

Lic. Luis Monsalvo

Desde el sector empresarial y de fuentes de trabajo que representamos habría que preguntarnos, entonces y qué aspectos quieren considerar para la justicia laboral, las fuentes de trabajo en México, qué les pega en lo que muy atinadamente en el 2016 se consideró como justicia cotidiana, por las partes en una relación de trabajo no ven la justicia laboral como lo hemos estado discutiendo en el último punto de tecnicismos respecto al ofrecimiento de trabajo, lo ven en qué reglas tengo, a qué reglas me comprometí en este juego al que yo me metí a jugar que se llama relación de trabajo en México, cuánto puedo ganar, pero a la vez y con todas las miras de inversión, cuánto puedo perder.

Se mencionaba hace rato que el tema de los salarios caídos está limitado a un año, la realidad es que con la redacción del artículo 48 respecto a los 2% de los 15 meses, termina siendo una cantidad suficientemente cuantiosa, las partes lo que quieren es, para los que son abogados, seguridad jurídica, quieren certidumbre respecto de la relación de trabajo en la que se están involucrando, y respecto a esa perspectiva y entendiendo además que la reforma laboral entendemos como un ejercicio sumamente positivo, y positivo por dos grandes factores, primero, porque había que retirar de la impartición de justicia del Poder Ejecutivo un tema de jurisdicción y que pertenece naturalmente al Poder Judicial.

Y en segundo punto porque el tema de libertad de justicia sindical, libertad de asociación y negociación colectiva, estaba plenamente plasmado desde un punto de vista de simulación.

He escuchado fuertemente la críticas a los contratos colectivos de protección y sin duda son plenamente criticables, pero eso no protegía al patrón de los trabajadores, protegían respecto de un vicio que existía en el artículo 387 muy claramente respecto de que una persona que se podría decir seudolíder sindical tenía la facultad sin la más mínima representación de ninguna de las personas o trabajadores de ese centro de trabajo de poder llegar a ... a huelga exigiendo la firma de contrato colectivo con la amenaza o posibilidad, según el artículo 937 como estaba de que esa suspensión de labores fuera por tiempo indeterminado.

Entonces es importante entender el contexto de por qué tenemos, todavía contratos de protección en el país y no me queda la menor duda de que hoy en día son ilegales, y hoy en día hay que buscar cómo modificarlos, porque evidentemente también la justicia para una persona que ha venido viviendo de esto, me refiero algunas organizaciones, décadas, vamos a ver si ellos se van a querer ir a su casa bajo el argumento de lo que han estado haciendo es ilegal.

Habrá un ejercicio muy importante en las cúpulas, en los sectores donde habrá que tener un diálogo importante.

Pero muy puntualmente quisiera abordar algunos aspectos de lo que entiendo que podría ser mejorable, que quedó pendiente en este tema de la reforma respecto de lo que sí se modificó, y de lo que creo que se podría también modificar bajo la premisa también siguiente, como sectores el ejercicio que se hizo fue muy importante, no se está buscando una contrarreforma frente a esos dos pilares que platicamos.

El tema de la impartición de justicia en la jurisdicción, el poder judicial y el tema de la libertad de asociación y libertad de negociación sindical. Pero estos puntos me parece que pueden ser relevantes.

Primero. En el artículo 48 Bis, ahora llamamos como conductas de actuaciones notoriamente improcedentes algunas cuestiones que francamente deberían de ser simple y sencillamente delitos.

El hecho de decir, o el hecho de plantear una demanda, mentiras, como podría ser, y algo muy común, que le despidió el Presidente del Consejo de Administración, que es imposible que lo haya hecho porque vive en Monterrey, o vive en Culiacán, o vive en Estados Unidos, y la comunidad jurídica lo sabe, debería de ser una cuestión que debería estar tipificada como delito.

Sé que hay legislaciones que tienen delitos especiales, sé que estamos hablando ahorita en el Senado, pero esa es una invitación para que haya una modificación.

Tiene que estar esto tipificado como delito en el código penal o en las legislaciones penales correspondientes. Esto se va a acabar el día que esté sujeto a proceso un abogado, un actor, un patrón o un líder sindical, lo tenemos que plantear desde ese punto de vista.

Quisiera hablar también del artículo 712 respecto de los emplazamientos a las fuentes de trabajo, el lenguaje que se generó me parece que genera bastante ambigüedad, porque dice que en caso de se ignore el domicilio del patrón la autoridad puede pedir información a otras autoridades, y podrá emplazar por edictos.

Eso significa, uno, costo para el Estado, porque los edictos no son una cuestión tan sencilla.

Dos, se puede vulnerar la garantía de audiencia, desde el derecho más fundamental para iniciar con ella, que es el momento en que una persona puede ser emplazado. Entonces, ese aspecto me parece que es muy importante.

Quisiera hablar también de las cargas probatorias inadecuadas en el juicio, respecto del tema del ofrecimiento de trabajo. Quiero puntualizar este aspecto.

Me parece que está mal entendido el concepto de la reversión de la carga de la prueba, el artículo 784 está diseñado para que el patrón sea el que exhiba la

información y documentos que naturalmente le corresponde poseer y, por lo tanto, exhibir como recibos, contratos, controles de asistencia, etcétera.

Pero lo relacionado con un conflicto en una relación jurídica, debería seguir la premisa de que quien afirma está obligado a probar.

Y por último, y asumiendo que estamos también con posibilidades de hablar de temas que se van a tratar mañana, quisiera hablar de la subcontratación del outsourcing, o de la tercerización, el aspecto principal es el siguiente, más que outsourcing en México, hay insourcing, con la venia de don Arturo, eso significa la tercerización dentro de tu propio esquema corporativo.

Pero la pregunta es, y eso la secretaria Alcalde lo tiene muy claro, es tenemos que irnos a los orígenes, ¿por qué se hace? El factor principal es por un tema de manejo de utilidades donde entonces tú eres capaz de asignar el monto de las utilidades a la empresa que va a ser prestadora de servicios de personal.

Y el otro naturalmente sería ante, vamos a decir, la inconsistencia de algunas normatividades laborales, generar un velo corporativo laboral para detener ahí el riesgo.

Queremos modificar el tema de la subcontratación, y aquí se ha dicho: yo lo quiero acabar, no puede haber en México, y hay personas que dicen: lo tenemos que regular, y hay personas que dicen: tenemos que aplicar la ley.

Si el tema o el factor por el cual estamos así tiene que ver con un importantísimo concepto de utilidades, la pregunta es: y por qué no las flexibilizamos, por qué no tomamos ejemplos en América Latina donde, por ejemplo, tú puedes adelantar el pago del PTU sujeto a resultados, porque en las auditorías que te hace el seguro social te dice: es que tú estás hablando de una expectativa que todavía no tienes materializada.

La respuesta es: claro que sí, tienes toda la razón, ¿pero por qué está prohibido? Si de todos modos al momento en el que se verifique el PTU, en caso de que haya sido menor, yo lo tengo que igualar, y en caso de que haya sido mayor, te di un bono.

El punto es, eso evidentemente representaría también la distribución de cargas económicas importantes para las empresas, dos cargas importantísimas, aguinaldo a finales de año, y PTU en mayo, y si les damos la posibilidad a las empresas de que lo puedan distribuir a lo largo del ejercicio fiscal, yo creo que podríamos tener mejores resultados.