ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL, PERCEPCIÓN Y CONSECUENCIAS
DE LOS TRABAJADORES SEPARADOS DE SU EMPLEO
ISSN 2413 - 2810, Volumen 8 Nro. 11 Julio - Diciembre, 2019 ▪ Pag. 15 - 32

ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL, PERCEPCIÓN Y CONSECUENCIAS DE LOS TRABAJADORES SEPARADOS DE SU EMPLEO

LABOR JUSTICE ACCESS, PERCEPTION AND CONSEQUENCES OF WORKERS SEPARATED FROM THEIR EMPLOYMENT

Francisco Enríquez Chávez[1]
Marco Antonio Santana Campas[2]
Agustín Alonso López Cantero[3]

Presentado: 31 de julio de 2019 Aceptado: 27 de septiembre de 2019

RESUMEN:

En asuntos laborales en el sur de Jalisco, los habitantes de los 28 municipios que están dentro de la jurisdicción de la Séptima Junta Especial de Conciliación y Arbitraje tienen que trasladarse a Zapotlán el Grande para accionar su derecho, resultando en complicaciones económicas por traslado y la prolongación del tiempo en un juicio. Por lo que se describen las percepciones y consecuencias en los trabajadores al quedarse sin empleo y reclamar su derecho ante la autoridad jurisdiccional competente, teniendo así mayores obstáculos para la justicia laboral. En esta investigación, se realizaron encuestas a trabajadores, mismas que arrojaron las consecuencias económicas, familiares y del tiempo invertido en los juicios.

Palabras clave: desempleo, autoridad laboral, acceso a la justicia, derecho laboral.

ABSTRACT

In labor issues in the south of Jalisco, the inhabitants of the 28 municipalities within the jurisdiction of the Seventh Special Board of Conciliation and Arbitration have to move to Zapotlán el Grande to act their right, resulting in economic difficulties due to transfer and prolongation of time in a trial. Therefore, the perceptions and consequences of workers are described when they become unemployed and claim their right before the competent jurisdictional authority, thus having greater obstacles to labor justice. In this investigation, surveys were carried out on workers, which showed the consequences on economic, family and time spent on the trials.

1 Autor: Francisco Enríquez Chávez, profesión: Abogado, Grado académico: Licenciado, Correo electrónico: francisco_ech@hotmail.com

2 Coautores: Marco Antonio Santana Campas, profesión: Psicólogo, grado académico: Doctor, Correo electrónico: mascampas@gmail.com;

3 Agustín Alonso López Cantero, profesión: Abogado, grado académico: Maestro, Correo electrónico: alonsocantero@hotmail.com.

Publicación de la Carrera de Derecho
Instituto de Investigaciones, Semanarios y Tesis
UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

Keywords: unemployment, labor authority, access to justice, labor law.

Introducción

Las personas continuamente cambian de empleo, sin importar la razón por la que se generó esta terminación de la relación laboral e independientemente del tiempo que existió esta misma, los trabajadores han generado derechos o prestaciones, que se encuentran consagrados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, entre otras, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y en su caso, indemnización y antigüedad por años laborados; luego entonces el derecho a que se les pague es transgredido si el patrón toma una postura negativa de cumplir con el pago, el trabajador tendrá que acudir a la Autoridad para hacerlo valer.

Los trabajadores que han generado el derecho a una prestación laboral y que se les ha negado su pago, pueden acudir a la defensoría de oficio, que se encuentra en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, donde reciben asesoría sobre los derechos previstos en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, y que previo a que esa defensoría los represente en juicio, deberán agotar la etapa administrativa de conciliación, que serán presididas por la misma Procuraduría; para lo cual se citará al patrón y al trabajador para asistir y procurar una salida alterna.

El trabajador se presenta a las oficinas de la Procuraduría, expone su problema ante el Procurador, el cual podrá enviar, mediante entrega personal del mismo trabajador, un citatorio a su patrón para que ambos acudan a una audiencia conciliatoria, que debido a la carga de trabajo de esta dependencia, las conciliaciones se agendan entre una y dos semanas posteriores al día de la asesoría.

En la audiencia se les invita a llegar a un arreglo conciliatorio y así evitar un juicio. Si se arreglan, se levantan las actas correspondientes y el problema termina.

Si el trabajador no acude a la cita, se levanta un acta de su incomparecencia y si no justifica su falta se considera que no tiene interés legal por el asunto, por lo que en caso de volver sin justificante, se le negará el servicio de la Procuraduría.

ISSN 2413 - 2810, Volumen 8 Nro. 11 Julio - Diciembre, 2019 ▪ Pag. 15 - 32

El patrón no acude a la cita, se levanta un acta de incomparecencia y se manda un segundo y último citatorio que de nueva cuenta tiene que hacer llegar el trabajador.

Si ambas partes se presentan a la cita, primera o segunda, y no llegan a un arreglo, se levanta el acta donde se informa esa circunstancia. El Procurador pregunta al trabajador si es su deseo iniciar juicio en contra de la fuente de trabajo y si en esa demanda, aquél fungirá como abogado, teniendo el trabajador la obligación de asistir a todas las etapas de juicio. O el trabajador puede demandar mediante abogado privado, que tiene un costo por honorarios, y otros gastos como el de traslado del abogado, testigos, etcétera, si así fuera el caso.

Los trabajadores que acuden a asesoría, se han quedado sin empleo por voluntad o porque fueron despedidos, por lo que reclaman derechos laborales, quedando en un estado vulnerable al haberse violentado derecho al trabajo o a tener su finiquito y de esta manera no contar con ingresos para solventar los conceptos básicos como lo son salud, educación, alimentos, servicios como agua y luz, alquiler, entre otros. La presente investigación se contextualiza en el sur de Jalisco, México, en el cual la jurisdicción de la Junta de Conciliación y Arbitraje en Zapotlán el Grande abarca 28 municipios, por lo que todos los trabajadores de los demás municipios, tienen que invertir en llegar a la Autoridad, gasolina, camiones o taxi.

Es por ello que el objetivo de esta investigación es describir las percepciones y consecuencias en los trabajadores, al quedarse sin empleo y reclamar su derecho ante la autoridad jurisdiccional competente, relacionando el tiempo y dinero que han de invertir para asesorarse e iniciar un procedimiento administrativo ante la Procuraduría o juicio ante la Junta de Conciliación.

Metodología y técnicas Investigación no experimental, de tipo cualitativa descriptiva.

Referente empírico: treinta trabajadores que asistieron a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en Zapotlán el Grande, los cuales solicitaban asesoría legal laboral, tuvieron cita conciliatoria o se presentaron a alguna audiencia dentro del juicio.

Instrumento: Se diseño un cuestionario exprofeso para identificar las variables sociodemográficas, de identificación, percepción de la autoridad laboral,

Publicación de la Carrera de Derecho
Instituto de Investigaciones, Semanarios y Tesis
UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

asunto por el acude al servicio y estado procesal del mismo. Este consistió en 28 reactivos, conteniendo preguntas abiertas y cerradas.

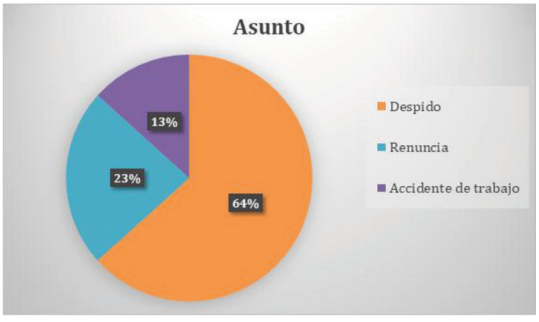
Procedimiento: Se aplicaron treinta en cuentas a trabajadores en las instalaciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en Ciudad Guzmán, la selección de la muestra fue por conveniencia, el periodo de aplicación fue del 16 al 23 de abril de 2019. Para la entrevista se diseñó un cuestionario ex profeso, con el objetivo de conocer el número de ocasiones que habían acudido a la autoridad para resolver su conflicto, así como la percepción del trabajador sobre el tiempo y el dinero invertido, y las consecuencias que estos le han generado en sus actividades cotidianas. Esta fue aplicada cara a cara por el investigador principal.

Tipo de análisis: descriptivo para las respuestas cerradas y análisis de contenido para las preguntas abiertas.

Consideraciones éticas: el proyecto fue presentado y aprobado por la Junta Académica de la Maestría en Derecho del Centro Universitario del Sur de la Universidad de Guadalajara; el cuestionario se permitió aplicar en las instalaciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje mediante petición institucional emanada de la Coordinación de la Maestría en Derecho. Anexo al cuestionario se encontraba el consentimiento informado para los trabajadores que previa lectura, se firmó una vez que conocieron de los alcances, la finalidad y el trato de los datos que se proporcionarían.

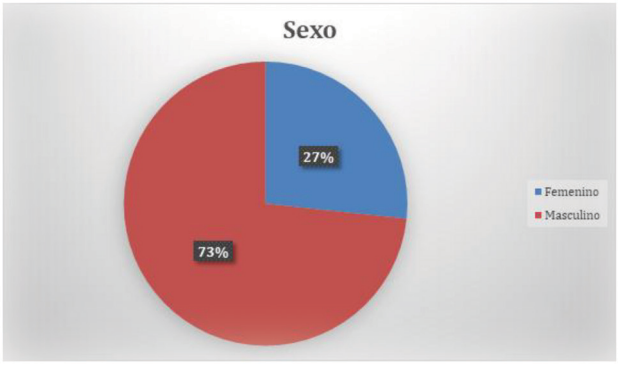
Resultados

Para lograr el objetivo de describir las percepciones y consecuencias en los trabajadores, al quedarse sin empleo y reclamar su derecho ante la autoridad jurisdiccional competente, se aplicaron las encuestas a treinta trabajadores usuarios de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y de la Junta de Conciliación y Arbitraje, arrojando los siguientes resultados:

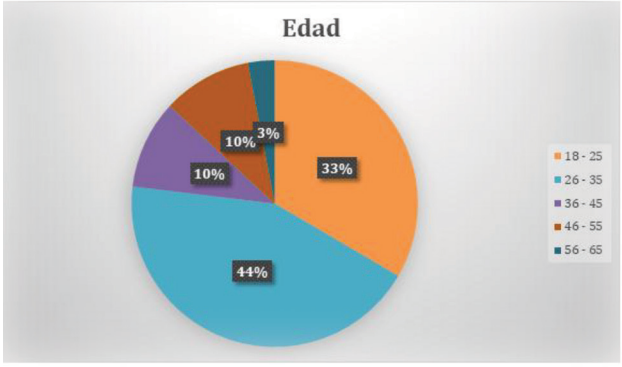


ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL, PERCEPCIÓN Y CONSECUENCIAS
DE LOS TRABAJADORES SEPARADOS DE SU EMPLEO
ISSN 2413 - 2810, Volumen 8 Nro. 11 Julio - Diciembre, 2019 ▪ Pag. 15 - 32

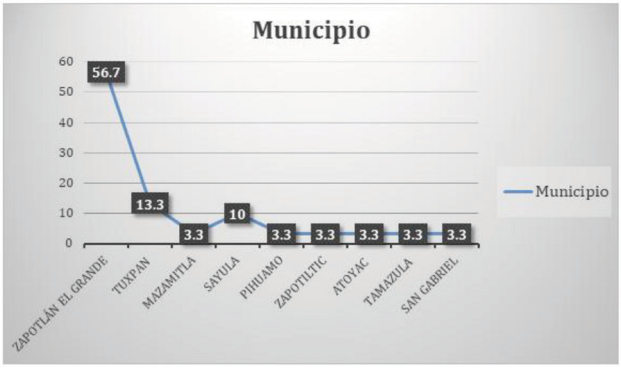
Los tipos de asuntos que motivaron que el trabajador acudiera a la Procuraduría de la Defensa del trabajo fueron 64 % por haber sido despedidos de su empleo, 23 % por haber renunciado y 13 % por accidente de trabajo.



El 73 % de los participantes fueron del sexo masculino y 27 % femenino.

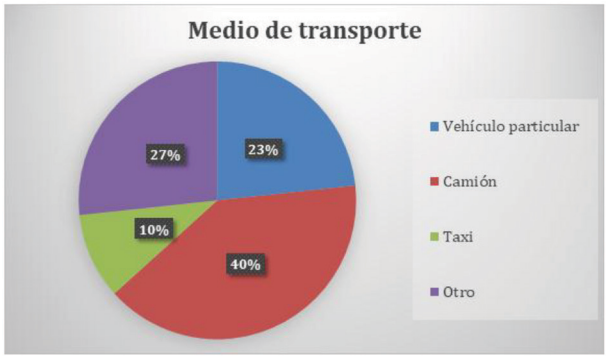


Las edades entre las que se encontraban los participantes fueron: de 18 a 25 años el 33 %, de 26 a 35 años el 44 %, de 36 a 45 años el 10 %, de 46 a 55 años el 10 %, y de 56 a 65 años el 3 %.

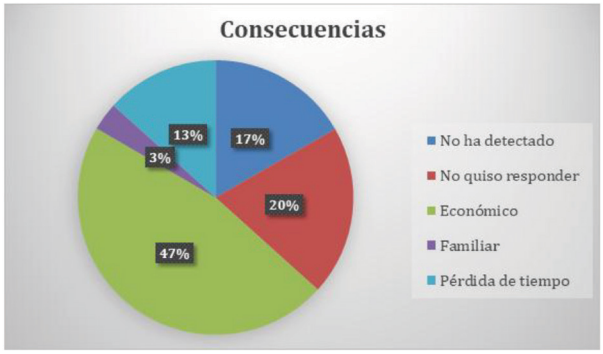


Publicación de la Carrera de Derecho
Instituto de Investigaciones, Semanarios y Tesis
UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

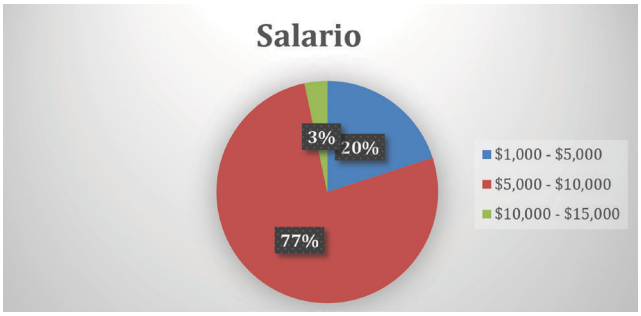
Respecto de los municipios de donde acudieron los trabajadores, el 56 % fueron de Zapotlán el Grande, 13.3 % de Tuxpan, 3.3 % de Tamazula, 10 % de Sayula, 3.3 % de Pihuamo, 3.3 % de Zapotiltic, 3.3 % de Atoyac, 3.3 % de Tamazula y 3.3 % de San Gabriel.



El medio de transporte utilizado por los trabajadores fue: 23 % en vehículo particular, 40 % camión, 10 % taxi, y 27 % utilizaron otros medios.



Las consecuencias que los trabajadores han percibido al iniciar el proceso son: 17 % no ha detectado consecuencias, 20 % no quiso responder, 47 % encontraron afectaciones económicas, 3 % consecuencias en lo familiar y 13 % su consecuencia fue la pérdida del empleo.



ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL, PERCEPCIÓN Y CONSECUENCIAS
DE LOS TRABAJADORES SEPARADOS DE SU EMPLEO
ISSN 2413 - 2810, Volumen 8 Nro. 11 Julio - Diciembre, 2019 ▪ Pag. 15 - 32

Respecto al salario de los trabajadores encuestados, el 20 % tenía un salario entre $1,000 y $5,000 pesos mensuales; el 76.7 % contaba con un salario entre $5,000 y $10,000 mensuales; y 3.3% percibía un salario entre $10,000 y $15,000.

"Los trabajadores son los que económicamente ostentan un juicio, por ejemplo, a sacar copias, trasladarse a Ciudad Guzmán si vive fuera, estar al pendiente del expediente, trasladar a testigos, pago de abogado si es particular"[4]

Discusión

Las figuras contenidas en la Ley Federal del Trabajo sobre los contratos existentes para los trabajadores, se dividen en: contrato de capacitación inicial, trabajo a prueba, pago por hora, por tiempo determinado o tiempo indeterminado; que el patrón elegirá de acuerdo a sus necesidades, originalmente la intención del legislador de crear estos tipos de contrato, era la de asegurar la productividad en las empresas y por ende el crecimiento de las mismas. Aunque la realidad sea que se utilizan a conveniencia causando abusos a la estabilidad de los trabajadores.

Si un trabajador es separado de su empleo se estará privando de su medio de subsistencia, del ingreso para pagar alimentación, salud, vestido, educación, etc., para él y su familia, por lo que prolongar los procedimientos como si se tratara de un asunto civil o una deuda de carácter mercantil, genera un estado de indefensión a la persona al no contar con lo necesario para una vida digna.

Si la finalidad de la indemnización de que se paguen 90 días de salario al trabajador despedido que marca la Constitución cuando no se justifica la causa de la baja, es para que la persona y su familia puedan subsistir durante este periodo en lo que encuentra un nuevo empleo, ya que no solo se está rompiendo su estabilidad laboral, sino que pierde también el ingreso para proveer a su familia. Además de ello, esta indemnización aplica como una especie de sanción para el patrón por dejar sin entrada de dinero al trabajador. Además el reclamo que se hace no solo es el de la indemnización, sino también de las demás prestaciones contempladas en la Ley y que ya se ha ganado el trabajador separado de su empleo (sea despido o renuncia voluntaria) tales como aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, donde con la realización de la labor de la persona se ha generado el derecho a reclamar estas prestaciones completas o proporcionales.

4 (Villalvazo, comunicación personal, 18 de octubre de 2018).

Publicación de la Carrera de Derecho
Instituto de Investigaciones, Semanarios y Tesis
UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

Al respecto Castillo dice

> El Estado debe contar con una normatividad que incorpore disposiciones sustantivas y procedimentales que establezcan pautas y principios justos y en condiciones de igualdad. Así mismo, debe procurar para que los despachos judiciales sean suficientes para atender la demanda de conflictividad, que los procedimientos no sigan siendo cadenas tortuosas, demoradas y costosas para las partes, de manera que surja como regla general confianza en la norma y en la administración de justicia. (Castillo, 2018, p. 6)

De acuerdo con el artículo 530 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, dentro de sus funciones propondrá a las partes soluciones para solucionar las controversias, autorizando en actas estos arreglos, es decir, la Procuraduría está facultada para hacer uso de los métodos alternos de solución de conflictos, a través de la conciliación para evitar los juicios laborales (Ley Federal del Trabajo, 1970, art. 530). Para ello la Procuraduría emite citatorios con un máximo de dos ocasiones para que asistan a la cita administrativa, en donde el Procurador auxiliar fungirá en la figura de conciliador, explicando a ambas partes los derechos del trabajador y en su caso, sacando la cuenta del monto que le corresponda de acuerdo a la Ley.

Asisten el trabajador y el patrón por sí o por medio de representante, a la cita administrativa, dando inicio con la explicación del problema por parte del trabajador, quien hace una breve narración de hechos, posteriormente se concede el uso de la voz al patrón o su representante para que manifieste su versión de los hechos y/o en su caso realice una oferta de arreglo.

Si no se llega a un acuerdo conciliatorio ante el Procurador, se procede a interponer la demanda, donde la Procuraduría de la Defensa del Trabajo puede representar y asesorar al trabajador en todas y cada una de las etapas del procedimiento si es el deseo de este.

Después de presentada la demanda y una vez que la Junta acordó fecha para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, el Servidor Público ante quien se lleve a cabo esta audiencia intervendrá para la facilitación del diálogo entre las partes y los exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, independientemente de que ya se haya realizado este procedimiento ante la Procuraduría y no haya tenido resultados positivos.

ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL, PERCEPCIÓN Y CONSECUENCIAS
DE LOS TRABAJADORES SEPARADOS DE SU EMPLEO
ISSN 2413 - 2810, Volumen 8 Nro. 11 Julio - Diciembre, 2019 ▪ Pag. 15 - 32

Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio o pago respectivo que se realice al momento, será aprobado por la Junta, y producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones donde el trabajador ratificará el contenido y las prestaciones que reclama en su escrito de demanda, después se le dará el uso de la voz a la parte demandada para que conteste de manera escrita o verbal en ese mismo acto.

Posterior a ello, se señalará fecha para audiencia de pruebas, en la celebración de la misma y en caso de que se vayan a presentar testigos, se señalará nuevamente fecha para llevar a cabo esas testimoniales, lo cual implica otro traslado para el trabajador, además del de sus testigos, que serán al menos dos, prolongando el tiempo del desarrollo del juicio tres meses, que por la carga de trabajo es el promedio de tiempo entre audiencias. Si no se presentan más incidentes, se declarará cerrada la instrucción y se solicita la elaboración del proyecto de laudo.

Sin embargo, la Procuraduría puede excluirse de la prestación de este servicio en los casos que su reglamento contempla, siendo algunos, el no asistir en dos o más ocasiones cuando el Procurador lo cite antes o durante el desarrollo de un juicio; lo que obliga al usuario a presentarse independientemente del lugar donde resida. Así pues, el trabajador puede optar por solicitar el servicio de un abogado particular para que lo represente en juicio y de esta manera no estar obligado a asistir a todas las audiencias del procedimiento, sin embargo, esta opción conlleva el pagar honorarios y gastos de traslado al profesionista que elija para la encomienda.

De acuerdo con La Rosa Calle

> El asunto a tratar, radica en si en condiciones de desigualdad real, el ciudadano común y corriente tiene la posibilidad de acceder a alguno de los mecanismos existentes permitiendo legítimamente determinar derechos y resolver su conflicto, con resultados que tengan validez ante terceros. Lo cual debiera significar que no solamente importen las vías judiciales sino aquellas otras formas que la Constitución Política y la legislación ordinaria reconoce. (La Rosa Calle, 2008, p. 105)

Publicación de la Carrera de Derecho
Instituto de Investigaciones, Semanarios y Tesis
UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

Para que una familia pueda mantener el estatus de vivir con dignidad, debe considerarse que el sustento económico cubra los conceptos básicos como lo son una alimentación adecuada, acceso a la salud, vivienda (alquiler, hipoteca, agua, luz, gas), educación, recreación; el 56 % de los encuestados dijeron ser casados o vivir en unión libre. El 53.3 % dijo ser el sustento económico principal de la familia. Por lo que ve a los salarios percibidos por los trabajadores, el 20 % recibía un salario entre $1,000 y $5,000 pesos mensuales; mientras que el 76.7 % contaba con un salario entre $5,000 y $10,000 mensuales; y solo 3.3% con un salario entre $10,000 y $15,000.

Se cuestionó a los participantes sobre el número de personas que habitan el domicilio donde viven, encontrando que en el 60% de las viviendas de los encuestados habitan de dos a cuatro personas, y del 40% restante habitan cinco o más. Estando en situación de desempleo el 66.6% de los encuestados, algunos de ellos, siendo el sustento principal de su familia.

> De los municipios donde provenían los encuestados, las distancias son:
>
> Mazamitla – Ciudad Guzmán 1 h 44 minutos en vehículo particular (83.7 km)
>
> Tuxpan – Ciudad Guzmán 37 minutos en vehículo particular (28.9 km)
>
> Sayula – Ciudad Guzmán 38 minutos en vehículo particular (36.1 km)
>
> Pihuamo – Ciudad Guzmán 1 h 11 minutos en vehículo particular (64.7 km)
>
> Zapotiltic – Ciudad Guzmán 27 minutos en vehículo particular (14.2 km)
>
> Atoyac – Ciudad Guzmán 1 h 1 minutos en vehículo particular (54.2 km)
>
> Tamazula – Ciudad Guzmán 52 minutos en vehículo particular (37.0 km)
>
> San Gabriel – Ciudad Guzmán 1 h 26 minutos en vehículo particular (59.2 km)

Bonilla menciona que

> Entre los obstáculos que impiden o dificultan el acceso a los tribunales, sin duda está el de su fallida ubicación o delimitación geográfica. Un tribunal mal ubicado o que ejerce jurisdicción sobre un territorio no correctamente delimitado, ocasiona que los justiciables eroguen más gastos en la tramitación de sus asuntos, que los procesos sean más largos, que sus cargas de trabajo no sean proporcionales respecto a las

ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL, PERCEPCIÓN Y CONSECUENCIAS
DE LOS TRABAJADORES SEPARADOS DE SU EMPLEO
ISSN 2413 - 2810, Volumen 8 Nro. 11 Julio - Diciembre, 2019 ▪ Pag. 15 - 32

> de otros tribunales, que la comunidad se inconforme y que, incluso, los individuos opten por no acudir a él para resolver las controversias jurídicas. (Bonilla, 2017, p.266)[5].

De las personas que acudieron por asesoría o a audiencia conciliatoria, 56% tienen su domicilio en Zapotlán el Grande, 23.3 % fueron de los municipios de Tuxpan, Sayula, Zapotiltic y Tamazula, los cuales se encuentran a menos de 50 kilómetros de Zapotlán el Grande, teniendo aproximadamente entre veintisiete y cincuenta y dos minutos de distancia en vehículo particular y el 13.2 % restante fueron de Pihuamo, Atoyac y San Gabriel, los cuales se encuentran a más de 50 kilómetros de Zapotlán el Grande, teniendo aproximadamente entre una hora y una hora con cuarenta y cuatro minutos de distancia en vehículo particular.

Es entonces que la garantía de tutela judicial debe justamente prever los obstáculos en cada espacio geográfico para que las personas puedan acceder a la justicia, como lo menciona Bonilla, que "puede sostenerse, en términos jurídicos, la existencia del principio de que los tribunales deben estar ubicados en los sitios de más fácil acceso para los justiciables, conforme al texto de los artículos 1o., 13, 14 y 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En estos preceptos hay directrices sobre la creación de tribunales y sobre la asignación de competencia territorial" (Bonilla, 2017, p. 263).[6]

Respecto del medio de transporte usado para llegar a las instalaciones de la autoridad, 40% utilizó camión, 23% dijo haber utilizado vehículo particular como medio de transporte a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Por lo que entonces si se tomó en consideración en el párrafo que antecede, donde se detalla un aproximado del tiempo que los trabajadores harían en vehículo particular, al tener un cuarenta por ciento de los encuestados que utilizaron camión como medio de transporte para llegar a Zapotlán el Grande, entonces se tiene que tomar en cuenta que el tiempo que tardaron fue mayor, al tener que esperar el horario de salida de los camiones en su municipio, así como el medio a utilizar una vez arribando a Zapotlán el Grande.

5 Tribunales, territorio y acceso a la justicia (29 de junio 2017). Memoria del IV Congreso Nacional de Derecho Constitucional .Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.

6 Tribunales, territorio y acceso a la justicia (29 de junio 2017). Memoria del IV Congreso Nacional de Derecho Constitucional .Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Publicación de la Carrera de Derecho
Instituto de Investigaciones, Semanarios y Tesis
UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

Del mismo modo, se encuentra como falla que el que el mismo trabajador, dentro del procedimiento en la Procuraduría sea quien tenga que llevar el citatorio para la audiencia administrativa de conciliación ante esta autoridad, porque lo único que se logra es el confrontar nuevamente al trabajador con su patrón y eso genera otro conflicto, máxime que existe confusión sobre las autoridades y al ver un citatorio, tanto patrones como trabajadores creen que ya es un juicio cuando la realidad es que no lo es.

"El procedimiento para interponer una queja como trabajador consta de seis pasos, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo: presentación de la demanda, notificación al patrón de que es demandando, celebración de audiencia de conciliación, desahogo de pruebas, formulación y aprobación de la demanda y resolución. Este proceso debe llevar entre dos o tres meses, explica la abogada Siria Guzmán"[7] Material transmitido por el Servicio Sindicado el pasado 18 de marzo (25, marzo, 2017). Los rezagos en justicia laboral. Recuperado de https://2019-vlex-com.wdg.biblio.udg.mx:8443/#search/jurisdiction:MX/los+rezagos+en+justicia/WW/vid/672101161

Para el asunto al que se presentaban, 63% de los participantes acudieron a la Junta de Conciliación porque fueron despedidos de su empleo; 23% renunciaron a su fuente de trabajo y 13.3% acudieron por accidente de trabajo. Respecto de las personas que fueron despedidas, requerían saber cuál era la cantidad de dinero que les correspondía por el despido, ya que la parte patronal se negaba a realizarles pago alguno o el ofrecimiento que tenían como liquidación era muy bajo. De los que requirieron asesoría por renuncia, necesitaban saber cuál era el monto a que tenían derecho como finiquito, donde algunos patrones les manifestaban que no les correspondía nada porque el trabajador era quien estaba terminando la relación laboral, por lo que entonces no tenía obligación de pagar; de los casos en particular, una de las personas mencionó que renunciaba puesto a que no tenía prestaciones laborales; tres encuestados comentaron al momento de llenado de la encuesta que el asunto fue despido pero fueron forzados a firmar su "renuncia voluntaria" con lo cual perdieron el derecho a reclamar la indemnización constitucional por despido y la antigüedad que tenían en el empleo.

De las mismas encuestas y de trabajadores que habían iniciado una demanda en contra de sus patrones, se conoció que debido a la carga de trabajo que existe en la Junta de Conciliación y Arbitraje en Ciudad Guzmán, el acuerdo se tenía dentro del primer mes de presentada la demanda y las fechas que se

7 Los rezagos en justicia laboral (25 de marzo de 2017). El Universal. Recuperado de http://vlex.com/vid/rezagos-justicia-laboral-672101161

ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL, PERCEPCIÓN Y CONSECUENCIAS
DE LOS TRABAJADORES SEPARADOS DE SU EMPLEO
ISSN 2413 - 2810, Volumen 8 Nro. 11 Julio - Diciembre, 2019 ▪ Pag. 15 - 32

agendaban para la primer audiencia, la descrita en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que "señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda"[8] (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917), en los casos en que los encuestados ya habían presentado demanda, la fecha de audiencia se señaló aproximadamente seis meses después.
Muchas veces el mismo actuario no tiene presupuesto para trasladarse y la fuente de trabajo que está en un municipio lejano (más de 50 kilómetros de donde se encuentra la autoridad laboral), la parte actora es la que solventa esos gastos, que al menos incluye la gasolina del actuario, a veces pagan incluso la comida o las famosas propinas.

Ovalle comenta que

> Si una interpretación más amplia... debe conducirnos a afirmar que el derecho de acceso a la justicia no se limita a consignar la posibilidad meramente formal de acudir ante los tribunales para formular pretensiones o defenderse de ellas; sino que implica, además, el deber del Estado de remover todos aquellos obstáculos materiales que impidan o dificulten el acceso efectivo de las personas a los tribunales. (Ovalle, 1996, p. 290)[9]

Además, pueden existir más obstáculos que prolongan los juicios y el acceso a la justicia, "en la realidad es muy distinto, puesto que los encargados de notificar en ocasiones no encuentran los domicilios o los patrones modifican su razón social. Estos son los motivos que suelen alargar la realización de las audiencias y como consecuencia la resolución de los conflictos."[10] Material transmitido por el Servicio Sindicado el pasado 18 de marzo (25, marzo, 2017). Los rezagos en justicia laboral. Recuperado de https://2019-vlex-com.wdg.biblio.udg.mx:8443/#search/jurisdiction:MX/los+rezagos+en+justicia/WW/vid/672101161. La notificación es difícil porque en algunos casos es complicado encontrar a los patrones; o por otro lado el buscarlos para la ejecución de los laudos, cuando se busca para embargar, no se encuentra a los patrones o ya no hay bienes en el domicilio.

8 (Ley Federal del Trabajo, 1970, artículo 873).

9 Ovalle Favela, José, Garantías constitucionales del proceso, México, McGraw-Hill, 1996, p. 290.

10 Los rezagos en justicia laboral (25 de marzo de 2017). El Universal. Recuperado de http://vlex.com/vid/rezagos-justicia-laboral-672101161

Publicación de la Carrera de Derecho
Instituto de Investigaciones, Semanarios y Tesis
UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

Del destino del dinero y el tiempo que tuvieron que invertir para asesorarse o asistir a las citas en caso de haberlo solicitado para la audiencia de conciliación, el 83% hubiera destinado el dinero gastado en traslados en comida, renta, pagar deudas, traslados para buscar un nuevo empleo; mencionando particularmente algunos de ellos tener compromiso de preparar la comida a todas las personas que habitan el mismo domicilio.

Se cuestionó la percepción de los trabajadores respecto al procedimiento que han realizado y las consecuencias de este, para lo cual los resultados fueron que el 43% considera que ha tenido un impacto económico negativo al gastar en asistir a asesoría o audiencias. 40% necesitó permiso en su trabajo para asistir a la Junta de Conciliación y Arbitraje. A 33% le hicieron descuento en su salario al pedir el día como permiso por asistir a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Ya que el procedimiento fue debidamente notificado y se desahogaron todas las audiencias, se dictó laudo, que, aunque sea favorable para el trabajador, se tiene que ejecutar, lo cual puede también llevar mucho tiempo para que se cumpla, "el problema es ejecutar la resolución, ya sea obtener la reinstalación o el pago de salarios caídos. El tiempo que pueden tardar los patrones en atender esas resoluciones puede aumentar el proceso a más del doble"[11] Material transmitido por el Servicio Sindicado el pasado 18 de marzo (25, marzo, 2017). Los rezagos en justicia laboral. Recuperado de https://2019-vlex-com.wdg.biblio.udg.mx:8443/#search/jurisdiction:MX/los+rezagos+en+justicia/WW/vid/672101161

Recomendación

Maraniello considera lo siguiente

> Debemos decir que no puede existir ningún tipo de restricciones al acceso a la justicia, ni sociales, ni culturales, ni económicas, donde todas las personas puedan obtener una sentencia en condiciones de igualdad. Todo ello como política económica del Estado. (Maraniello, 2008, p. 115)

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos debe asegurar que se respeten los derechos fundamentales de las personas, encontramos que uno

11 Los rezagos en justicia laboral (25 de marzo de 2017). El Universal. Recuperado de http://vlex.com/vid/rezagos-justicia-laboral-672101161

ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL, PERCEPCIÓN Y CONSECUENCIAS
DE LOS TRABAJADORES SEPARADOS DE SU EMPLEO
ISSN 2413 - 2810, Volumen 8 Nro. 11 Julio - Diciembre, 2019 ▪ Pag. 15 - 32

de ellos es el de que se la justicia sea accesible, gratuita, pronta e imparcial; es decir que el Estado está obligado a ofrecer justicia a sus gobernados mediante tribunales, y se debe asegurar de minimizar los obstáculos que dificulten el alcance de este derecho fundamental.

Los órganos encargados de la impartición de justicia se distribuyen por el Poder Judicial o en el caso de las Juntas de Conciliación y arbitraje, por el Poder Ejecutivo Estatal a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El acceso que pueda dar el Estado a los gobernados a la justicia va relacionado con los medios de que disponga y las posibilidades físicas, es por ello que se debe dar más importancia al derecho del trabajo, siendo un derecho social y tomar las medidas necesarias para erradicar en lo posible, los obstáculos que evitan que los trabajadores hagan valer sus derechos.

Hace falta mucho qué trabajar para poder tener condiciones justas para los trabajadores y las condiciones laborales para formar una vida digna, para Padrón "una de las consecuencias más evidentes y profundas de las transformaciones desde las últimas décadas del siglo XX, que definen al mundo del trabajo, es el aumento inusitado y sostenido de la desigualdad social" (Padrón, 2018, p. 9).

Con esto la finalidad no es subsanar todas las fragmentaciones que sufre el ser humano en su dignidad, sino que por medio del trabajo se logra un gran avance en su estabilidad, por lo que cuando existe un despido injustificado, se atenta en contra de la dignidad de las personas, es por ello que la Ley, derivado de la Constitución de y los tratados de que el Estado Mexicano es parte, trata de proteger; asimismo, si la separación del trabajo es voluntad del trabajador, éste ya ha ganado las prestaciones a que hace referencia en la misma legislación, como lo son aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, antigüedad y que son producto del tiempo y esfuerzo que ha invertido para su contratante.

Casal precisa en un sentido amplio que:

> ...el acceso a la justicia es un derecho consistente en la disponibilidad real de instrumentos judiciales o de otra índole previstos por el ordenamiento jurídico que permitan la protección de derechos o intereses o la resolución de conflictos, lo cual implica la posibilidad cierta de acudir a ante las instancias facultadas para cumplir esta función y de

Publicación de la Carrera de Derecho
Instituto de Investigaciones, Semanarios y Tesis
UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

> hallar en éstas, mediante el procedimiento debido, una solución jurídica a la situación planteada. (Casal, 2008, p.133)

Dentro del derecho laboral, existen lugares específicos donde se encuentra la autoridad correspondiente para conocer y resolver un asunto de derecho del trabajo: renuncias, despidos justificados e injustificados, etc., se manejen en salida alterna o un proceso judicializado. Esta misma autoridad se encuentra facultada para ejercer funciones dentro de un límite territorial, mismo en el que las condiciones de distancia del domicilio del trabajador, resulte la mejor opción no continuar un proceso o incluso ni siquiera iniciarlo cuando implique un gasto igual o mayor al de la deuda que se tenga con él o por el simple hecho de no contar con los recursos necesarios para acudir con la autoridad.

De lo anterior se desprende que existen muchas causas que generan agresión en los derechos laborales de los trabajadores que se van uniendo para resultar en una masa de trabajadores que poco pueden hacer para acercarse a la justicia.

Ahora bien, si entonces la rama del derecho laboral, que por su naturaleza es el pionero en los métodos alternativos de solución de controversias, podemos, sin sesgar el derecho que tengan los trabajadores, lograr exista una capacitación para los abogados o profesionistas encargados de los juzgados municipales y mediante la autorización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (o de los centros de conciliación especializados), se puedan realizar conciliaciones en las instalaciones de los Ayuntamientos de los municipios, en donde a éstos se les exijan los requisitos establecidos en la Ley para el personal que funge como conciliadores, así como prever las faltas en que puedan incurrir para los casos en que se encuentren impedidos para conocer de un asunto, y así atender oportuna y profesionalmente a trabajadores y patrones, contando con inspecciones por parte del personal que integra la STPS (o de la instancia correspondiente después de la reforma laboral) para verificar que el trabajo se realice con apego a la Ley. De igual manera, dándoles la oportunidad a estos servidores públicos una especie de servicio profesional de carrera para conservar el puesto y que el municipio no destine recursos en capacitaciones cada tres años que haya cambios de administración constitucional del municipio.

Es así que se pueda contar con una alternativa para la solución de los conflictos laborales generados por la negativa del pago de liquidación o finiquito al finalizar la relación laboral, en los municipios que abarca la competencia de la

ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL, PERCEPCIÓN Y CONSECUENCIAS
DE LOS TRABAJADORES SEPARADOS DE SU EMPLEO
ISSN 2413 - 2810, Volumen 8 Nro. 11 Julio - Diciembre, 2019 ▪ Pag. 15 - 32

Procuraduría y sin que el trabajador salga de su lugar de residencia, evitando el gasto y el tiempo que implica un juicio.

Lo anterior respecto a la etapa previa a un juicio, donde se pueden resolver la mayoría de los conflictos, sin embargo si la conciliación no resuelve el problema, se puede buscar la manera de Implementar como en el ámbito federal, el llevar el procedimiento por medios electrónicos, similar a la interposición del amparo, idear la manera de que por medio de un pase electrónico como el procedimiento fiscal, ingresando a internet se presenta la demanda, la cual genera un folio y ese funciona como acuse de recibido, dando inicio a todo el procedimiento, reducir el gasto que hacen las partes para estar al pendiente de sus juicios, y debiendo presentarse cuando sea necesario como lo son el desahogo de pruebas y la ejecución de la sentencia, pudiendo dar impulso procesal por medios electrónicos mediante la presentación de escritos en esa vía. La infraestructura existe, el problema es el miedo a que las personas no sepan manejarlo, en la reforma laboral mexicana donde se crearán nuevos juzgados laborales para ventilar los asuntos de derecho del trabajo y que deberá iniciar funciones para el año 2022, para efectos de las notificaciones ya se contempla el uso de medios electrónicos.

Referencias

Ackerman, M. (2007, enero). Revista de trabajo. *El trabajo, los trabajadores y el derecho del trabajo.* Recuperado de https://juslaboris.tst.jus.br/

Bonilla, M. (2017). Tribunales, Territorio y Acceso a la Justicia. En Valadés D., Gutiérrez R. (Ed.), Memoria del IV Congreso Nacional de Derecho Constitucional. (pp.263- 274) Ciudad de México, México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Canessa, M. (2006). *Los derechos humanos laborales en el derecho internacional (*tesis doctoral). Universidad Carlos III, Madrid, España.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1, abril, 1970). Artículo 530 [Título Noveno]. Ley Federal del Trabajo. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

Casal, J. (2008). *Los Derechos Humanos y su protección*. Estudios sobre derechos humanos y derechos fundamentales. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas-Venezuela.

Castillo, C. & Bautista, M. (2018). Utopía y Praxis Latinoamericana. *Acceso a la Justicia Alternativa: Un Reto Complejo.* DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.1802160

Publicación de la Carrera de Derecho
Instituto de Investigaciones, Semanarios y Tesis
UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [Const.] (1917). Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_090819.pdf

Cossío, J. R. (Ed.). (2017). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada III.* Ciudad de México, México: Editorial Tirant Lo Blanch México.

Goldin, A. (2007, enero). Organización Internacional del Trabajo. *Los derechos sociales en el marco de las reformas laborales en América Latina.* Recuperado de https://www.researchgate.net/

Ibarra R. (2004). *La administración de justicia laboral federal en México*. Distrito Federal, México: Porrúa.

La Rosa Calle, J. (2008). URVIO, Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad. *La jurisdicción alternativa como mecanismo de acceso a la justicia*. Recuperado de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5526/552656563008

Los rezagos en justicia laboral (25 de marzo de 2017). *El Universal.* Recuperado de http://vlex.com/vid/rezagos-justicia-laboral-672101161

Maraniello, P. (2008). Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla. *Las limitaciones económicas al acceso a la justicia.* Recuperado de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293222942007

Ovalle, J. (1996). *Garantías Constitucionales del Proceso*. Distrito Federal, México: Oxford University Press.

Padrón, M. (2018). *Apuntes introductorios para (re)pensar los estudios sobre mercados laborales desde el enfoque de derechos. Una aproximación desde el caso mexicano*. En Padrón M., D'Angelo N., Mancini F. y Gandini L. (Ed.), Trabajo y derechos en México nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral. (pp.1-34).