



II LEGISLATURA

ISABELA ROSALES HERRERA
Diputada

morena

Ciudad de México a 12 de octubre de 2021

DIPUTADO HÉCTOR DÍAZ POLANCO
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL CONGRESO
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
P R E S E N T E

La que suscribe y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 29, apartado A, numeral 1 y 2, apartado D inciso k) de la Constitución Política de la Ciudad de México; de los artículos 4 fracciones XXXVIII, XLV Bis, 5 Bis, 13 fracciones IX, XV y CXV; 21 párrafos primero, segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto; de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 2 fracción XLV Bis, 5 fracciones I, IV, VI, X, XII y XX, 7 fracciones VIII y X, 57 Bis, 57 Ter, 100 fracciones I, II, III Y IV y 101 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración del pleno de este Honorable Órgano Legislativo, la siguiente proposición con:

PUNTO DE ACUERDO

DE URGENTE Y OBVIA RESOLUCIÓN POR MEDIO DEL CUAL SE SOLICITA RESPETUOSAMENTE AL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO PARA QUE A TRAVÉS DE LAS SECRETARÍAS DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS, ASÍ COMO LA DEL TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO, DESTINE LOS RECURSOS NECESARIOS EN EL PROYECTO DE PRESUPUESTO DE EGRESOS 2022, PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL QUE DEPENDA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, ESTO CON LA FINALIDAD DE QUE LAS PARTES LLEGUEN A ACUERDOS QUE EVITEN TAN LENTOS Y DESGASTANTES JUICIOS LABORALES.

ANTECEDENTES

1.- En México, la justicia laboral es una problemática que afecta a gran parte de sus habitantes, lo que rebasa al sistema de justicia a la hora de resolverlos, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), durante 2019 se presentaron 238 532 conflictos de trabajo a nivel nacional. De ellos, 99.4% (237 067) son individuales y 0.6% (1 465) son colectivos. El 87.8% de los conflictos individuales de trabajo tuvieron como motivo la demanda por despido injustificado. El 63.6% de los conflictos colectivos tuvieron como motivo de la demanda, la disputa por la titularidad del contrato colectivo y el 22.1% la revisión de este.

En ese mismo año, se solucionaron 148 699 conflictos de trabajo. De ellos, los individuales representaron 99.2% (147 567) y 0.8% (1 132) correspondió a los colectivos. El 50.6% de los conflictos de trabajo individuales se solucionaron por convenio, 25.7% por desistimiento y 11.2% laudo, mientras 18.9% de los conflictos trabajo colectivos se solucionaron por convenio, 34.4% por desistimiento y 0.7% por laudo.

2.- Recientemente el Titular de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, José Luis Rodríguez Días de León, dio a conocer los registros de conflictos laborales en la Ciudad de México, los cuales ascienden a los 20,000 por año. También señaló que en la Junta Local (de Conciliación y Arbitraje), hoy en día se tramitan entre 15,000 y 20,000 procedimientos al año. Por lo que expuso los motivos por los cuales es necesario la creación de un Centro de Conciliación que permita acelerar los acuerdos entre las partes involucradas, pues su finalidad es fortalecer, a través de dicho Centro, el diálogo entre las partes, y generar éstos acuerdos que eviten la judicialización de los temas laborales, ya que este proceso implica un lapso de cinco a diez años aproximadamente.

4.- Lo complicado no es solamente la resolución de los casos que llegaron a juicio, sino también interponer y dar seguimiento a una demanda laboral implica que los ciudadanos en muchas ocasiones no acudan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como muestran los datos del Módulo de Justicia Cotidiana de la Encuesta a Población General en México del World Justice Project, 2019. Que refiere que el 67% de los afectados por un despido injustificado no acude a las Juntas, un 17% dijo que no las buscó por falta de tiempo, costos, requisitos burocráticos, lejanía u horarios difíciles para realizar el trámite. Lo que significa que por tales motivos la ciudadanía difícilmente recurre a las instancias enfocadas a resolver estos problemas.

5.- A nivel internacional tenemos que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere que la prevención y resolución de conflictos está captando cada vez más atención a nivel mundial. La eficaz prevención y resolución de conflictos laborales es crucial para mantener relaciones laborales sólidas y productivas. Los procesos de resolución de conflictos ofrecen a las partes interesadas un recurso para la negociación colectiva y para fortalecer las alianzas sociales y que dado que el conflicto es inherente e inevitable en las relaciones laborales, establecer procesos eficaces de prevención y resolución de conflictos es fundamental para minimizar la incidencia y las consecuencias de los conflictos en el lugar de trabajo.¹

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf



ISABELA ROSALES HERRERA
Diputada

II LEGISLATURA

6.- Por lo anterior, es que se deben sumar esfuerzos para lograr los objetivos propuestos en beneficio de las y los ciudadanos que habitan esta capital, pues no se trata únicamente de aminorar los juicios laborales que desgastan tanto emocional como económicamente a los trabajadores, sino también es abonar de manera significativa al cambio que pretende el nuevo modelo de solución de conflictos entre empleados y patrones.

CONSIDERANDOS

PRIMERO. Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1 reconoce a los Derechos humanos como una garantía que debe ser protegida y ésta no podrá suspenderse ni restringirse:

“Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”

Por su parte el artículo 5 establece que:

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

[...]

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.”

SEGUNDO. Que la Ley Federal del Trabajo señala que:

“Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

Por su parte **EL CAPITULO IX TER, De los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México**, refiere:

“Artículo 590-E.- Corresponde a los Centros de Conciliación locales las siguientes atribuciones:

I. Realizar en materia local la función conciliadora a la que se refiere el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123 constitucional;

II. Poner en práctica el Servicio Profesional de Carrera a que se refiere el numeral tres del artículo 590-A;

III. Capacitar y profesionalizarlo para que realice las funciones conciliadoras referidas en el párrafo anterior, y

IV. Las demás que de esta Ley y su normatividad aplicable se deriven.”

El artículo 590-F, del mismo ordenamiento legal, señala:

“Los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México, encargados de la conciliación previa a la demanda jurisdiccional en el orden local, establecidos en el apartado A del artículo 123, fracción XX, párrafo segundo de la Constitución, se integrarán y funcionarán en los términos que determinen las leyes locales, con base a los siguientes lineamientos:



ISABELA ROSALES HERRERA
Diputada

II LEGISLATURA

Cada Centro de Conciliación se constituirá como Organismo Público Descentralizado de la respectiva Entidad Federativa, los cuales tendrán el número de delegaciones que se considere necesario constituir y contarán con personalidad jurídica y patrimonio propio, así como plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

Serán competentes para substanciar el procedimiento de la conciliación a la que deberán acudir los trabajadores y patrones, antes de presentar demanda ante los Tribunales, conforme lo establece el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123, apartado A, de la Constitución.”

En su actuación se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en su estatuto orgánico y su respectiva reglamentación, emitidos por el Poder Legislativo de la respectiva Entidad Federativa o de la Ciudad de México, según corresponda.

Cada Centro tendrá un Órgano de Gobierno integrado por los titulares de las dependencias u organismos públicos que señalen las legislaciones locales y que salvaguarden el ejercicio pleno de la autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

La conciliación que imparta deberá ajustarse al procedimiento contemplado en la presente Ley.

TERCERO. El artículo 39, Sistema de Justicia Laboral, de la Constitución Política de la Ciudad de México, establece:

[...]

“El Sistema de Justicia Laboral se integrará de la siguiente forma:

A. Juzgados Laborales que estarán adscritos al Poder Judicial de la Ciudad de México, conocerán de los conflictos entre el capital y el trabajo, de conformidad con lo establecido en el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

B. Tribunal Burocrático, que dirimirán los conflictos individuales y colectivos, que se presenten entre las instituciones públicas de la Ciudad de México y las personas trabajadoras a su servicio, respecto de los cuales no exista régimen especial, así como aquellos que se presenten entre organizaciones sindicales o al interior de estas.

La ley determinará su organización, funcionamiento y naturaleza jurídica en los términos de lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Constitución.”

CUARTO. Que el artículo 27 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, establece las atribuciones de la Secretaría de Administración y Finanzas de la Ciudad de México.

“A la Secretaría de Administración y Finanzas corresponde el despacho de las materias relativas al desarrollo de las políticas de ingresos y administración tributaria, la programación, presupuestación y evaluación del gasto público de la Ciudad; representar el interés de la Ciudad en controversias fiscales y en toda clase de procedimientos ante los tribunales en los que se controvierta el interés fiscal de la Entidad; así como la administración, ingreso y desarrollo del capital humano y los recursos de la Administración Pública de la Ciudad, y el sistema de gestión pública. Específicamente cuenta con las siguientes atribuciones:

I. Elaborar el presupuesto de ingresos de la Ciudad que servirá de base para la formulación de la iniciativa de Ley de Ingresos de la Ciudad de México;

[...]”

XIII. Formular el Proyecto de Presupuesto de Egresos y presentarlo a consideración de la persona titular de la Jefatura de Gobierno;

[...]

QUINTO. Que el artículo 89 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México, refiere:

Artículo 89. La Comisión de Presupuesto y Cuenta Pública, o en su caso, las Comisiones Unidas de Hacienda y de Presupuesto y Cuenta Pública, al recibir de la Mesa Directiva las Iniciativas que contengan el Paquete del Presupuesto de Egresos de la Ciudad de México lo enviarán en un término no mayor a 48 horas a las Comisiones Ordinarias relacionadas para que éstas realicen un análisis.

Asimismo, los Puntos de Acuerdo de Presupuesto podrán ser turnados por la Mesa Directiva a las Comisiones Ordinarias relacionadas.



II LEGISLATURA

ISABELA ROSALES HERRERA
Diputada

Las opiniones que elaboren las Comisiones Ordinarias respecto a los temas señalados en los párrafos que preceden, deberán enviarlas a la Comisión o Comisiones dictaminadoras, a más tardar el 10 de diciembre de cada año.

Las propuestas de modificación que, en su caso, se incluyan en las opiniones a que hace referencia el presente artículo, deberán cumplir con lo dispuesto en el numeral 39 de la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente.

La Comisión o Comisiones dictaminadoras del Presupuesto de Egresos de la Ciudad de México, decidirán sobre la inclusión de las opiniones emitidas por las Comisiones Ordinarias, de acuerdo a la disponibilidad de recursos y en cumplimiento a lo establecido en la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente.

SEXTO. Que uno de los objetivos de Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México es **“Promover la buena relación obrero patronal a través del diálogo social y la resolución consensuada de conflictos”**. Por lo anterior es necesario la creación de un Centro de Conciliación que permita a la Secretaría fomentar las relaciones entre las partes, procurando la conciliación de sus intereses.

Por lo anteriormente expuesto y fundado someto a consideración del Honorable Congreso de la Ciudad de México la siguiente Proposición con Punto de Acuerdo:

ÚNICO: SE SOLICITA RESPETUOSAMENTE AL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO PARA QUE A TRAVÉS DE LAS SECRETARAS DE ADMINISTRACIÓN Y DEL TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO, DESTINE LOS RECURSOS NECESARIOS EN EL PROYECTO DE PRESUPUESTO DE EGRESOS 2022, PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL QUE DEPENDA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, ESTO CON LA FINALIDAD DE QUE LAS PARTES LLEGUEN A ACUERDOS QUE EVITEN TAN LENTOS Y DESGASTANTES JUICIOS LABORALES.

ATENTAMENTE

Isabela Rosales Herrera

DIP. ISABELA ROSALES HERRERA