OPERATIVIDAD DE LA REFORMA LABORAL

Que entró en vigor el 1° de diciembre del 2012 mediante el decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

*Rubén Portillo Arroyo**

SUMARIO: I. Planteamiento del problema; II. Reforma laboral mediante el decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la ley federal del trabajo que inicia su vigencia el 1o de diciembre del año 2012; III. Perspectivas en el marco de la reforma laboral; IV. Conclusión.

* Profesor de tiempo completo en la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Chihuahua, impartiendo las cátedras de Derecho Laboral Individual, Derecho Colectivo del Trabajo, Derecho Procesal Laboral, Teoría General del Estado y Ética del Abogado. Licenciado en Derecho con el grado de Maestría en Derecho Político y Administración Pública y Doctor en Derecho. Ha tenido la responsabilidad de ocupar los puestos de Director General de Inspectores del Trabajo, Coordinador de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en Chihuahua, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Presidente del Colegio de Abogados, A.C., Asociación Chihuahuense de Abogados. Director de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Abogado postulante.

Recibido: 4 de marzo 2015
Aceptado: 18 de marzo 2015

Resumen: El contenido de este artículo se ha denominado la Operatividad de la Reforma Laboral que entró en vigor el 1º de diciembre del año 2012 mediante el decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, al contenido de la reforma que sería la nueva legislación con la que se impartiera justicia del trabajo se le dio una amplia publicidad por parte del órgano del Estado donde se privilegia que su contenido tenía como propósito encontrar mecanismos que favorecieran la competitividad y productividad de los centros de trabajo para lo cual se introducían instituciones muy novedosas que por modernas le eran atractivas a la población mexicana por lo que se hace necesario hacer un estudio oportuno de estas una vez que hemos experimentado el tiempo necesario para constatar su operatividad o bien insistir en una modificación integral de la justicia del trabajo oportuna y moderna.

Palabras clave: Reforma laboral, Ley Federal del Trabajo, Estado mexicano, relación de trabajo y Estado mexicano.

Abstract: The content of this article has been called the Operation of the labor reform which came into force on 1 December 2012 by decree amending, adds and repeals several provisions of the Federal Labor Law , the content of the reform would be the new legislation in which labor courts are imparted was given wide publicity by the state body where it favors its content was intended to find mechanisms that improve the competitiveness and productivity of the workplace for such institutions, for which very new modern and attractive institutions were introduced to the Mexican population so it is necessary to make a timely study of these once you've experienced the time to verify their operation or insist on a comprehensive amendment of timely and modern justice work.

Key words: Labor reform, Federal Labor Law, Mexican State, employment relationship and Mexican State.

I. Planteamiento del problema

Los órganos del Estado mexicano dieron respuesta a un reclamo popular al ofrecerle a esta sociedad una reforma a la Ley Federal del Trabajo y el día 1° de diciembre del 2012 entró en vigor el decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, se advertía en el ambiente laboral que estábamos en presencia de una legislación del trabajo que no respondía a los reclamos actuales, que se había vuelto vieja y obsoleta, si esto era así la pregunta que nunca nos dijimos fue la siguiente, cómo se estaban resolviendo los conflictos laborales con una ley que participaba de esas características y la generalidad no advertía que una ley así era motivo de estudio constante por quien a su cargo se encuentra esta función que es el poder judicial, el cual se encargó mediante la jurisdicción (ciencia que estudia el derecho) de actualizar la norma al grado de afirmar que había más jurisprudencia y criterios de resolución que la propia Ley Federal del Trabajo, más aún cuando esta legislación presenta tantos y tantos vacíos que se hace necesario ir colmando la norma para hacerla actual y vigente. Esta rama del derecho laboral está íntimamente relacionada con la economía y habría que aceptar que esta última se logra anteponer a la laboral y convierte a esta legislación en una norma que no respondía a los reclamos actuales, la actividad económica se ha convertido en una actividad mundial que exige de sus protagonistas ponerse al día en forma inmediata, rebasando a la norma laboral cuando que esta rama del derecho aparentemente no parecía ser tan antigua si se toma en cuenta que la vigencia de este derecho en su parte sustantiva data del 1° de mayo de 1970 en tanto que en su parte adjetiva o procesal la reforma que había tenido el derecho procesal del trabajo era del 1° de mayo de 1980, ante esta situación se habían presentado más de 600 iniciativas de reforma a la legislación laboral sin que ninguna de ellas hubiera prosperado, seguramente porque al referirse al comportamiento de 3 sectores esencialmente de la sociedad, trabajadores, patrones y gobierno, basta que 2 de ellos no estuvieran de acuerdo para ser más de 3 y de esa manera no prospero reforma alguna y la ley permaneció inamovible, incluso hay sectores de la sociedad mexicana que consideraban que el derecho del trabajo al ser una expresión soberana de este el cambiarla se vulneraba

la soberanía, otros más llegaron al grado de considerar que ni el color de las pastas se podía cambiar, que la ley roja era mejor que cualquier otra. Bajo estas circunstancias al pueblo de México se le prometió una nueva legislación laboral y llegó a considerarse que era necesario la promulgación de una nueva ley como una reforma estructural del Estado. Quien estuvo al frente del pasado gobierno en el poder ejecutivo, antes de dejar su mandato envió una iniciativa a la cámara de diputados con el carácter de preferente, lo cual constitucionalmente esta disponía de 30 días para analizarla, aprobándola o rechazándola, pasado ese tiempo se envía a la cámara de senadores por el mismo tiempo y el mismo propósito, se vuelve a regresar con modificaciones a la cámara de diputados y se traduce el decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo que entro en vigor el 1º de diciembre del año 2012.

II. Reforma laboral mediante el decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo que inicia su vigencia el 1º de diciembre del año 2012

Mucha publicidad en los medios masivos de comunicación se le dio a esta iniciativa de reforma, anunciando diversos temas que contemplaba la reforma laboral, entre otros se anunciaba que la ley contemplaría calificando al trabajo como decente, mucho se dijo de un salario remunerador, la intención de incrementar la productividad, la seguridad e higiene en el trabajo, así como la libertad de asociación, se anunciaba que existiría un trabajo digno, la creación de la figura de la subcontratación, el pago de salario por horas que daba la posibilidad de jornadas reducidas como incremento a la productividad, contratación de trabajadores de temporada para darles seguridad en el trabajo, contratación por obra y tiempo determinado, privilegiar la conciliación como una forma rápida de solucionar los conflictos, y otros temas a los que en este artículo me voy a referir y en su conjunto los he denominado si es operable "la Reforma Laboral" y anticipo mi conclusión diciendo que el legislador en principio nos quiso sorprender introduciendo figuras novedosas y otras tan sólo repitió disposiciones creadas en la jurisprudencia trayéndolas a la ley que en nada cambia al ser tan obligatoria una como la otra, he de reconocer que algunas figuras sí son de operación práctica y a los que en nuestra

responsabilidad está el transmitir conocimientos de esta rama del derecho en las aulas universitarias estamos obligados a hacer un análisis serio de lo que trajo la reforma que se le ofertó al pueblo de México, si tiene operatividad o no y qué ventajas le trajo a sus protagonistas.

El nuevo legislador introduce en la reforma los conceptos de hostigamiento y acoso sexual y en su artículo 51 los considera como causales de rescisión en la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, específicamente en su fracción II así lo codifica:

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

Aunque estos dos términos por novedosos que parezcan encuadraban perfectamente en la causal que contemplaba la ley como falta de probidad y honradez, lo que significa que agregarlos a dicho numeral no aporta nada nuevo a más de que la definición que de estos términos hace en su artículo 3º bis no son nada claro, más cuando define lo que por acoso sexual debe entenderse:

Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Lo que en la ley conceptualiza no es lo que en la realidad se presenta ni es lo que debe de entenderse por acoso sexual.

Contempló el legislador una relación laboral que se puede dar por un período determinado donde el trabajador esté a prueba y pasado el mismo a juicio del patrón y previa opinión de una comisión mixta de productividad, capacitación y adiestramiento, se determinará si el trabajador satisface los requisitos y conocimientos necesarios para realizar las labores, supuesto que deja a la decisión unilateral del patrón y en el eventual caso de que el trabajador se crea con la capacidad de haber cumplido con los citados requisitos puede demandar al patrón y corresponderá a la junta de conciliación y arbitraje resolver este supuesto, ¿qué patrón aceptaría ese riesgo en la realidad?, me atrevo a afirmar que ninguno. El legislador pensó que los trabajadores por temporada deberían de tener estabilidad en el empleo y los considera no obstante trabajar por un tiempo como permanentes y advierte que en el tiempo que no laboren se produce la suspensión de los efectos de la relación laboral en los términos del artículo 42 fracción VIII:

Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

Pensemos nada más en este tipo de trabajadores que por la naturaleza del servicio se da mucho en nuestro Estado como lo es la pizca de la nuez, la manzana, el durazno, la cebolla, el chile y otros que al venir el trabajador a conformar una relación laboral por quien lo contrata este se deba considerar permanente e imaginémonos que la pizca de cualquiera de estos productos se lleve 1 mes o 2, este trabajador laboraría esa cantidad de tiempo y el resto del año no lo haría y aun así se le considera permanente, por el tiempo en que no lo hace se produce la suspensión laboral y sus efectos son que no se pague el salario y no se preste el servicio pero sí se genera el pago de prestaciones de carácter social como lo son aportaciones obrero patronales al IMSS, al INFONAVIT, AFORES y SAT, ¿qué patrón estará en la capacidad de contratar a un trabajador por 1 o 2 meses y luego desocuparlo y seguir pagando estas aportaciones por 11 o 10 meses -según sea el caso-?, seguramente que nadie, es inoperable la reforma laboral en este sentido y es más viable haber contemplado esta relación

por obra determinada. En la reforma laboral que se viene citando se toca un tema muy sensible para el patrón como es el caso de lo que prevé el artículo 48 cuando contempla que el trabajador tiene como acción pedir que se le reinstale en su trabajo o que se le indemnice con el importe de 3 meses de salario, incluyendo salarios vencidos que se computan desde la fecha del despido hasta por 12 meses y además, si dentro de ese período no se ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo se genera a favor del trabajador intereses sobre el importe de 15 meses el salario a razón del 2% mensual, capitalizable al momento del pago o sea que se genera salarios devengados topados a 12 meses y un 2% como interés capitalizable en el eventual caso de que en dicho término no haya concluido el procedimiento o bien no se le hubiera dado cumplimiento al laudo, lo cual es inviable pues en la práctica que resulta más sabia que la ley puede darse el siguiente evento, un trabajador ejercita la acción de reinstalación o pago de liquidación por un despido injustificado, el patrón excepcionalmente cuenta con la prueba para demostrar el no despido y se ve en la necesidad de negar el despido y de ofrecer el trabajo, el trabajador acepta el trabajo y el resultado será las condiciones en que se ofreció este para luego saber si se genera el pago indemnizatorio, luego se da el caso muy común que inmediatamente de ser reinstalado vuelve a decirse despedido y ya tenemos un nuevo juicio y ese comportamiento puede repetirse cuantas veces lo desee el trabajador, ¿dónde quedó entonces los salarios topados a un año y el interés capitalizado del 2%?, el trabajador le juega esta trampa a la ley y la posibilidad de generar salarios vencidos se sigue prolongando indefinidamente.

Se creó el artículo 56 bis que textualmente dice lo siguiente:

Artículo 56 Bis.- Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente. Para los efectos del párrafo anterior, se entenderán como 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.

Con la anterior disposición prácticamente se nulifica la causal de rescisión que tenía a su favor el trabajador prevista en el artículo 51 fracción X así como también en los términos de la jurisprudencia que se transcribe:

Época: Novena Época

Registro: 195236

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo VIII, Noviembre de 1998

Materia(s): Laboral

Tesis: III.T. J/26

Página: 425

CONDICIONES DE TRABAJO, VARIACIÓN DE LAS, POR EL PATRÓN, SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR. ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El contrato laboral es un contrato sinalagmático o bilateral, y el patrón no puede en forma unilateral cambiar el trabajo contratado; por eso el artículo 134, fracción IV, de la ley laboral, establece que el trabajador está obligado a ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en forma, tiempo y lugar convenidos; por tanto, el trabajador puede legalmente rescindir el contrato de trabajo con apoyo en lo dispuesto por la fracción IX del artículo 51 de la ley laboral, pues se trata de causas graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere, si le es cambiado el trabajo contratado sin su consentimiento, pues debe tomarse en consideración que el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad según lo manda el artículo 31 de la ley citada.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 524/94. Arturo Escobedo Carballar. 29 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Antonio Valdivia Hernández.

Amparo directo 205/95. Ricardo Bueno Topete. 8 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora.

Amparo directo 412/97. Miguel Ángel Leyva Carmona. 29 de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora.

Amparo directo 620/97. Aurrerá, S.A. de C.V. 20 de mayo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretaria: Elsa María López Luna.

Amparo directo 891/97. Embotelladora Aga de Occidente, S.A. de C.V. 2 de septiembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretario: Eugenio Isidro Gerardo Partida Sánchez.

Esta consiste en variación de las condiciones de trabajo por el patrón sin consentimiento del trabajador que se traduce como causas graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. Si con esto el legislador pensó darle al patrón mayor amplitud para encomendarle labores o tareas adicionales al trabajador todo en beneficio de la productividad, nulifico un derecho que venía teniendo el trabajador.

Por otra parte cometió errores de olvido porque por un lado la reforma dejó de contemplar la existencia de juntas de conciliación lo cual desde mi punto de vista fue correcto pues no se justificaba que estos tribunales compuestos por los mismos funcionarios y personal auxiliar conocieran nada más de la etapa de conciliación pero por otro lado cuando habla del número de trabajadores que deberán seguir prestando sus servicios en el caso de descansos obligatorios y en el eventual caso de que no se pusieran de acuerdo determina que resolverá la junta de conciliación y estas ya no existen, a ello me refiero que por un lado modifica la ley para desaparecer

la junta de conciliación y por otro la sigue contemplando como resolutoria de conflictos a esto le llamo reforma de olvido.

Reformando la Ley Federal del Trabajo el legislador conservó el término de salario remunerador como aquel que debe percibir quien presta un servicio personal subordinado y por este haciéndolo extensivo a lo que se debe entender por salario mínimo debe considerarse el que sea suficiente para satisfacer la necesidades normales en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos dejándole esta responsabilidad de la fijación de dicho salario a una comisión nacional de los salarios mínimos y a las comisiones consultivas que se integran tripartitamente por representantes de los trabajadores, patrones y del gobierno, autoridad que desde los años 80's ha venido siendo un fracaso rotundo en cuanto a la fijación del salario remunerador mas bien se ha convertido en una autoridad controladora del salario con un propósito de que estos no lleguen a determinarse precisamente como remunerador advirtiendo con ello que pondrían en la carrera de precios y salarios un juego disparado que vendría a crear una inflación que no resiste el Estado mexicano. Entonces el salario que fijan lejos de ser remunerador se ha convertido en referencial para otro tipos de eventos menos para fijar el pago por el servicio prestado, sirve para calcular el pago de infracciones administrativas, para cubrir la reparación del daño en materia penal y para otros eventos menos para el propósito para el que se crea esta autoridad, quién les va a creer que en esta ciudad de Chihuahua siendo el salario de \$66.45 y con ella sufragar sus más indispensables necesidades y ¿quien les va a creer que hay patrón que pague esa cantidad para que un trabajador labore?, en cuanto a la duración de la relación de trabajo se publicitó fuertemente que esta se podía constituir por obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado a prueba o a capacitación inicial y tratándose de la primer clasificación está ya existía, no fue nada novedoso el establecimiento de la misma, incluso, la deja condicionada a que sí se permite siempre y cuando lo justifique la naturaleza del trabajo contratado lo cual no es nada nuevo, así se venía dando, en cuanto a la segunda clasificación que la denomina por temporada o por tiempo indeterminado no existe ninguna diferencia porque a la que se presta por temporada la convierte por tiempo indefinido nada más que cuando no se

trabaja se suspende pero sigue siendo por tiempo indefinido y nuestro comentario respecto de esta ya lo hemos dicho, resulta una relación de trabajo inviable.

Estos son algunos comentarios de las aportaciones que hace la reforma laboral referente a la relación individual de trabajo o sea a la parte sustantiva del derecho laboral.

En cuanto al derecho colectivo del trabajo el cual ameritaba un verdadero estudio y modificación a tantas disposiciones que no son acordes a la modernidad, el legislador tan solo llegó a crear dos disposiciones que en la práctica seguramente no se verán reflejadas como lo es la creación del artículo 364 bis y 365 bis que textualmente dice lo siguiente:

Artículo 364 Bis. En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical.

Artículo 365 Bis. Las autoridades a que se refiere el artículo anterior harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos del artículo 8o. constitucional, de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.

El texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos en los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda. Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos:

- I. Domicilio;
- II. Número de registro;
- III. Nombre del sindicato;
- IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo;
- V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo;
- VI. Número de socios, y
- VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso. La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses.

La presión de las organizaciones sindicales hizo que las cámaras de diputados y senadores que componen el Congreso de la Unión no modificaran cuestión alguna en tratándose de la libertad y autonomía sindical que es precisamente donde radica el problema al advertir que se cometen una serie de violaciones de derechos de los trabajadores cuando se les condiciona su ingreso a un trabajo o bien la expulsión del mismo por una orden sindical.

En cuanto al derecho procesal del trabajo la reforma laboral contempló también algunas modificaciones al derogar las disposiciones legales que se referían a la creación y funcionamiento de las juntas de conciliación, desapareciendo estas lo cual en renglones anteriores me he referido a que esto resulta benéfico pues no se justifica que un tribunal conformado por igual número de funcionarios y personal auxiliar tenga como función la de conocer de la etapa de conciliación, demanda y excepciones que se refieren estas dos últimas al arbitraje jurisdiccional y otra igual conocida nada más de la etapa de conciliación, no era justificable ni oportuno que estas existieran, se modificó también la integración del pleno de las juntas de conciliación y arbitraje y refiriéndose a la federal de conciliación y arbitraje se indicaba que este lo integraban el presidente titular de dicho tribunal y todos los representantes obreros y del capital de las juntas lo cual era muy criticable pues atendiendo a las funciones que tiene a su cargo este órgano resultaba inoportuno que se juntasen en la ciudad de México todos los representantes de este tribunal, ahora la reforma modifica para que el pleno se integre por el presidente titular y los representantes obreros y del capital que hayan sido designados en las juntas especiales del Distrito

Federal y con ello en principio lo que ahí se acuerda obliga a todos los tribunales sin estar representados en el pleno todos sus representantes y por otra parte no se le puede seguir llamando pleno precisamente porque únicamente se conforma con parte de los representantes obreros y del capital y no con todos los mismos que integran el tribunal. El artículo 612 fue modificado y esta reforma resulta congruente pues para ser presidente de la junta, la fracción V de la anterior legislación contemplaba que para ser presidente de la junta de conciliación y arbitraje entre otros requisitos era el no pertenecer al estado eclesiástico, lo cual era un despropósito y todo parecía ser una copia de los requisitos que se requiere para ser presidente de la república que contempla el artículo 82 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ahora esa fracción se modifica y exige tan sólo que para ser presidente se requiere no ser ministro de culto.

En el procedimiento ordinario laboral hay un cambio sustancial con la reforma del 1º de mayo de 1980 se juntan las audiencias denominándola audiencia trifásica compuesta de la etapa de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y se decía entonces que con ello se lograba la concentración que le daba sentido a la nota distintiva del proceso laboral, ahora con la reforma volvemos al pasado y se parte en 2 audiencias esta primera y la cual se compone de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones para luego tener una distinta de ofrecimiento y admisión de pruebas lo cual va en contra del principio de concentración y hace más largo el procedimiento, advierto que el legislador realiza esta modificación privilegiando la conciliación como forma rápida de dar por terminado un conflicto de trabajo y tan la privilegia que crea un funcionario conciliador y agrega como nota distintiva que el proceso del trabajo es conciliatorio, razón por la cual llegó a la conclusión de que se hizo por ese propósito, sin embargo la realidad se impone y el hecho de que se haya creado un funcionario conciliador que es aquel que interviene en la etapa de conciliación proponiendo soluciones justas y equitativas, no encuentro de donde las tomaría porque no tiene facultades para intervenir en la controversia como así lo tenía el tribunal, luego su participación da la impresión de acuerdo con las tareas que tiene de ser más un mediador

que un conciliador además se atenta contra el principio de inmediatez donde se pretendía que el tribunal participara en las pláticas con las partes pues al estar integrado por las personas *ad hoc* a los justiciables tendría una sensibilidad mayor desde el inicio del procedimiento y por último en la conciliación pocos creen porque el tribunal ya no viene practicando esta forma de solucionar los conflictos y quien en la práctica lo hace son las partes, he opinado que llegó una nueva forma de revitalizar la conciliación para funcionarios que ya no creen en ella. También me he referido en puntos anteriores que la reforma recogió instituciones contempladas en la jurisprudencia y las trajo a la ley lo cual no es nada nuevo por ser tan obligatoria una como la otra como es el caso cuando obliga a las partes a que comparezcan personalmente a la primera etapa aquí había una equivocación en la anterior norma, primero porque las personas morales no pueden comparecer personalmente y los menores trabajadores o sea los de 14 a 16 años tampoco lo podían hacer, contemplando la jurisprudencia que podían acudir por conducto de su representante legal o apoderado legal, de tal suerte que si se quería privilegiar la participación directa como una forma de colmar el requisito de la intermediación con ello se hacía nugatorio, además si estas personas podían comparecer por virtud de apoderado la persona física también lo podía hacer, ahora recogiendo esta disposición se traduce en la nueva ley: se prevé que a la primera etapa las partes podrán comparecer por conducto de apoderado con el único requisito de que tenga facultades para conciliar; en esta disposición se advierte nada más que se trajo de la jurisprudencia lo que ya existía y se plasmó en la ley, contempla también que para representar al patrón se requiere tener título de abogado o licenciado en derecho acreditándolo con cédula profesional lo cual es benéfico pues en juicios de tan alta responsabilidad quien debe acudir en representación de quien se vea demandado debe ser una persona que posea el conocimiento de la ciencia jurídica y quien haya obtenido cédula profesional denota que posee estos conocimientos, aunque se advierte que se contempló que lo podrá hacer quien tenga el título de abogado cuando este título no existe, la abogacía se ejerce por quien tenga la profesión de licenciado en derecho y yo que sepa no hay institución que expida títulos de licenciado en abogado.

III. Perspectivas en el marco de la reforma laboral

Habría que reconocer a quien en este momento se atrevió a llevar a cabo una reforma laboral cuando que por antonomasia la ley permanecía inmóvil ante un pueblo que exigía una legislación moderna y aunque ésta no responde a cabalidad a las realidades actuales, el mero hecho de haber modificado la legislación laboral nos da la esperanza de que se produzca una reforma integral moderna, viable, eficaz que contemple las condiciones laborales en las que se presta un servicio y se resuelvan todos los conflictos laborales que se presenten puesto que de antemano considero que la reforma actual participa de la decisión de los órganos del estado actual para haber modificado la Ley Federal del Trabajo pero su perspectiva de operatividad es poco viable, no modificó sustancialmente los vicios que se presentan en el tribunal por años como tampoco actualizó el procedimiento para la solución de conflictos, el pueblo de México se quedó con un anuncio espectacular de que estaríamos en presencia de una legislación moderna y no cumplió las expectativas que se le ofrecieron, seguirá estando en manos del poder judicial actualizar la norma laboral, mediante el estudio de las resoluciones que este emita provocando una nueva norma mediante esta fuente formal del derecho y no como originalmente debe ser a través de la legislación, en esta materia nada me parecería mejor que fuera el Congreso de la Unión quien contando con los elementos necesarios recogiera el sentir de los justiciables y promulgara una ley que tuviera una aplicación y una operatividad moderna para que dejara a los protagonistas satisfechos en cuanto a la impartición de la justicia laboral y no seguirla dejando en manos del poder judicial que es un tribunal de estricto derecho pero que en esta materia ante el vacío que encontramos en la ley se dan día a día criterios contradictorios de resolución que provoca una verdadera inseguridad jurídica.

IV. Conclusión

La reforma laboral que entro en vigor el 1º de diciembre del 2012 al aprobarse el decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, no tuvo una operatividad adecuada a la

realidad que se experimenta en la relación laboral y que se vive en los tribunales diariamente, se publicitó y se le ofreció al pueblo de México instituciones jurídicas que no tienen aplicación operativa práctica, todo parece indicar que nos quedamos como estábamos y que el único mérito que le reconocemos a los órganos del estado que la modificaron es reconocerles la valentía de haber tocado lo intocable que era reformar la legislación laboral, México espera una reforma integral laboral que responda a las realidades que se viven en las empresas creando un tribunal dinámico que haga accesible la justicia del trabajo.