110

SEPTIEMBRE-DICIEMBRE DE 2021

Revista iapem

LA REFORMA LABORAL EN EL ESTADO DE MÉXICO

THE LABOR REFORM IN THE STATE OF MEXICO

La Reforma Laboral. Una nueva dimensión de las relaciones entre el capital y el trabajo
Mart a Hilda González Calderón

Implementacion de la Reforma Laboral en la Procuraduria de la Defensa del Trabajo en el Estado De Mexico
Miguel Ángel Terrón Mendoza

Desempleo, el desafiante reto de nuestros días
José Ant onio Corona Yurriet a

La Reforma Laboral desde la perspectiva de los órganos internos de control
Jesús Ponce Rubio

103 años de impartir justicia laboral
Sara Dávila Sánchez

La conciliación no es un tema de moda, es un tema de vida
Ant onio Sot elo Espinoza

ICATI: un legado sólido con un futuro prometedor
Jaime Rebollo Hernández

Formación de un Colegio Profesional de Peritos
Juan Carlos Izquierdo Vicuña

El teletrabajo y los derechos humanos laborales en México: retos y perspectivas
Argelia González Ort ega

Acciones para erradicar el trabajo infantil en el Estado de México
Jorge Manuel Zamorano Chávez

La seguridad y salud ocupacional. El reto mexiquense
Evangelina Lara Alcánt ara

GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO

iapem

EDOMÉX
DECISIONES FIRMES, RESULTADOS FUERTES.

Revista iapem

La reforma laboral en el Estado de México

The labor reform in the State of Mexico

iapem

Instituto de Administración Pública del Estado de México

Toluca, México, 2021

© Revista IAPEM
Instituto de Administración Pública
del Estado de México

Av. Hidalgo Pte. Núm. 503
Col. La Merced, Toluca, México
C.P. 50080. Tels.: (01722) 213 4672, (01722) 213 4673, (01722) 213 4674
Página web: http://iapem.edomex.gob.mx

ISSN 1665-2088

Certificado de Licitud de Título Núm. 6714
Certificado de Licitud de Contenido Núm. 6995
Certificado de Reserva de Derechos al Uso
Exclusivo del Título: 04-2013-013012312200-102

Los trabajos que aparecen en esta revista son responsabilidad de los autores y no necesariamente expresan el punto de vista del Instituto de Administración Pública del Estado de México.

Revista IAPEM es una publicación cuatrimestral especializada en Administración Pública. Está dirigida a funcionarios, administradores, investigadores, docentes, analistas y a todos aquellos interesados en la Administración Pública global, nacional y local.

Índice

Presentación
Presentation
5

La Reforma Laboral, una nueva dimensión de las relaciones
entre el capital y el trabajo
The Labor Reform, a new dimension of the
relations between capital and labor
Marta Hilda González Calderón
17

Implementación de la Reforma Laboral en la Procuraduría
de la Defensa del Trabajo en el Estado de México
Implementation of Labor Reform in the Labor Defense
Office in the State of México
Miguel Ángel Terrón Mendoza
33

Desempleo, el desafiante reto de nuestros días
Unemployment, the defiant challence of our days
José Antonio Corona Yurrieta
55

La Reforma Laboral desde la perspectiva de los órganos internos de control
The Labor Reform from the perspective of the internal control organs
Jesús Ponce Rubio
65

103 años de impartir justicia laboral
103 years of delivering labor justice
Sara Dávila Sánchez
75

La conciliación no es un tema de moda, es un tema de vida
Conciliation is not a fashion issue, it is a life issue
Antonio Sotelo Espinoza
81

ICATI: un legado sólido con un futuro prometedor
ICATI: a solid legacy with a promising future
Jaime Rebollo Hernández
87

Formación de un Colegio Profesional de Peritos
Training of a Professional College of Experts
Juan Carlos Izquierdo Vicuña
91

El teletrabajo y los derechos humanos laborales en México: retos y perspectivas
Teleworking and labor human rights in Mexico: challenges and perspectives
Argelia González Ortega
113

Acciones para erradicar el trabajo infantil en el Estado de México
Actions to eradicate child labor in the State of Mexico
Jorge Manuel Zamorano Chávez
133

La seguridad y salud ocupacional. El reto mexiquense
Occupational health and safety. The mexiquense challenge
Evangelina Lara Alcántara
155

Presentación

Presentation

Durante estos últimos años, hemos presenciado e incluso constatado diversas acciones realizadas en el ámbito público, que se desprenden de la reciente "*Reforma Laboral";* su implementación comienza a mostrar bondades y beneficios para todo el sector del trabajo. Asimismo, emergen temas que se deberán de analizar conforme se vaya avanzando en la práctica cotidiana de su aplicación y evaluación constante, lo que podría significar áreas de oportunidad importantes para que el marco legal en materia laboral no se detenga y continúe evolucionando, ajustándose hasta encontrar de manera intermitente condiciones más óptimas, tanto para la clase trabajadora como para los diversos actores que forman parte del valioso engranaje de la producción. La búsqueda constante de equilibrios entre los actores que intervienen en ello, sin duda redundará en la posibilidad de seguir encontrando mecanismos y fórmulas para generar mejores escenarios para el desarrollo social y económico de nuestro país y de nuestro estado.

Conocer las causas que impulsaron la reciente Reforma Laboral, nos obliga hacer una reflexión sobre aquellas circunstancias que antecedieron en materia de trabajo y que también impulsaron el movimiento revolucionario de 1910, lo que determinó la necesidad de establecer un marco legal que dotara de derechos y protegiera a los trabajadores; a la vez que era sustancial e impostergable sentar las bases normativas que impulsaran la creación de fábricas y de centros de trabajo, para detonar la producción y el crecimiento económico. Fue así que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 se incluyó el artículo 123, estableciendo los principios básicos de la legislación laboral mexicana, preservando los derechos, obligaciones y el mínimo de condiciones destinados a regular las relaciones entre los trabajadores y los patrones. Entre estos podemos mencionar los siguientes: la duración de la jornada de trabajo, la prohibición de la utilización de menores de edad en el trabajo, la protección a la mujer durante el embarazo, el establecimiento del salario mínimo debiendo ser correspondiente a la

actividad realizada, el derecho a una participación en las utilidades de la empresa, se reconocen las huelgas y paros como un derecho de los obreros y patrones, el pago de horas extras laboradas, la seguridad e higiene en el trabajo, el derecho de coalición de los trabajadores, se reconoce que el gobierno federal y los de los estados deberán fomentar la organización de instituciones de previsión popular, que incluye el establecimiento de cajas populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros fines análogos.

Partiendo de esto se generó la necesidad de crear una ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional. Respecto del apartado "A" del citado dispositivo, el 18 de agosto de 1931 se expidió la "*Ley Federal del Trabajo"*, la cual fungió como reguladora de las relaciones contractuales laborales entre los trabajadores y patrones. Este marco legal permitió impulsar durante varias décadas, en todo el territorio nacional, la conformación de espacios fabriles, de grandes industrias, así como de un gran sistema de comercio interno y externo, el cual proyectó al país y de manera particular al Estado de México, como referentes en América Latina, Norteamérica y a nivel mundial, en la producción de diversos bienes y servicios.

Sin embargo, la era de la globalización impuso la necesidad de modificar las condiciones en que se correlacionan los diversos factores de la producción y del trabajo, sin estar exento de ello el marco legal que los rige en cada país y en cada región, surgiendo así la exigencia para innovarse en aras de ser más competitivos en el contexto mundial. Es por ello que tuvieron que repensarse diversas herramientas, procesos y acciones en el sector laboral, a fin de hacer más ágil y acelerar la producción y la entrega de los bienes y servicios. En razón de ello, en lo que concierne a los aspectos normativos, se identificaron puntos medulares que debían atenderse de inmediato, entre los que destacan: dar la debida importancia y privilegiar a la conciliación laboral como medio alterno en la solución de los conflictos; otorgar a los trabajadores mayores cauces de democracia para decidir afiliarse, cambiarse o no a un sindicato; ofrecer a los trabajadores más certeza del contenido de los contratos colectivos y definir procesos para que en ejercicios democráticos puedan expresar su aprobación; y que la instancia jurisdiccional de los conflictos laborales se lleve a cabo por parte del Poder Judicial.

Como se ha señalado, uno de los puntos sustanciales de la Reforma Laboral fue establecer la conciliación prejudicial como principal mecanismo para la solución de los conflictos laborales; la conciliación laboral, regulada por la Ley Federal del Trabajo, se circunscribe en el universo de los métodos alternativos de solución de conflictos y es uno de los pilares del acuerdo comercial "T-MEC", celebrado con los Estados Unidos de América y Canadá. En la

reforma, se aprecia que fue una determinación del Poder Legislativo que la función conciliadora en materia laboral, a diferencia de la función de impartición de la justicia laboral que será realizada por órganos jurisdiccionales del Poder Judicial tanto en el ámbito federal como en el local, quedará encomendada en Organismos Públicos Descentralizados autónomos, dependientes del Poder Ejecutivo.

De esta forma, el ejercicio de la conciliación laboral en materia federal, tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como la Ley Federal del Trabajo, establecen que estarán a cargo del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que tendrá entre sus funciones llevar a cabo el ejercicio de la conciliación sobre conflictos obreros-patronales, estableciéndose además que dicho organismo llevará el registro de sindicatos y contratos colectivos de trabajo, a nivel federal y local. Entre las características principales que tiene este Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral encontramos que el mismo se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad; contará con oficinas regionales conforme a los lineamientos que establezca el órgano de gobierno, personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

En la reforma de la Ley Federal del Trabajo se incluye el "Título Trece bis, Capítulo I Del Procedimiento de Conciliación Prejudicial", que comprende los artículos del 684-A al 684-U, estableciendo las disposiciones procedimentales para la tramitación de la instancia conciliatoria, previa al proceso jurisdiccional ante los tribunales laborales. En ese mismo orden de ideas, instaura los requisitos para desempeñar el cargo de conciliador, así como del procedimiento de selección para los conciliadores de los Centros de Conciliación.

En el marco de este cambio normativo a nivel federal, el licenciado Alfredo del Mazo Maza, Gobernador del Estado de México, instruyó implementar todas las acciones necesarias a fin de impulsar esta transformación laboral para que la nuestra fuera una de las primeras entidades federativas en concretar la Reforma Laboral, expidiendo así el 25 de julio del 2019 la Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México. De esta forma, para poder atender este reto y garantizar un mejor desempeño, la Secretaría del Trabajo del Estado de México construyó el estándar de competencia 1250: "Conciliación para la solución de conflictos en materia laboral", avalado por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), publicado en el Diario Oficial de la Federación en el año 2020, el cual permitió lanzar la convocatoria para que todas aquellas personas que tuvieran la aspiración para formar parte del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México, pudieran

capacitarse y certificarse en el ejercicio de una función estratégica para el sector del trabajo en la entidad, como es la conciliación laboral para la solución de los conflictos obrero-patronales.

Del mismo modo, la reforma constitucional al artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo determinan que la justicia laboral será impartida por órganos del Poder Judicial tanto en el ámbito federal como en el local, que concentrarán su atención en las tareas jurisdiccionales. En el Estado de México, el Poder Judicial registró el estándar de competencia 1038: Intervención para la solución de conflictos, también reconocido por el CONOCER, para que, en los mismos términos, se pudiera capacitar, evaluar y designar a las personas que estuvieran interesadas en participar en la conformación de los Juzgados Laborales.

La implementación de la Reforma Laboral en el Estado de México requirió de un trabajo conjunto y una gran coordinación entre el Poder Judicial del Estado y la Secretaría del Trabajo. El día 17 de noviembre de 2020 entraron en funciones el Centro de Conciliación Laboral del Estado de México y los Juzgados Laborales dependientes del Poder Judicial, con lo que formalmente se da inicio a la implementación de la reforma en el Estado, y conforme a las instrucciones del licenciado Alfredo del Mazo Maza, Gobernador del Estado, éste se insertó en la primera etapa de implementación de la reforma, junto con otras siete entidades federativas en el país.

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de México inició su operación con más de 100 conciliadores certificados, en cuatro sedes a lo largo del territorio estatal, ubicadas en los municipios de Toluca, Tlalnepantla, Ecatepec y Texcoco. Esta nueva forma para resolver los conflictos laborales, sin duda hasta el momento se ha visto reflejado en la posibilidad de ampliar los canales de comunicación y de entendimiento entre los diversos actores de la producción, contribuyendo de manera importante a trazar con mayor claridad caminos por los que se puede transitar de la conflictividad laboral a un contexto de paz y certidumbre para el sector. Este cambio de paradigma en la solución de las controversias laborales se debe -en gran parte- a las características que tiene el procedimiento de conciliación, tales como que el mismo no puede superar el plazo de 45 días naturales y, en caso de no llegarse a un acuerdo, el Centro de Conciliación expide “constancia de no conciliación” al trabajador, lo que le posibilita acudir a la instancia jurisdiccional ante los tribunales laborales; otra de las virtudes está en que el procedimiento de conciliación es llevado a cabo por conciliadores certificados, que cuentan con las capacidades para conducir a las partes involucradas en el conflicto a los escenarios más convenientes para las mismas, a fin de lograr una solución dentro de lo que permite la Ley Federal del Trabajo.

Al mes de septiembre de 2021, el Centro de Conciliación Laboral recibió 27,350 solicitudes, de las cuales 23,445 se resolvieron a través de la conciliación y el resto pasó a los tribunales laborales del Poder Judicial. La función de conciliación que ha realizado el Centro de Conciliación Laboral del Estado de México ha representado $549'842,986.07, que los Centros de Trabajo han cubierto como prestaciones para los trabajadores que han solicitado la intervención del Centro.

De igual forma, el Poder Judicial del Estado lanzó la convocatoria pública mediante la cual, y después de un proceso de evaluación, designó a 23 jueces, con lo que se instrumentó un sistema de impartición de justicia laboral pronta y expedita, que responde a los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. Con los Tribunales Laborales a cargo del Poder Judicial se desarrollan juicios laborales orales, ágiles, gratuitos, conciliatorios y en presencia de un juez, en sustitución de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, transitando así a una nueva autoridad jurisdiccional responsable de dirimir los conflictos laborales, con lo que se hace efectiva la independencia del Sistema de Justicia Laboral respecto del Poder Ejecutivo.

En forma alterna a esta reforma laboral, el Gobierno del Estado ha dado un impulso sustancial a otras áreas que no podían quedarse rezagadas en este nuevo contexto normativo y esta nueva realidad que se plantea para el sector del trabajo. Instituciones que tienen una tradición de grandes logros en el Estado, hoy con la reforma también se han replanteado cómo se pueden renovar a través de sus planes y programas de trabajo para aportar mayores beneficios a la población trabajadora de la entidad.

Tal es el caso del Instituto de Capacitación y Adiestramiento para el Trabajo Industrial (ICATI), dedicado a impartir capacitación para y en el trabajo, por medio de cursos técnicos, administrativos y de servicios, los cuales, están diseñados a la medida de las necesidades tanto de empresas que requieren impulsar su productividad, como de la población que desea obtener conocimientos, desarrollar habilidades y destrezas para acceder a un empleo. Hoy, el ICATI cuenta con 46 Escuelas de Artes y Oficios (EDAYO) -más una en proceso de construcción- y 17 Unidades de Capacitación Externa que, bajo un esquema de colaboración y participación con autoridades municipales, ofrecen servicios en el Valle de México y el Valle de Toluca.

Este Instituto creó un modelo de capacitación para y en el trabajo que favoreció que la oferta de capacitación creciera a 26 cursos especializados, con las áreas de elaboración de artesanías en piel y el idioma francés, entre otros. Asimismo, se transitó de 5 a 12 líneas de capacitación al incluir temas como ética y valores, logística, sistemas

de gestión, mantenimiento industrial, calidad de servicios turísticos, entre otros más, beneficiando anualmente a casi 170 mil mexiquenses. Desde 2015 se convirtió en una Entidad de Certificación y Evaluación (ECE), del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER). Aunado a esto, repensando su misión institucional, el ICATI ha establecido y adaptado sus procesos aun en pandemia, trasladando sus cursos de la modalidad presencial a en línea, creando diversas plataformas electrónicas para diferentes servicios. Siendo solidario con las mujeres mexiquenses, implementó el Programa de "Apoyo a Mujeres Afectadas por la Contingencia por COVID-19", el cual consiste en ofrecer cuotas de marginalidad para que este sector tenga la oportunidad de tomar capacitación a través de los Cursos Escolarizados y los Cursos de Capacitación Específica para el Autoempleo (CEA).

La pandemia ocasionada por el virus SARS CoV2 ha impuesto ciertas limitaciones en la convivencia social; y desde luego las disposiciones sanitarias han adquirido toda la prioridad a fin de salvaguardar la vida y la salud. Estas limitaciones en la convivencia han impactado de manera sensible las condiciones para el desarrollo de diversos trabajos, y las diversas circunstancias que ello implica han afectado a diferentes sectores de la economía; no obstante, el licenciado Alfredo del Mazo Maza, Gobernador del Estado, pidió a diversas áreas del Gobierno Estatal, sin poner en riesgo a los servidores públicos, redoblar los esfuerzos y no detenernos. En el caso de la Secretaría del Trabajo implicó, además de dar seguimiento a los temas torales de la Reforma laboral, que se diera prioridad, ante la emergencia sanitaria, a programas operados por la Dirección General de Empleo y Productividad como: Programa de Desarrollo Social Salario Rosa por el Trabajo, Bolsa de Trabajo, Portal del Empleo, Ferias de Empleo, Programa de Fomento al Autoempleo, Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT). Todos estos programas tienen como objetivo ampliar las oportunidades de empleo para las personas que solicitan apoyo durante la contingencia sanitaria ocasionada por el virus SARS Cov2. Los programas descritos han operado tanto en forma presencial como de manera virtual, a través de plataformas digitales, lo que ha permitido que sigan teniendo el alcance necesario para beneficiar a la población mexiquense; no obstante, los efectos de la pandemia aún continúan afectando a muchos centros de trabajo, por lo que continuamos esforzándonos para apoyar el desarrollo y permanencia de empresas y negocios, a fin de mantener opciones laborales para las y los mexiquenses.

Ante la necesidad de conservar un empleo en esta contingencia sanitaria, la Dirección General de Política e Inclusión Laboral ha realizado de manera constante inspecciones a los centros de trabajo,

para supervisar que los mismos cumplan con sus obligaciones y compromisos, en términos de la Ley Federal del Trabajo.

La implementación de la Reforma Laboral en el Estado de México no solo requirió de adecuaciones normativas y la creación de nuevas instituciones, también fue necesario que algunas instancias -como fue la Procuraduría de Defensa del Trabajo- tuviera que reorganizarse a fin de que estructuralmente se encontrara en condiciones de ofrecer sus servicios de asesoría jurídico laboral gratuita a trabajadores y sindicatos, conciliación para la solución de conflictos laborales, acompañamiento y asesoría a las y los trabajadores durante la instancia conciliatoria y representación jurídica ante la autoridad laboral; de manera cercana a los trabajadores que requieren de su apoyo inmediato en las oficinas de los Centros de Conciliación Laboral o de los Juzgados Laborales.

El licenciado Alfredo Del Mazo Maza, Gobernador del Estado de México, está convencido de la importancia que representa esta nueva etapa de la Reforma Laboral, y que con ella se deben conseguir mejores condiciones para seguir impulsando a los actores de la producción, a fin de que nuestra entidad se mantenga y posicione como referente de la economía a nivel regional, nacional y mundial, pero siempre velando y salvaguardando los derechos de las y los trabajadores mexiquenses. En la visión del Gobernador, la tarea no ha terminado; por el contrario, los retos que ha impuesto la pandemia nos obligan a continuar trabajando para seguir afianzando las condiciones que generen un clima de productividad, justicia y paz laboral, para poder recuperar y crear más y mejores empleos, lograr que muchos más mexiquenses tengan la posibilidad de incorporarse a entornos y esquemas de producción en un contexto global, lo cual será posible a través de la capacitación y la profesionalización; pero siempre sin dejar de lado el sentido humanista, que representa a fin de cuentas un medio para su mejor desarrollo personal, familiar y de la sociedad toda.

Los diferentes temas que se exponen en esta edición de la Revista IAPEM abordan aspectos que provocan una reflexión obligada, por la importancia que revisten y por estar ligados con el fenómeno laboral que se ha visto afectado por la pandemia, y que tiene repercusiones con el panorama económico, tanto a nivel individual como social.

Los artículos contenidos en esta edición son presentados por expertos, académicos y servidores públicos, a quienes agradecemos su valiosa aportación y colaboración con los análisis de los diversos temas; además se incluye uno de la autoría de su servidora y amiga.

En el artículo denominado *"La Reforma Laboral. Una nueva dimensión de las relaciones entre el capital y el trabajo"*, que pongo sobre la mesa para su análisis, quiero exponer que, desde los debates del Constituyente de 1917 hasta la reforma de 2019, se han ido

creando y ampliando los derechos de los trabajadores, vinculándolos con los procesos de apertura comercial propios del mundo actual y globalizado, determinantes para el progreso y la paz social.

Miguel Ángel Terrón Mendoza, en su artículo *"Implementación de la Reforma Laboral en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el Estado de México",* comenta que aun cuando dicha Reforma no alcanzó sustancialmente a la referida Procuraduría, tuvo la necesidad de mejorar tiempos, servicios y capacidad de respuesta, para optimizar la calidad en la atención a las y los trabajadores, viéndose requerida a implementar avances en materia de informática y comunicación, a través del Sistema de Atención a Trabajadores (SIAT); además de realizar una reestructuración de sus unidades administrativas, a fin de tener presencia en todos los Tribunales Laborales del Estado de México, así como en los Centros de Conciliación Laboral de la entidad.

José Antonio Corona Yurrieta, en su artículo *"Desempleo, el desafiante reto de nuestros días",* expone una reflexión sobre una situación social que nos debe ocupar a todos, que es el desempleo provocado por la pandemia del COVID 19; y la manera en que la actividad económica y de mercados laborales se han transformado, por el cambio de hábitos y el consumo, precisando que esta pandemia -además de cobrar vidas y provocar secuelas económicas, culturales y sociales- ha motivado la urgencia de plantear políticas públicas emergentes para la recuperación del empleo digno y bien remunerado.

Jesús Ponce Rubio hace un análisis interesante en su artículo *"La Reforma Laboral desde la perspectiva de los órganos internos de control"*, en el cual presenta una visión sobre la importancia de la Reforma Laboral y las diversas acciones que llevan a cabo los Órganos Internos de Control, precisando que con dicha reforma se abren mayores posibilidades para el combate a la corrupción, resaltando el impacto de las acciones de evaluación y control que deberán realizar estos órganos fiscalizadores.

Sara Dávila Sánchez realiza una remembranza, en su artículo *"103 años de impartir justicia laboral"*, y destaca la importancia que han tenido las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mismas que desde su creación se han diferenciado de otros órganos de impartición de justicia por su composición tripartita, integrada por representantes de trabajadores, patrones y gobierno, que a su vez emiten laudos aprobados por unanimidad o mayoría de votos.

Antonio Sotelo Espinoza, con su artículo *"La conciliación no es un tema de moda, es un tema de vida"*, hace un análisis sobre los beneficios de solicitar el mecanismo de la conciliación como medio para solucionar conflictos de manera pacífica y rápida, fomentando así la cultura de la paz, la restauración de relaciones interpersonales y sociales, lo que se traduce en una evolución social que trascenderá a las generaciones futuras.

Jaime Rebollo Hernández, con su artículo *"ICATI: Un legado sólido con un futuro prometedor",* presenta un análisis y una remembranza de la evolución que ha tenido el ICATI, y hace un planteamiento contundente, referente a que dicho Instituto constituye un patrimonio para las y los mexiquenses, así como un pilar para la edificación del progreso laboral de todo el Estado de México.

Juan Carlos Izquierdo Vicuña, en su artículo *"Formación de un Colegio Profesional de Peritos"*, destaca la necesidad de que los profesionales honestos, capacitados y actualizados en el ejercicio de su profesión, pertenezcan obligadamente a un Colegio y de esta forma contar con un orden en el ejercicio de las profesiones.

Argelia González Ortega, en su artículo *"El teletrabajo y los derechos humanos laborales en México: retos y perspectivas"*, hace una reflexión respecto a la figura del teletrabajo y su implementación, así como las repercusiones en la protección de los derechos humanos laborales; y considera que este es un tema que debió ser normado desde el inicio de la presente pandemia provocada por el COVID-19, y no como una situación emergente.

Jorge Manuel Zamorano Chávez, en su artículo *"Acciones para erradicar el trabajo infantil en el Estado de México"*, propone una reflexión sobre un tema sensible, comentando como este ha ido en aumento, siendo violatorio de los derechos humanos de las niñas, niños y adolescentes; además de que expone las acciones que ha realizado la Secretaría del Trabajo para erradicar este problema.

Evangelina Lara Alcántara, con su artículo *"La seguridad y salud ocupacional. El reto mexiquense",* hace una reflexión muy interesante sobre la importancia de invertir en conocimientos, tiempo y recursos en el diseño e implantación de procedimientos de seguridad y salud en el trabajo, lo que puede marcar la diferencia en el actuar de los empleados, manteniendo así integridad en las labores diarias del centro de trabajo, ya que son una disciplina técnica de prevención de los accidentes laborales.

Esperamos que los artículos presentados en esta revista resulten de interés y que aporten valor a su reflexión, que los mismos contribuyan a su conocimiento, pero sobre todo que logren incentivar la aportación personal que genere una transformación positiva para lograr avances e iniciativas en favor de las y los trabajadores del Estado de México, así como mejorar las opciones y las oportunidades para que los centros de trabajo puedan incrementar su actividad productiva.

Marta Hilda González Calderón
Secretaria del Trabajo del Estado de México

Prólogo

Prologue

Trabajar es la acción que singulariza al ser humano, la que le permite realizar sus aspiraciones y ser feliz. Origen de la sociedad, también es su futuro, pues no será sino trabajando que crearemos valor, lograremos una más justa redistribución de bienes y servicios, y conquistaremos condiciones de equidad entre todas y todos. Punto de encuentro de personas esforzadas, talentosas, inteligentes y fuertes, con otras, creativas, emprendedoras y audaces, todas trabajando juntas para conquistar, simultáneamente, propósitos individuales y objetivos colectivos; cooperan y colaboran, creando lazos fuertes que hilvanan a la sociedad, dándole espíritu de cuerpo; hilos que, trenzados, forman el tejido que dota de certeza y confianza, indispensables para la vida civilizada.

Por su trascendencia para la colectividad, el trabajo es un emblemático asunto de interés general de la sociedad, tema vital de la ciencia de la Administración Pública y del quehacer publiadministrativo, en todo tiempo y lugar; pero que, como pocas veces en el pasado, en las condiciones actuales del desarrollo de México, y en particular del Estado de México, ha cobrado centralidad, está fijo en la mira del gobernado, y firme en la agenda del gobernante.

El desafío será siempre generar más empleos y con mejores condiciones para la vida de las personas trabajadoras y de sus entornos familiares, al tiempo de que ellas atiendan con eficacia, eficiencia, productividad y competitividad crecientes, las exigencias de toda naturaleza que el mercado impone a las empresas. El propósito de todos es lograr lo anterior, en el esquema de un renovado marco regulatorio conocido como la Reforma Laboral y que es, más que una pura actualización normativa, una nueva dimensión en las relaciones de trabajo.

Para noviembre de 2021 que esta revista está entrando a imprenta, gobierno y ciudadanos mexiquenses han logrado recuperar el nivel de empleos previo al inicio de la pandemia global, de acuerdo con el Gobernador del Estado de México, Alfredo Del Mazo Maza; sin embargo, como él mismo ha señalado y lo precisan los datos, la economía está lejos de alcanzar el dinamismo que necesita para que, junto con ella,

las oportunidades de trabajo se multipliquen y, sobre todo, evolucionen al ritmo que la sociedad mexiquense exige y merece.

Por eso, resulta muy honroso para el Instituto de Administración Pública del Estado de México presentar este número de la Revista IAPEM, escrita por un grupo de personas servidoras y administradoras públicas, expertas y expertos en la materia, quienes -encabezados por Martha Hilda González Calderón, Secretaria del Trabajo- analizan, desmenuzan y comparten su experiencia en la implementación de la Reforma Laboral en la entidad. Es este un verdadero caso de estudio, por tratarse del estado de la República que concentra la mayor fuerza laboral, así como por el grado de avance y la profundidad que dicha reforma ha logrado aquí. De este modo, los 11 textos que forman esta publicación presentan una visión panorámica completa de lo que se ha logrado y lo que resta por hacer; de los méritos de haberlo hecho y los importantes aspectos susceptibles de mejora sobre los que es preciso insistir y resolver.

Con la promoción del empleo como mapa, la conciliación como herramienta, la profesionalización como impulso y el crecimiento económico como brújula, la Reforma Laboral avanza y plantea ya nuevos desafíos en términos de política pública que, naturalmente, debe ser sometida al análisis crítico de los expertos que tienen esta publicación en su mano, para ir trazando los nuevos derroteros de las oportunidades de trabajo en el Estado de México.

Arturo Huicochea
Director General del IAPEM

La Reforma Laboral, una nueva dimensión de las relaciones entre el capital y el trabajo

The Labor Reform, a new dimension of the relations between capital and labor

Marta Hilda González Calderón*

Resumen

Las nuevas instituciones en materia laboral derivan de Reformas Constitucionales y a la ley Federal del Trabajo, de los años 2017 y 2019. Se desenvuelven de manera integral, en el ámbito procesal y regulan a las organizaciones sindicales.

En el primer aspecto, se crea la instancia conciliatoria como requisito previo para acudir ante los órganos jurisdiccionales.

Al respecto se crean los Centros de Conciliación Laboral a nivel federal y en cada una de las entidades federativas. Estos Centros son organismos públicos descentralizados, con personalidad jurídica, patrimonio propio, autonomía técnica para el ejercicio de sus atribuciones.

Se cran los Tribunales Laborales dependientes de los Poderes Judiciales, federal y local.

Con ello se vinculan a los integrantes de estos, a la carrera judicial considerando la profesionalización y la estabilidad en el servicio.

La democracia sindical se sustenta en la participación de los trabajadores a través del voto

personal, directo, secreto y conforme a lineamientos establecidos en la Ley Federal del Trabajo. Esta participación se da en la elección de las dirigencias sindicales; la revisión y aprobación de los contratos colectivos y la *legitimación* de estos.

Palabras Clave

Centros de Conciliación; Tribunales Laborales; democracia sindical; elección de dirigencias; derechos de los trabajadores.

* Titular de la Secretaría del Trabajo, Gobierno del Estado de México.

Abstract
New Institutions in labor law derive from Constitutional Reforms and the Federal Labor Law, from years 2017 and 2019. They develop integrally in the procedural scope and regulate union organizations.

In reference to the first subject, it creates the conciliation instance as a previous requirement to proceed to the jurisdictional body.

In accordance to this matter the Labor Conciliation Centers were created at the Federal level and at each federal entity. This Centers are decentralized public bodies, with their own legal personality, with its own assets and technical autonomy for the exercise of its powers.

Labor Courts were created in dependence of the federal and local Judicial Power.

Upon this measure the members of this courts became linked to the judicial career considering professionalization and service stability.

Union democracy is held upon the participation of the workers through their that must be personal, direct, secret and in accordance to the guidelines stablished in the Federal Labor Law. This participation becomes significant in the union leadership election, the review and approval of the collective contracts and their legitimation.

Keywords
Conciliation Centers, Labor Courts, union democracy, leadership election, workers rights.

Introducción

Las reformas laborales de los años 2017 y 2019 se tradujeron en la creación de instituciones administrativas, jurisdiccionales y en la democratización de las organizaciones sindicales.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a nivel federal y local, son sustituidas por Tribunales Laborales, los cuales dependerán de los Poderes Judiciales, considerando los requisitos de selección, permanencia e integración del personal de esos órganos jurisdiccionales al servicio civil de carrera de los Poderes Judiciales correspondientes.

Sin detrimento de los principios procesales inherentes a la forma en que se deben atender y resolver los conflictos entre el capital y el trabajo: inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía. Desde luego, manteniendo el carácter predominantemente oral y conciliatorio (Artículo 685, LFT).

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA) se mantendrán actuantes para concluir todos los asuntos bajo su jurisdicción, hasta antes de entrar en vigor la reforma.

Se crean los Centros de Conciliación como organismos descentralizados, con personalidad, patrimonios propios y autonomía plena para cumplir con sus atribuciones.

A nivel federal se crea el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que, entre sus atribuciones, aparte de la conciliación como requisito previo antes de acudir a los Tribunales Laborales, se encuentra la de llevar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo (CCT), las organizaciones sindicales y los procedimientos administrativos inherentes a esa actividad.

En el ámbito estatal se crea el Centro de Conciliación Laboral del Estado de México, de igual forma, como organismo descentralizado de la administración pública estatal, con personalidad, patrimonio y autonomía técnica y operativa. La conciliación se fija como un requisito previo a la instancia jurisdiccional y los acuerdos a los que lleguen las partes traen aparejada ejecución.

Estas disposiciones procesales introducen una agilización sustancial para resolver los conflictos entre las partes.

Respecto a las organizaciones sindicales se establece la elección de las dirigencias a través del voto personal, directo y secreto por parte de los trabajadores.

Asimismo, la organización sindical debe acreditar que cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores para negociar mejores condiciones laborales. En este contexto, los contratos colectivos de trabajo (CCT) vigentes a la entrada en vigor de la reforma deben ser *legitimados*, es decir, debe dejarse constancia ante las autoridades laborales, que esos CCT son del conocimiento y, en consecuencia, cuentan con la conformidad de la mayoría de los trabajadores.

Las reformas laborales en comento refrendan la vocación social del Estado mexicano, cuyo nacimiento se encuentra en la concepción del Artículo 123 por parte del Constituyente Originario de 1917.

El equilibrio de los factores de la producción que se logra a través del Derecho Social permite proteger los derechos de los trabajadores en un marco de equidad, salvaguardando los derechos de los patrones, preservando las fuentes de trabajo y logrando con ello condiciones propicias para el desarrollo económico.

Máxime que los compromisos comerciales de carácter internacional asumidos por México son un imperativo ineludible para actualizar el marco jurídico y verificar el cumplimiento de las normas laborales.

Del Programa del Partido Liberal Mexicano a la legitimación de los contratos colectivos de trabajo y la democracia sindical, prevalece la institucionalidad indispensable para que el capital y el trabajo en armonía sean pilares del crecimiento económico y la paz social.

1. Una nueva dimensión del derecho laboral

Se parte de la premisa de que el Derecho Laboral es esencialmente un Derecho Social que equilibra formalmente los factores de la producción, capital y trabajo, consecuencia del desarrollo capitalista

que globalmente impactó la conformación de las sociedades occidentales a partir de la Revolución Industrial en el Siglo XIX.

En el caso de México, la regulación de las relaciones laborales y la protección de los trabajadores tiene antecedentes desde los primeros ordenamientos constitucionales, pero adquiere notoriedad en los antecedentes del movimiento armado de 1910, a través del Programa del Partido Liberal de los hermanos Flores Magón, en el que se establecen bases que serían incorporadas a la Constitución de 1917 (Silva Herzog, 2011, p. 140):

- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo;
- Fijar un salario mínimo;
- Reglamentación del trabajo a domicilio y del servicio doméstico;
- Indemnización por accidentes de trabajo; y
- Prohibición del trabajo de menores de catorce años.

El Artículo 123, junto con el 3º y el 27, articulan parte de la estructura social de la Constitución de 1917.

Se establece la política laboral al fijar elementos mínimos que deben reunir las relaciones laborales individuales y colectivas, y con ello la organización de trabajadores y patrones en la defensa de sus intereses.

El objeto del Artículo 123 es dotar, en aquel momento histórico, a la clase trabajadora de los medios para la defensa de sus intereses, procurando armonizar, hasta donde es posible, los factores de la producción en un contexto donde el Estado mexicano asume el papel protagónico en el desarrollo del país.

Esto se traduce en fijar los mínimos a cumplir en el establecimiento de las relaciones laborales, en el ámbito individual y colectivo, lo mismo que supervisar la aplicación de las normas adjetivas en la resolución de los conflictos laborales a través de los tribunales laborales.

Después del movimiento armado de 1910, con una nación prácticamente en bancarrota, el Estado mexicano se convierte en el gestor del desarrollo al impulsar la industrialización del país, la reforma agraria, el desarrollo económico, comercial y financiero.

El crecimiento industrial propicia el surgimiento de un movimiento obrero que se convierte, a través de las organizaciones sindicales correspondientes, en un factor de poder que debe ser considerado dentro del régimen político que se instauró después de 1910 (Córdova, A., 2000).

La complejidad del desarrollo económico y social del país en la etapa posterior a la Revolución establecía la imperiosa necesidad de profundizar la regulación de las relaciones entre el capital y el trabajo y desarrollar las facultades de la federación en las áreas económicas que estaban bajo su jurisdicción.

Derivado de ello surge la necesidad de federalizar la legislación en materia laboral para regular de manera efectiva el desarrollo empresarial e industrial, que correspondía territorialmente a diversas entidades federativas y lo que a su vez era competencia exclusiva de la federación.

2. Principales reformas en materia laboral

La primera Ley Federal del Trabajo se promulgó en 1931, "de esta manera se federalizó la facultad legislativa en materia laboral que otorgara los derechos mínimos y los extendiera uniformemente en todo el territorio nacional" (Moctezuma, J., 2000, p. 60).

A partir de ese momento, las reformas laborales sucesivas incrementan los esquemas de protección de los trabajadores de la manera siguiente:

- 1929. Se establece como causa de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social;
- 1933. Se legisla la fijación del tipo de salario mínimo y la participación en las utilidades de las empresas a través de comisiones especiales;
- 1938. Se considera que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- 1942. Se establece la competencia y jurisdicción de la Federación de forma exclusiva en ciertas ramas industriales.
- 1960. Se introduce el apartado B, para regular las relaciones laborales burocráticas.
- 1962. Se establecen la jornada máxima de trabajo nocturno de siete horas; la prohibición de las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciséis años; y el trabajo nocturno industrial para unas y otros.
  - ☐ El trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche, para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.
  - ☐ Se prohíbe la utilización del trabajo de los menores de catorce años y dispone que los mayores de esta edad y menores de dieciséis años tendrán como jornada máxima, la de seis horas.
  - ☐ Se define la suficiencia del salario mínimo, se establecen los salarios mínimos generales y profesionales.
  - ☐ Se crea una comisión para la repartición de utilidades.
- 1972. Se prevé un Fondo Nacional para la Vivienda, para lo cual se debe crear un organismo integrado por representantes del gobierno federal, los trabajadores y los patrones para administrar los recursos de dicho Fondo.

- 1974. Se reconoce la igualdad de los derechos de mujeres y hombres en el plano laboral y se amplía la esfera de la seguridad social.
- 1978. Se establece la obligación a cargo de los patrones de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo.
  Se reconoce que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente digno.
- 1986. Se crea la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

En el año 2012 (Avante Juárez, 2012, p. 27) se lleva a cabo otra reforma sustancial al marco jurídico laboral, conteniendo los siguientes aspectos:

- Se incorporó el concepto de trabajo digno, decente con el propósito de reconocer y garantizar las condiciones mínimas que deben imperar en toda relación de trabajo.
- Al mismo tiempo, se estableció que los trabajadores cuenten con un empleo con todas las prestaciones, acceso a la seguridad social y no ser sujetos de alguna discriminación.
- Se fortaleció el marco jurídico en la protección de los grupos vulnerables, sobre todo en el caso de los menores trabajadores entre 18 y 14 años.
- En relación con las mujeres trabajadoras se fortalecieron sus derechos al prohibir y sancionar la realización de actos de acoso u hostigamiento sexual en los centros de trabajo
- Se prohibió a los patrones exigir certificados de no embarazo, como requisito para contratar, así como despedir a las trabajadoras por motivos de embarazo, cambio de estado civil y tener bajo su cuidado hijos menores. Asimismo, se mejoraron las condiciones post parto, lactancia, cuando los hijos nacen con alguna discapacidad; y se incorporaron las licencias por paternidad.
- Se atendieron y mejoraron las condiciones de los trabajadores del campo en cuanto fijar elementos mínimos para realizar sus labores: seguros de vida; acceso a transporte público seguro y adecuado; registro para el reconocimiento de antigüedad y derecho a prestaciones como guardería y boletas únicas para hijos de jornaleros que estudian
- Se reguló el régimen de subcontratación u *outsourcing* para proteger los derechos de los trabajadores que son contratados en estos esquemas, sobre todo cuando los patrones usan este esquema para evadir el cumplimento de obligaciones laborales.

Como puede observarse, la evolución jurídica de la materia laboral está vinculada estrechamente al desarrollo económico, político y social del país.

En la actualidad se pone de manifiesto la trascendencia internacional de la materia laboral considerando la apertura comercial, la suscripción del T-MEC y, con ello, la importancia de la protección de los derechos de los trabajadores, de manera conjunta con la democracia sindical y la transparencia de las actividades que estas organizaciones llevan a cabo.

3. La reforma en justicia laboral y democracia sindical

El 24 de febrero de 2017 se llevó a cabo la reforma constitucional de donde se desprende la reforma a la ley reglamentaria del 1º de mayo de 2019. En el marco del Día del Trabajo, se establecieron una serie de disposiciones en materia de justicia laboral, democracia sindical y negociación colectiva.

Es una transformación sustancial de la impartición de justicia laboral, la cual desplaza su ejercicio del ámbito administrativo al Poder Judicial, sin perder los principios esenciales de sencillez, inmediatez, oralidad, contradicción, concentración, economía.

Debe señalarse que el derecho laboral, como diría Miguel Reale (Reale, M. 1997), tiene la característica tridimensional de constituir un marco jurídico que se sustenta en la realidad de la evolución económica e integra valores específicos para salvaguardar los derechos de los trabajadores, preservar las fuentes de trabajo y equilibrar los factores de la producción; considerando todo ello como un factor para contribuir al desarrollo y la paz social.

3.1 La conciliación como etapa previa para acudir a los tribunales laborales

Conforme a lo establecido en esta reforma, la conciliación es un medio sustancial para resolver los conflictos laborales antes de acudir a los órganos jurisdiccionales:

> "**XX. …**
> Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán acudir a la instancia conciliatoria correspondiente…". (Artículo 123. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, CPEUM, 2020).

Derivado de ello se crea en la ley reglamentaria el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, replicando en el ámbito local los Centros de Conciliación. En ambos casos, son organismos con personalidad jurídica y patrimonio propio, con plena autonomía, técnica, presupuestaria y de decisión. (CPEUM, 2020). En el caso del

Centro Federal le corresponderá el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales.

En el Estado de México, por decreto de fecha 25 de junio de 2019, se expidió la Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado, como se ha establecido: órgano prejudicial, especializado e imparcial; con autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

Es fundamental destacar que la conciliación es una etapa del nuevo proceso de justicia laboral.

Como se señala en el Artículo 123, fracción XX, párrafos segundo y tercero:

> …
> "Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente…".
> …
> "…En todo caso la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación solo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los ***convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución****".*
> …

Como se pude apreciar, la intención del legislador es otorgar la mayor expeditez y seguridad jurídica en la resolución de los conflictos, sobre todo para ejecutar los convenios que derivan de la conciliación como lo previene la fracción XIII del Artículo 684-E, de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

En consecuencia, la conciliación adquiere una relevancia trascendental al mantener una ruta de consenso, que otorga a las partes la posibilidad de un acuerdo razonable, oportuno, rápido; y descarga parte de la labor jurisdiccional de los tribunales que atenderán la materia laboral.

4. Los juzgados en materia del trabajo

En el texto del Artículo 123 de la Constitución de 1917 (Tena Ramírez, 1983, p. 872) se establecía:

> "XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de

> Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno".

La naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje fue determinada por decisiones jurisprudenciales.

Un primer precedente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación fue en al año de 1918 cuando se consideró que las Juntas tendrían el carácter de autoridades administrativas de conciliación y cuando intervenían en conflictos colectivos "se les conferían atribuciones de arbitraje" (Coello et al., 2019, p. 64).

Con posterioridad, la Corte perfeccionó dicho argumento al sostener que las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA):

> "…son verdaderos tribunales encargados de resolver aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos, bien sea colectivamente o en la forma individual, pues de no interpretarse en tal sentido la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, las funciones de dichas juntas serían incompletas, pues los obreros tendrían que, en cada caso, ocurrir a los tribunales del orden común, para que les resolviesen cualquiera diferencia con los patronos y el espíritu de Constitución ha sido evitar las tramitaciones dilatadas, sujetas a numerosos formulismos, para no causar una perturbación social".

(Criterio visible en la tesis de rubro y datos de identificación siguientes: "JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE", Quinta Época. Tomo XV. p. 509).

En este contexto se fijaron las bases para el cumplimiento de los laudos:

> "Las resoluciones de las juntas de conciliación y arbitraje, son verdaderas sentencias declaratoria de derecho y tienen la misma fuerza legal que una resolución dictada por un tribunal judicial. Aunque se ha dicho que las juntas son Autoridades Administrativas, también se ha estimado que tienen atribuciones de autoridades judiciales, puesto que conocen y juegan dentro de un procedimiento establecido legalmente en relación con los conflictos de trabajo a que se refiere el artículo 123 constitucional…".

(Tesis de rubro y datos de identificación siguientes: JUNTAS DE CONCILIACIÓN, RESOLUCIÓN DE LAS, Quinta época, Fuente: SCJF. Tomo XLIV).

> A mayor abundamiento, con la reforma legal del año 2012 se estableció el servicio profesional de carrera especial para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación del desempeño, separación y retiro de servidores públicos de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la profesionalización del personal jurídico de las mismas, de los representantes y litigantes. (Avante Juárez, 2012, p. 30).

Todo lo anterior permite considerar como algo "natural" el establecimiento de los Tribunales Laborales coma parte del Poder Judicial, a nivel federal y local.

Se fijan dos ejes dentro del procedimiento que son: conciliación como instancia obligatoria con el resultado en un convenio que adquiere el carácter de cosa juzgada, con la ejecutoriedad inherente al mismo.

Y los juzgados laborales, donde los titulares y el personal de estos son seleccionados con rigurosidad, transparencia, en concursos de oposición e incorporados al servicio de carrera judicial.

Los principios procesales de la materia laboral son claros en cuanto a la celeridad con la cual se deben resolver dichos procesos, aunados a la "inmediación, inmediatez, veracidad, concentración, economía y sencillez" (LFT, art. 685).

Puede señalarse un elemento sustancial que considera a estos tribunales como Tribunales de Equidad, en cuanto el titular del juzgado debe atender a la realidad por encima de los elementos formales que lo contradigan; privilegiando la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales sin violar las condiciones del debido proceso.

Esta disposición subraya la manera en que el Derecho Laboral, como parte del Derecho Social, mantiene el equilibrio de las partes en el plano formal, de manera independiente a la realidad socioeconómica en que se encuentran inmersas.

5. La libertad de afiliación sindical

El sindicato, por definición, es la organización de los trabajadores para la defensa de sus intereses. Desde la Revolución Industrial en la Europa del siglo XIX, los sindicatos replantearon las relaciones con los patrones desde el punto de vista político y social.

El dinamismo sindical es inherente al desarrollo capitalista y, de manera dialéctica, dicho desarrollo debe traducirse en mejores condiciones de vida de los trabajadores.

La reforma de 2019 en materia sindical tiene como antecedente inmediato la ratificación por parte del Estado mexicano del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en fecha 23 de noviembre de 2018. (OIT, 2018).

Este documento, cuya denominación es *Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 (núm. 98),* fue promulgado el 7 de noviembre de 2019.

Sustancialmente, tiene como objetivo (Deoloitte. Legal, 2018):

1. La protección contra todo acto de discriminación propenso a menoscabar la libertad sindical.
   Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
   1.1. Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o la de dejar de ser miembro de un sindicato;
   1.2. Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma, a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Desde el momento en que fue ratificado y promulgado dicho Convenio, el Estado mexicano se comprometió a:

1. Crear organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto a la libertad sindical;
2. Adoptar medidas, adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

México fue uno de los últimos países en ratificar este instrumento internacional que había sido expedido desde 1949.

Una de las reservas alegadas para ratificarlo hasta el año de 2018 fue la famosa “cláusula de exclusión por separación”, que la SCJN declaró inconstitucional en el año 2000, a través de la ejecutoria 1121/2000. Mediante esta disposición los empleadores podían despedir, a petición de los sindicatos, a quienes eran separados de su organización. (Ferrán Martínez Carrillo et al., 2020, p. 230).

Sin embargo, se mantuvo la “cláusula de exclusión por ingreso”, conforme a la cual el patrón admitirá como trabajadores solo a los que

estén afiliados al sindicato con el cual suscribe el contrato colectivo (Artículo 395, LFT).

> "**Artículo 395.** En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante…".

La reforma laboral en materia colectiva rescata la libertad de afiliación sindical. El Artículo 357 señala que los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas con la sola condición de observar sus estatutos. Las organizaciones de trabajadores y patrones deberán de gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una respecto de las otras, ya sea que se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración.

En congruencia, la reforma laboral establece en el Artículo 358 que los integrantes de las organizaciones cuentan con los derechos de libre afiliación y participación en las mismas.

Nadie puede ser obligado a formar parte o no de un sindicato; la elección de las directivas tiene que realizarse mediante el voto personal, libre y secreto de los trabajadores.

La duración de la directiva no puede ser indefinida o que se mantenga de tal manera que "obstaculice la participación democrática de los afiliados". (Art. 358. LFT).

La democracia sindical es un instrumento de transformación social y política que debe ser garantía para lograr una mayor protección de los derechos, del patrimonio y, en general, de todas las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores.

La elección de las directivas está sujeta a un procedimiento riguroso conforme a lo establecido en el Artículo 371, fracción IX de la LFT, fijando fechas para la emisión de convocatorias; integración de padrones de los trabajadores con derecho al voto; requisitos que deben cumplir las boletas y el material electoral.

Debe destacarse que en la reforma se establece la obligación para que en la integración de las directivas exista la representación proporcional por razón de género.

Debe llamarse la atención que las dirigencias sindicales podrán reelegirse, pero es *facultad de la asamblea determinar mediante voto personal, libre, directo, secreto* el "periodo de duración y el número de veces que pueden reelegirse los dirigentes sindicales" (Art. 371, fracción X, LFT).

Se establece la alternativa para que los trabajadores ejerzan a plenitud sus derechos y rompan con cacicazgos cuestionados

siempre de favorecer a los patrones en las negociaciones y suscripción de los contratos colectivos.

Aunado a lo anterior, la rendición de cuentas sobre cómo se integra el patrimonio del sindicato y la manera en que se ejercen y aplican esos recursos, es otra reforma sustancial en favor de los trabajadores. Al respecto, el Artículo 373 de la LFT establece la obligación de la mesa directiva de rendir a la asamblea, cuando menos cada seis meses, "cuenta completa y detallada del patrimonio sindical", considerando las cuotas sindicales y demás bienes con los que cuente el sindicato.

Se debe precisar el destino y aplicación de esos recursos.

Del informe ante la asamblea se debe dejar constancia en el acta correspondiente, la cual debe ser entregada al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), dentro de un plazo de diez días, después de celebrada la asamblea, para su depósito y registro en el expediente correspondiente.

Igualmente, se debe entregar esa información a cada uno de los integrantes de la organización, dejando constancia de la recepción.

En todo momento, los trabajadores podrán pedir información a la dirigencia sindical o al Centro de Conciliación acerca de la administración del patrimonio sindical.

6. La legitimación de los contratos colectivos de trabajo (CCT)

En la reforma en comento se consideró que los CCT vigentes antes de la entrada en vigor de dicha reforma, deberán ser legitimados conforme al transitorio **Décimo Primero,** del decreto correspondiente.

Esto significa que, dentro del plazo de cuatro años, contados a partir de que entró vigor la nueva legislación (el plazo vence el 2 mayo de 2023), los CCT deben ser sometidos al conocimiento y aprobación de los trabajadores.

Lo anterior se traduce en dar a conocer a todos ellos el texto del CCT, y siguiendo los lineamientos establecidos en el Artículo 390 ter de la LFT, más los protocolos que emita la autoridad laboral, se debe acreditar que dicho CCT fue respaldado por la mayoría de los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto. Realizada la consulta correspondiente, se realizará un aviso de resultados y la documentación correspondiente se depositará en el CFCRL.

Al concluir el procedimiento de legitimación sin observaciones, la autoridad emitirá una Constancia de Legitimación.

Debe señalarse que si, dentro del plazo establecido en el Transitorio Décimo Primero, un CCT no fue legitimado o bien no cuente con el respaldo mayoritario de los trabajadores, dicho contrato colectivo se tendrá por terminado, conservando los trabajadores todas sus prestaciones.

A mayor abundamiento, al entrar en vigor el T-MEC, el 1 de julio de 2020, reemplazando al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), uno de los aspectos relevantes, incluso para que los socios comerciales de México aprobaran este instrumento, fueron los compromisos laborales que el país asumió. El capítulo 23 (laboral) (T-MEC, capítulo 23, laboral, 2020) resalta la importancia de garantizar la negociación colectiva y la libertad sindical. Además de establecer la obligación de que la autoridad laboral verificara que los CCT existentes con anterioridad a la entrada en vigor de la nueva legislación, contarán con el apoyo de la mayoría de los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto.

Esta legitimación contractual es fundamental en el esquema del cumplimiento de compromisos comerciales de carácter internacional asumidos por el Estado mexicano y, desde luego, es una transformación de fondo en las relaciones laborales colectivas.

7. Conclusiones

Desde los debates del Constituyente de 1917 se planteó la necesidad de fijar un capítulo especial que tutelara los derechos de los trabajadores, en el contexto de la intervención del movimiento obrero en la Revolución de 1910.

De esa fecha a la reforma de 2019, se han ido ampliando esos derechos, vinculándolos con los procesos de apertura comercial propios de un mundo globalizado.

La concepción del trabajo establecida en el Artículo 2 de la LFT, fija los alcances que asume esa actividad humana, sea que se despliegue de manera individual o colectiva. Aunado a lo establecido en el Artículo 3 del mismo ordenamiento, donde se define como un derecho y un deber social, sin ser un artículo de comercio.

Este andamiaje jurídico obliga a los diversos actores públicos, privados y sociales a involucrarse para el equilibrio de los factores de la producción dentro del Estado de Derecho, y sean determinantes para el progreso y la paz social.

La reforma de 2019 destaca en estos ejes sustantivos:

- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se mantienen hasta la resolución de los asuntos que están en trámite antes de la reforma laboral de 2019, y se cran las Tribunales Laborales integrados a los Poderes Judiciales locales y federal;
- Se establece la conciliación como un medio de carácter obligatorio para resolver controversias entre el capital y el trabajo, antes de acudir a los Tribunales Laborales. Para tal efecto, se crea en el ámbito federal el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y a nivel local se crean los Centros de Conciliación Laboral de las Entidades Federativas;

- Se regula la libertad de afiliación sindical y participación de los trabajadores dentro de las distintas organizaciones sin que puedan ser obligados a formar parte de ellas.
  Asimismo, se establece la elección de las mesas directivas a través de un procedimiento democrático con voto secreto, directo y personal de los trabajadores. El periodo de duración de estas no podrá ser indefinido.

Los ejes mencionados traen aparejadas acciones inmediatas, por ejemplo, en relación con la adecuación estatutaria de los sindicatos para realizar los procedimientos de consulta establecidos en los artículos 390 bis y 390 ter de la LFT, la cual se debe llevar a cabo en un año, contado a partir de la entrada en vigor de la reforma.

En el mismo sentido, la legitimación de los CCT vigentes, que se traduce en la aprobación de los mismos en un contexto democrático.

Bibliografía

Avante, R. (2013). Apuntes para conocer la reforma a la Ley Federal del Trabajo. En *Reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México* (17-31). México: Secretaría de Gobernación.

Coello, R., et. al., (2019). *Reforma constitucional en materia de justicia laboral*. México: Tirant lo blanch.

Córdova, A. (2000). *La formación del poder político en México*. México: Ediciones ERA.

Deoloitte Legal. (2018). *Senado ratifica convenio 98*. Mayo 20, 2021. Sitio web: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/legal/2018/sena do-ratifica-convenio-98-oit.pdf

Ferrán, C. (2019). *Ley Federal del Trabajo Comentada*. México: Tirant lo blanch.

Moctezuma, J. (2019). *Artículo 123*. Abril 25, 2021, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.

Sitio web: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/127/5.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Convenio sobre el derecho* de *sindicación y negociación colectiva, 1949*. Mayo 20, 2021.

Sitio web: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100 _ILO_CODE:C098

Reale, M. (1997). *Teoría Tridimensional del Derecho*. Madrid: Tecnos.

Silva Herzog, J. (1985). *Breve Historia de la Revolución Mexicana.* México: FCE.

Tena, F. (1983). *Leyes fundamentales de México.* México: Editorial Porrúa.

Implementación de la Reforma Laboral en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el Estado de México

Implementation of Labor Reform in the Labor Defense Office in the State of México

Miguel Ángel Terrón Mendoza*

Resumen

Se realiza un estudio sobre la implementación de la Reforma Laboral en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, efectuando de manera sistemática y tecnológica los procesos de esta institución impulsados por los avances de la informática y comunicación, con la finalidad de mejorar tiempos, servicios y capacidad de respuesta, brindando una atención de calidad a las y los trabajadores del Estado de México.

Avanzando hacia un verdadero gobierno digital que permita a los funcionarios públicos otorgar mejores servicios, trámites, procesos y procedimientos administrativos y jurisdiccionales, así como poner a disposición de la población medios electrónicos accesibles a través del Sistema de Atención a Trabajadores (SIAT).

La implementación de la Reforma Laboral del 19 de noviembre del 2020, en la cual el Poder Judicial y el Poder Ejecutivo del Estado de México puso en marcha los siete Tribunales Laborales del Estado de México, así como los Centros de Conciliación Laboral en los que se atienden las controversias entre trabajadores y empleadores.

* Maestro en Derecho Público por la Universidad Autónoma del Estado de México y licenciado en Derecho por la Universidad Autónoma del Estado de México. En su desarrollo profesional se ha desempeñado como Magistrado del Tribunal de lo Contencioso Administrativo, en la Quinta Sala Regional con sede en Nezahualcóyotl; Magistrado de la Sala Superior en Tlalnepantla del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México; Magistrado Presidente del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México. Actualmente se desempeña como Procurador de la Defensa del Trabajo del Estado de México. Ha cumplimentado labores de representación popular a nivel municipal, estatal y federal.

Los Tribunales se ubican en Xonacatlán, Naucalpan, Tlalnepantla, Texcoco, Nezahualcóyotl y Ecatepec, y con el inicio de sus operaciones la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, realizó una reestructuración de sus unidades administrativas, para cumplir con las exigencias de los usuarios que así lo demanden. Por lo que el Estado de México se posicionó entre las primeras entidades en poner en marcha el nuevo modelo laboral.

Palabras clave
Reforma Laboral, Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Estado de México, Sistema de Atención a Trabajadores, Tribunales Laborales, Centro de Conciliación Laboral.

Abstract

A study is made on the implementation of the Labor Reformation in the Office of the judge advocate general of the Defense of the Work, implementing of systematic and technological way the processes of this institution impelled by the advances of computer science and communication, with the purpose of improving times, services and capacity of answer, offering an attention of quality for the workers of the State of Mexico.

Advancing towards a true digital government who allows to the officials government to grant better services, administrative and jurisdictional proceedings, processes and procedures, as well as to make accessible average available of the population electronic through System of Attention to workers (SIAT).

The implementation of the Labor Reformation of the 19 of November of the 2020, in which the Judicial Power and the Executive authority of the State of Mexico started up the seven Labor Courts of the State of Mexico, as well as the Centers of Labor Conciliation in which the controversies between workers and employers are taken care of.

The Courts are located in Xonacatlán, Naucalpan, Tlalnepantla, the Texcoco, Nezahualcóyotl and Ecatepec, and with the beginning of its operations the Office of the judge advocate general of the Defense of the Work, made a reconstruction of its Administrative Units, to fulfill the exigencies of the users who therefore demand it. Reason why the State of Mexico was positioned between the first organizations in starting up the new labor model.

Keywords
Labor Reform, Office of the Attorney for the Defense of Labor of the State of Mexico, System of Attention to Workers, Labor Courts, Center for Labor Conciliation.

1. Introducción

El 13 de julio de 1955 se publicó en la Gaceta del Gobierno la Ley Orgánica de las Dependencias del Poder Ejecutivo del Estado de México, en la que se establecía que el Secretario General de Gobierno contaría con la colaboración del Departamento de Trabajo y de la Previsión Social, teniendo las atribuciones de vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, intervención conciliatoria en los conflictos obrero-patronales, inter-obreros e inter-patronales; habitación o viviendas para obreros; cajas de ahorro de los trabajadores; bolsa de trabajo y asesoría de los sindicatos y trabajadores en sus conflictos colectivos e individuales a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.[1]

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el Estado de México es la encargada de vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones laborales; interviniendo con una función conciliatoria en los conflictos obrero-patronales, inter-obreros; inter-patronales, asesoría a sindicatos y trabajadores en conflictos colectivos e individuales. En junio de 2005 se publicó la primera edición del Manual de Procedimientos de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, documento con el cual se contempla la acción organizada para dar cumplimiento a la misión de esta institución, la estructura organizativa, la división del trabajo, los mecanismos de coordinación y comunicación, las funciones y actividades encomendadas, el nivel de centralización o descentralización, los procesos claves de organización y los resultados que se obtienen de esta unidad administrativa.

El objetivo general es el de mejorar la calidad, eficiencia y eficacia de las actividades que tiene encomendadas la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en materia de asesoría, representación legal y conciliación administrativa, mediante la formalización y estandarización de los métodos y procedimientos de trabajo, adaptándose a las exigencias de la evolución del derecho, así como a los avances tecnológicos, implementando los mismos en los procedimientos administrativos de esta.

2. Procuraduría de la Defensa del Trabajo

En el Estado de México, el 13 de julio de 1955, se utilizó por vez primera la denominación de Procuraduría de la Defensa del Trabajo, con el gobernador Salvador Sánchez Colín; contando actualmente con 66 años de servicio.

El 17 de septiembre de 1981 se publicó la nueva Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, con la que se crearon varias Secretarías, entre ellas la Secretaria del Trabajo.

[1] Ley Orgánica de las Dependencias del Poder Ejecutivo del Estado de México, 08, 26, 2021, Periódico Oficial "Gaceta de Gobierno" del Estado de México, 1 de abril de 2005, legislación. edomex.gob.mx/ve_periodico_oficial.

El 19 de septiembre de 1986 fue publicado el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo, en el cual se estableció que esta dependencia tenía a su cargo el despacho de los asuntos en materia de la justicia laboral. Para el estudio, planeación y despacho de los asuntos encomendados a la Secretaría se contó con las Direcciones Generales Jurídica Laboral y de Conciliación; de Empleo; de Desarrollo de los Trabajadores, así como de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Para abril de 1988 se creó la estructura de la Secretaría del Trabajo, conformando de manera directa la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, de la cual dependían de manera desconcentrada las Procuradurías Auxiliares.

Para mayo de 1995, el organigrama de la Secretaría del Trabajo tenía adscrita directamente a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la cual contaba con un área de staff, una Delegación Administrativa, en línea directa dos Subprocuradurías y de manera desconcentrada cinco Procuradurías Auxiliares.

Las Procuradurías Auxiliares se fueron creando en virtud de la creciente demanda y de las necesidades de asesorar y representar a los trabajadores en sus conflictos laborales, surgiendo así en 1983 las Procuradurías Auxiliares de Tlalnepantla de Baz y Ecatepec. Posteriormente, el 1 de enero de 1989, se estableció la Procuraduría Auxiliar de Cuautitlán de Romero Rubio, actualmente Cuautitlán, para concluir con la procuraduría de más reciente creación en Texcoco, la cual inició sus labores el 1 de agosto de 2005.[2]

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo es la unidad administrativa responsable de asesorar, conciliar administrativamente mediante la elaboración de convenios y representar legalmente de forma gratuita a las y los trabajadores, a sus beneficiarias o beneficiarios y a los sindicatos, siempre que lo soliciten, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, ante las autoridades laborales correspondientes.

Servicios de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo

A) Asesoría jurídica laboral gratuita a trabajadores y sindicatos. A través de este servicio se brinda orientación jurídica en materia laboral a los trabajadores de la iniciativa pública y privada.
B) Conciliación para la solución de conflictos laborales. Previo a la instancia conciliatoria, se programa una cita para pláticas conciliatorias con la finalidad de dar solución al conflicto laboral entre las y los trabajadores y patrones, de la cual puede derivar

[2] Manual General de Organización de la Secretaría del Trabajo, 08, 26, 2021, Periódico Oficial "Gaceta de Gobierno" del Estado de México, 15 de septiembre 2017, legislación. edomex.gob.mx/sites/legislación.edomex.gob.mx/files/files/pdf/gct/2017/sep157.PDF

un convenio administrativo o un convenio sin juicio, formalizado ante las autoridades laborales.

C) Acompañamiento y asesoría a las y los trabajadores durante la Instancia conciliatoria. Se apoya al trabajador para presentar de forma gratuita la solicitud al Centro de Conciliación Laboral.

D) Representación jurídica ante la autoridad laboral. Este servicio consiste en representar jurídicamente a las y los trabajadores ante las autoridades laborales en cualquier etapa del procedimiento de manera gratuita.

Objetivo institucional: Procurar la justicia laboral en defensa de los trabajadores, de forma gratuita, expedita, honesta y cálida.

MARCO JURÍDICO DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL ESTADO DE MÉXICO

Normatividad	Objetivo	Fecha de Emisión
1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Regular la vida de todo el país, tanto en lo referente a los derechos como en las obligaciones de los ciudadanos frente al Estado, así como la estructura, integración, funcionamiento y forma de gobierno de este, y de los poderes públicos, propiciando el adecuado funcionamiento de sus instituciones y el respeto que entre ellas debe existir.	Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917.
2. Ley Federal del Trabajo	Regular las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado “A”, de la Constitución.	Diario Oficial de la Federación del 1° de abril de 1970.
3. Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios	Regular las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado “B”, de la Constitución.	Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno” del Estado de México del 23 de octubre de 1998; última reforma, POGG 26 de noviembre de 2020.

Normatividad	Objetivo	Fecha de Emisión
4.Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Determinar la organización, facultades y funcionamiento de la Secretaría del Trabajo.	Diario Oficial de la Federación del 23 de agosto de 2019.
5. Manual de Procedimientos de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo	Determinar la organización, facultades y funcionamiento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.	Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" del Estado de México del 13 de julio de 2017.
6. Manual General de Organización de la Secretaría del Trabajo	Documentar la acción organizada para dar cumplimiento a la misión de la Secretaría del Trabajo.	Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" del Estado de México del 15 de septiembre de 2017.

La protección de los derechos consiste en asesorar, conciliar administrativamente y representar a las y los trabajadores, personas beneficiarias y sindicatos, ante las autoridades laborales en los siguientes casos:

1. Despido injustificado.
2. Salarios devengados.
3. Reparto de utilidades.
4. Riesgos de trabajo.
5. Pago de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.
6. Pago de incapacidades.
7. Indemnización por muerte.
8. Designaciones de personas beneficiarias.

Los servicios brindados son gratuitos, confiables y expeditos, consisten en ofrecer citas presenciales para asesoría laboral, atención telefónica 800, servicio en línea chat de atención, servicio en línea de cálculo de prestaciones e indemnizaciones.

Respecto a la profundidad temática de las atribuciones que le corresponde a esta autoridad se centra en:

1) Realizar estrategias de difusión de los servicios de procuración de justicia laboral.
2) Orientar y asesorar a las y los trabajadores, sus beneficiarios y sindicatos.
3) Prever conflictos laborales mediante los servicios de orientación, asesoría y conciliación.

4) Proponer a trabajadores y empleadores soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos mediante la conciliación administrativa o la conciliación ante el Centro de Conciliación Laboral del Estado de México.
5) Representar a las y los trabajadores, sus beneficiarios y sindicatos, de forma personal, a efecto de ejercer las acciones que correspondan en vía ordinaria, especial, para procesal o en juicio de amparo, hasta su total terminación.
6) Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes para la defensa de la o el trabajador o sindicato.
7) Proteger los derechos de las y los trabajadores, con la representación jurídica de los juicios y amparos resueltos a favor de los trabajadores ante los tribunales laborales.
8) Intervenir en los juicios, en los casos de muerte del trabajador, en tanto comparecen a él sus beneficiarios, a quienes se les deberán precisar las consecuencias legales por falta de promoción, y brindar asesoría legal en caso de que la requieran.[3]

3. Reforma Laboral

Los acuerdos internacionales en materia comercial y el convenio 98 en materia de protección a la libertad sindical, inician la nueva Reforma Laboral en México, publicada en el Diario Oficial de la Federación de mayo de 2019, sustentada en la Reforma Constitucional del 24 de febrero del 2017.[4]

Dicha reforma contempla la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales y Locales, creando los Tribunales Laborales Federales y Locales, con la finalidad de que conozcan de los conflictos de naturaleza laboral; siendo ahora competencia del Poder Judicial Federal y Local, determinada en el artículo 123, apartado A de nuestra Constitución, y en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

La conciliación previa a la demanda jurisdiccional en el orden local estará a cargo del Centro de Conciliación, el cual es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Estatal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, así como

[3] Manual General de Organización de la Secretaría del Trabajo, 08, 26, 2021, Periódico Oficial "Gaceta de Gobierno" del Estado de México, 15 de septiembre 2017,legislación.edomex.gob.mx/sites/legislación.edomex.gob.mx/files/files/pdf/gct/2017/sep157.PDF

[4] Artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo: "…Corresponden a los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales de las entidades federativas, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas. En su actuación, los jueces y secretarios instructores deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia…".

plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria de decisión y de gestión, sectorizado a la Secretaría del Trabajo del Poder Ejecutivo del Estado.[5]

Serán competentes para subsanar el procedimiento de la conciliación a la que deberán acudir los trabajadores personalmente y empleadores personalmente o por conducto de representante con facultades suficientes para obligarse en su nombre; el trabajador podrá ser asistido en la audiencia por una persona de su confianza, por un licenciado en derecho, abogado, o un Procurador de la Defensa del Trabajo; se fija un límite temporal al procedimiento conciliatorio, que no podrá excederse de 45 días naturales, suspendiendo la prescripción de 2 meses para que el trabajador pueda demandar la reinstalación en su trabajo o la indemnización en caso de un despido antes de presentar demanda ante los Tribunales Locales; su integración y funcionamiento se determinará en su estatuto orgánico y su respectiva reglamentación, emitidos por el Poder Legislativo del Estado. La etapa judicial será regida por los Tribunales Laborales, teniendo la facultad de conocer y resolver los conflictos laborales que se susciten entre trabajadores y empleadores.[6]

4. Implementación de la Reforma Laboral en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Estado de México

Con fundamento en el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo seguirá brindando asesoría y representación jurídica a las y los trabajadores mexiquenses ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán-Texcoco, Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje y sus Salas Auxiliares, Tribunales Laborales del Poder Judicial del Estado de México y acompañamiento y representación ante el Centro de Conciliación Laboral del Estado de México.

Por tal motivo, es necesario hacer cambios administrativos y jurídicos en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para poder ejercer de forma plena y eficaz las nuevas funciones encomendadas, encontrándonos en el proceso de implementación de herramientas, elementos organizacionales, elementos estructurales, acciones y estrategias que permitan el fortalecimiento de la Procuraduría ante la Reforma Laboral.

---

[5] Artículo 684-B de la Ley Federal del Trabajo: "…Antes de acudir a los Tribunales, los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con excepción de aquellos supuestos que están eximidos de agotarla…".

[6] En el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo se establecen las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, adicionando en la Reforma Laboral dos fracciones que a la letra dicen: "…IV. Auxiliar a los Centros de Conciliación, en otorgar información y orientación a los trabajadores que acudan a dichas instancias, y V. Auxiliar en las audiencias de conciliación a las personas que lo soliciten…".

4.1 El Sistema de Atención a Trabajadores (SIAT)

El Plan Estatal de Desarrollo del Estado de México 2017-2023 plantea un proceso de modernización tecnológica para sistematizar los procesos administrativos, dada la necesidad de implementar un conjunto de estrategias y acciones orientadas a fortalecer la mejora de calidad, eficiencia y eficacia de las actividades en materia de asesoría, representación legal y conciliación administrativa.

Anterior a la Reforma Laboral, la Procuraduría contaba con un sistema (SICRE), que permitía el registro de los usuarios, la asignación de las asesorías a los procuradores auxiliares, así como la elaboración de los citatorios para la conciliación administrativa realizada en las oficinas de la Procuraduría, dando inicio a la sistematización de los procesos administrativos en una plataforma tecnológica.

Por lo cual, mediante un proceso de trabajo en el desarrollo e implementación de mejoras prácticas para la simplificación, modernización, innovación y calidad del servicio, se realizó el Sistema de Atención a Trabajadores (SIAT), que fue desarrollado de manera conjunta con el Sistema Estatal de Informática, C&A Systems, así como con el Poder Judicial del Estado de México, el cual -desde un portal web- nos permite el registro de trabajadores, registro de empresas, agenda digital de los procuradores, asignación y/o reasignación de procuradores, seguimiento de asesoría, seguimiento de resoluciones, gestión de plantillas documentales (formatos, documentos, solicitudes, citatorios, cartas poder), foliador documental, sello o firma digital (de acuerdo con la viabilidad legal de la información), almacenamiento digital de documentos (de acuerdo con los diferentes requerimientos administrativos), consulta de flujo de solicitudes (línea de vida) y la programación de citas presenciales, calculadora digital de prestaciones, modulo del Centro de Conciliación Laboral, intercomunicación con el Centro de Conciliación Laboral, expediente del Centro de Conciliación Laboral, módulo demanda Tribunal Laboral, interconexión Tribunal Laboral, expediente Tribunal Laboral, agenda y archivo de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; lo anterior se contempla en las dos primeras fases del desarrollo del sistema SIAT previstas dentro del periodo comprendido de octubre de 2019 a diciembre de 2020.

La tercera fase del desarrollo del sistema SIAT se encuentra en proceso, misma que contempla la implementación de herramientas como: la Calificación del TECA, que consiste en habilitar el flujo de la demanda para el TECA y que el mismo termine en la impresión de la misma; Cambio de Procurador Auxiliar referente a la asignación de expedientes digitales en caso de ausencia o comisión del Procurador Auxiliar responsable; Orden jerárquico en nombres de las y los Procuradores Auxiliares en la carta poder; Cédula profesional anexada en automático, para que con ello se pueda reducir el consumo de papel y tiempo; Vínculo de expediente digital, opción que permita visualizar el expediente digital del usuario; Integración de catálogos de sede, direcciones de las sedes de

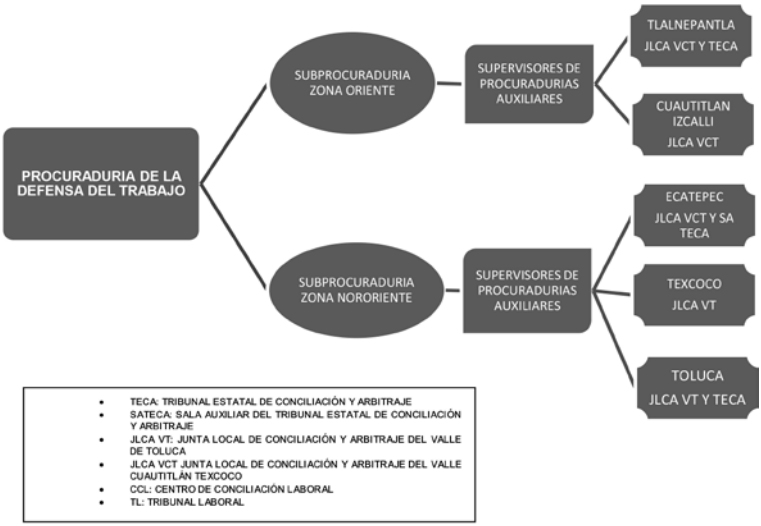
la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; Reestructura y organización a la opción “Seguimiento al Centro de Conciliación Laboral”; Calificación designación de beneficiarios; Manipulación del Sistema, administrar la información del SIAT para modificaciones (por ejemplo: número de folio, citatorios, convenios, etc.); Flujo de sindicatos, implementar el flujo del trámite para asuntos sindicales, actualmente solo está la calificación de la asesoría para sindicatos; Modo contingencia, respaldo en caso de fallas de luz o internet; Estadística integral, facilitar la emisión de informes desagregados, específicos y confiables.

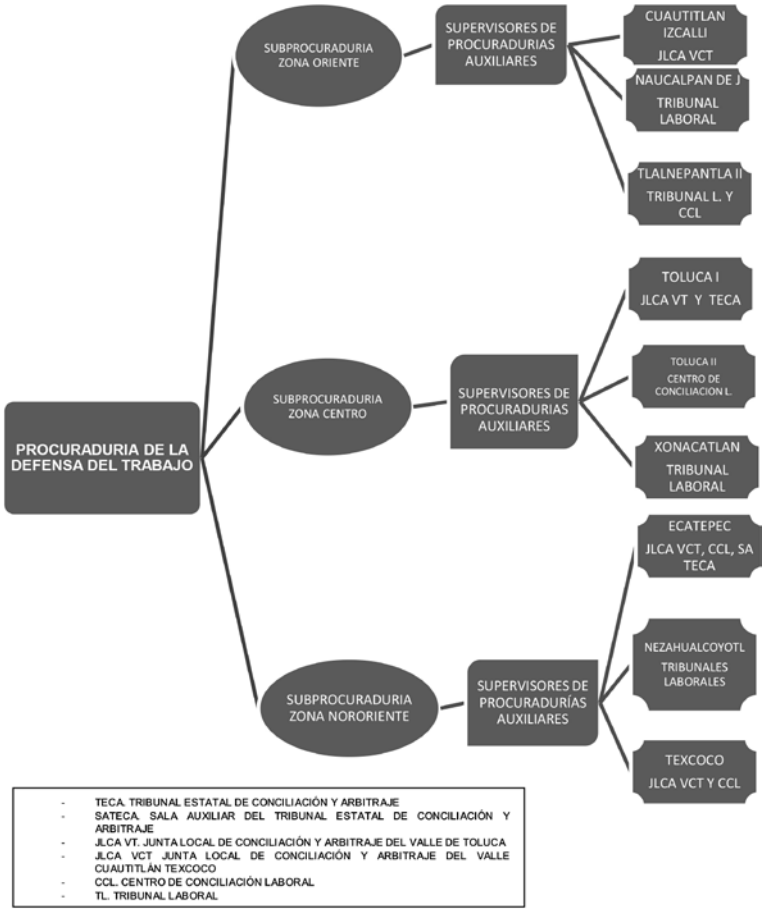
El proyecto es creado para modernizar, facilitar, agilizar, transparentar los procedimientos y lograr niveles más elevados de productividad, dando confianza, certeza y ahorro económico a los usuarios que son atendidos por la Procuraduría.

Estableciendo que el gobierno digital y las tecnologías de la información y comunicación son herramientas esenciales para la gestión pública, permitiendo incorporar procedimientos sencillos y automatizados, el empleo de este tipo de herramienta no solo repercute en las actividades gubernamentales, sino que también incide directamente en la calidad de los servicios prestados a la sociedad mexiquense.

4.2 fortalecimiento orgánico y operativo de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo contaba con dos Subprocuradurías Zona Oriente y Zona Nororiente y con cinco Supervisiones de Procuradurías Auxiliares, personal administrativo y un total de 40 Procuradores Auxiliares.





Actualmente, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo cuenta con tres Subprocuradurías las cuales son: Zona Oriente, Zona Centro, Zona Nororiente, diez Supervisiones de Procuradurías Auxiliares, personal administrativo y 60 Procuradores Auxiliares.

En tal sentido, se propuso la redistribución de las Supervisiones y las Procuradurías Auxiliares, tomando en consideración la creación de otras tres Supervisiones (Xonacatlán, Nezahualcóyotl, Naucalpan), adicionales a las ya existentes.

4.3 Competencia territorial de las autoridades laborales

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo contaba con 5 subprocuradurías Auxiliares, ubicadas de acuerdo a la competencia territorial de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca y Cuautitlán Texcoco, divididas en dos zonas: Oriente y Nororiente, las cuales comprendían los siguientes municipios:

SUBPROCURADURÍA ZONA NORORIENTE 108 MUNICIPIOS Procuraduría Auxiliar: - TOLUCA - ECATEPEC - TEXCOCO	Acambay, Acolman, Aculco, Almoloya de Alquisiras, Almoloya de Juárez, Almoloya del Río, Amanalco, Amatepec, Amecameca, Atenco, Atizapán, Atlacomulco, Atlautla, Axapusco, Ayapango, Calimaya, Capulhuac, Chalco, Chapa de Mota, Chapultepec, Chiautla, Chicoloapan, Chiconcuac, Chimalhuacán, Coacalco de Berriozábal, Coatepec Harinas, Cocotitlán, Donato Guerra, Ecatepec de Morelos, Ecatzingo, El Oro, Huixquilucan, Ixtapaluca, Ixtapan de la Sal, Ixtapan del Oro, Ixtlahuaca, Jaltenco, Jilotepec, Jiquipilco, Jocotitlán, Joquicingo, Juchitepec, La Paz, Lerma, Luvianos, Malinalco, Metepec, Mexicaltzingo, Morelos, Nextlalpan, Nezahualcóyotl, Nopaltepec, Ocoyoacac, Ocuilan, Otumba, Otzoloapan, Otzolotepec, Ozumba, Papalotla, Polotitlán, San Antonio la Isla, San Felipe del Progreso, San José del Rincón, San Martin de las Pirámides, San Mateo Atenco, San Simón de Guerrero, Santa María Rayón, Santo Tomás de los Plátanos, Soyaniquilpan, Sultepec, Tecámac, Tejupilco, Temamatla, Temascalapa, Temascalcingo, Temascaltepec, Temoaya, Tenancingo, Tenango del Aire, Tenango del Valle, Teotihuacan, Tepetlaoxtoc, Tepetlixpa, Texcaltitlán, Texcalyacac, Texcoco, Tezoyuca, Tianguistenco, Timilpan, Tlalmanalco, Tlatlaya, Toluca, Tonatico, Tonatitla, Tultepec, Tultitlán, Valle de Bravo, Valle de Chalco Solidaridad, Villa de Allende, Villa Guerrero, Villa Victoria, Xalatlaco, Xonacatlán, Zacazonapan, Zacualpan, Zinacantepec, Zumpahuacán, Zumpango
SUBPROCURADURÍA ZONA ORIENTE 17 MUNICIPIOS Procuraduría Auxiliar: - TLALNEPANTLA - CUAUTITLÁN IZCALLI	Apaxco, Atizapán de Zaragoza, Coyotepec, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Huehuetoca, Hueypoxtla, Isidro Fabela, Jilotzingo, Melchor Ocampo, Naucalpan de Juárez, Nicolás Romero, Teoloyucan, Tepotzotlán, Tlalnepantla de Baz, Villa del Carbón, Tequixquiac.

La creación de los Centros de Conciliación Laboral y Tribunales Laborales Locales, impulsó a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo a la modificación de su estructura organizacional, para la cobertura territorial de la Autoridades Administrativas, creando

una nueva Subprocuraduría en la Zona Centro y reorganizando la estructura existente.

Por lo que, al aprobarse las nuevas Supervisiones y Procuradurías Auxiliares, se consideró que tuviera una ubicación geográfica céntrica a los municipios, con colindantes al norte, al este, al sur, al oeste, para conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones. De igual forma, para que se dé una mejor atención a los usuarios, ya que permitirá la operatividad de los cometidos, procurando que sea un lugar funcional para laborar y un espacio adecuado para la atención a los trabajadores, patrones y demás representaciones obreras y patronales.

4.3.1 Procuraduría de la Defensa del Trabajo

SUBPROCURADURÍA ZONA ORIENTE 17 MUNICIPIOS Procuraduría Auxiliar: - NAUCALPAN - TLALNEPANTLA - CUAUTITLÁN IZCALLI	Apaxco, Atizapán de Zaragoza, Coyotepec, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Huehuetoca, Hueypoxtla, Isidro Fabela, Jilotzingo, Melchor Ocampo, Naucalpan de Juárez, Nicolás Romero, Teoloyucan, Tepotzotlán, Tequixquiac, Tlalnepantla de Baz, Villa del Carbón.
SUBPROCURADURÍA ZONA CENTRO 67 MUNICIPIOS Procuraduría Auxiliar: - TOLUCA I - TOLUCA II - XONACATLÁN	Acambay, Aculco, Almoloya de Alquisiras, Almoloya de Juárez, Almoloya del Río, Amanalco, Amatepec, Atizapán, Atlacomulco, Calimaya, Capulhuac, Chapa de Mota, Chapultepec, Coatepec Harinas, Donato Guerra, Donato Guerra, El Oro, Huixquilucan, Ixtapan de la Sal, Ixtapan del Oro, Ixtlahuaca, Jilotepec, Jiquipilco, Jocotitlán, Joquicingo, Lerma, Luvianos, Malinalco, Metepec, Mexicaltzingo, Morelos, Ocoyoacac, Ocuilan, Otzoloapan, Otzolotepec, Polotitlán, San Antonio la Isla, San Felipe del Progreso, San José del Rincón, San Mateo Atenco, San Simón de Guerrero, Santa María Rayón, Santo Tomás de los Plátanos, Soyaniquilpan, Sultepec, Tejupilco, Temascalcingo, Temascaltepec, Temoaya, Tenancingo, Tenango del Valle, Texcaltitlán, Texcalyacac, Tianguistenco, Timilpan, Tlatlaya, Toluca, Tonatico, Valle de Bravo, Villa de Allende, Villa Guerrero, Villa Victoria, Xalatlaco, Xonacatlán, Zacazonapan, Zacualpan, Zinacantepec, Zumpahuacán.

SUBPROCURADURÍA ZONA NORORIENTE 41 MUNICIPIOS Procuraduría Auxiliar: - ECATEPEC - TEXCOCO - NEZAHUALCÓYOTL	Acolman, Amecameca, Atenco, Atlautla, Axapusco, Ayapango, Chalco, Chiautla, Chicoloapan, Chiconcuac, Chimalhuacán, Coacalco de Berriozábal, Cocotitlán, Ecatepec de Morelos, Ecatzingo, Ixtapaluca, Jaltenco, Juchitepec, La Paz, Nextlalpan, Nezahualcóyotl, Nopaltepec, Otumba, Ozumba, Papalotla, San Martin de las Pirámides, Tecámac, Temamatla, Temascalapa, Tenango del Aire, Teotihuacan, Tepetlaoxtoc, Tepetlixpa, Texcoco, Tezoyuca, Tlalmanalco, Tonatitla, Tultepec, Tultitlán, Valle de Chalco, Zumpango.

4.3.2 Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de México Jurisdicción de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL VALLE DE TOLUCA*	Sede Toluca	Acambay, Aculco, Almoloya de Alquisiras, Almoloya de Juárez, Almoloya del Río, Amanalco, Amatepec, Atizapán, Atlacomulco, Calimaya, Capulhuac, Chapa de Mota, Chapultepec, Coatepec Harinas, Donato Guerra, El Oro, Huixquilucan, Ixtapan de la Sal, Ixtapan del Oro, Ixtlahuaca, Jilotepec, Jiquipilco, Jocotitlán, Joquicingo, Lerma, Luvianos, Malinalco, Metepec, Mexicaltzingo, Morelos, Ocoyoacac, Ocuilan, Otzoloapan, Otzolotepec, Polotitlán, San Antonio la Isla, San Felipe del Progreso, San José del Rincón, San Mateo Atenco, San Simón de Guerrero, Santa María Rayón, Santo Tomás de los Plátanos, Soyaniquilpan, Sultepec, Tejupilco, Temascalcingo, Temascaltepec, Temoaya, Tenancingo, Tenango del Valle, Texcaltitlán, Texcalyacac, Tianguistenco, Timilpan, Tlatlaya, Toluca, Tonatico, Valle de Bravo, Villa de Allende, Villa Guerrero, Villa Victoria, Xalatlaco, Xonacatlán, Zacazonapan, Zacualpan, Zinacantepec, Zumpahuacán.

* Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, 08, 26, 2021, Periódico Oficial “Gaceta de Gobierno” del Estado de México, 20 de junio 2013, legislación.edomex.gob.mx/sites/legislación.edomex.gob.mx/files/files/pdf/rgl/vig/rglvig298.pdf.pdf.

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL VALLE CUAUTITLÁN-TEXCOCO.*	Sede Tlalnepantla de Baz	• Atizapán de Zaragoza, Isidro Fabela, Jilotzingo, Naucalpan de Juárez, Nicolás Romero, Tlalnepantla de Baz y Villa del Carbón.
	Sede Ecatepec de Morelos	• Acolman, Atenco, Axapusco, Chiautla, Chiconcuac, Coacalco de Berriozábal, Ecatepec de Morelos, Jaltenco, Nextlalpan, Nezahualcóyotl, Nopaltepec, Otumba, Papalotla, San Martin de las Pirámides, Tecámac, Temascalapa, Teotihuacan, Tezoyuca, Tonatitla, Tultepec, Tultitlán y Zumpango.
	Sede Cuautitlán Izcalli	• Apaxco, Coyotepec, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Huehuetoca, Hueypoxtla, Melchor Ocampo, Teoloyucan, Tepotzotlán y Tequixquiac.
	Sede Texcoco	• Amecameca, Atlautla, Ayapango, Chicoloapan, Chimalhuacán, Cocotitlán, Chalco, Ecatzingo, Ixtapaluca, Juchitepec, La Paz, Ozumba, Temamatla, Tenango del Aire, Tepetlaoxtoc, Tepetlixpa, Texcoco, Tezoyuca, Tlalmanalco, Valle de Chalco Solidaridad.

4.3.3 Jurisdicción del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje del Estado de México

TRIBUNAL ESTATAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE MÉXICO. TOLUCA.	Sede Toluca	Acambay, Aculco, Almoloya de Alquisiras, Almoloya de Juárez, Almoloya del Río, Amanalco, Amatepec, Atlacomulco, Calimaya, Capulhuac, Chapultepec, Coatepec Harinas, Donato Guerra, El Oro, Huixquilucan, Ixtapan de la Sal, Ixtapan del Oro, Ixtlahuaca, Jilotepec, Jiquipilco, Jocotitlán, Joquicingo, Lerma, Luvianos, Malinalco, Metepec, Mexicaltzingo, Morelos, Ocoyoacac, Ocuilan, Otzoloapan, Otzolotepec , Polotitlán, San Antonio la Isla, San Felipe del Progreso,

* Reglamento Interior de la Junta Local de conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán-Texcoco, 08, 26, 2021, Periódico Oficial “Gaceta de Gobierno” del Estado de México, 17 de agosto 2017, legislación.edomex.gob.mx/sites/legislación.edomex.gob.mx/files/files/pdf/rgl/vig/rglvig140.pdf.pdf.

		San José del Rincón, San Mateo Atenco, San Simón de Guerrero, Santa María Rayón, Santo Tomás de los Plátanos, Soyaniquilpan, Sultepec, Tejupilco, Temascalcingo, Temascaltepec, Temoaya, Tenancingo, Tenango del Valle, Texcaltitlán, Texcalyacac, Tianguistenco, Timilpan, Tlatlaya, Toluca, Tonatico, Valle de Bravo, Villa de Allende, Villa Guerrero, Villa Victoria, Xalatlaco, Xonacatlán, Zacazonapan, Zacualpan, Zinacantepec, Zumpahuacán, Temamatla y Tenango del Aire.
SALA AUXILIAR TLALNEPANTLA	Sede Tlalnepantla de Baz	Apaxco, Atizapán de Zaragoza, Chapa de Mota, Coacalco de Berriozábal, Coyotepec, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Huehuetoca, Hueypoxtla, Isidro Fabela, Jaltenco, Jilotzingo, Melchor Ocampo, Naucalpan de Juárez, Nextlalpan, Nicolás Romero, Teoloyucan, Tepotzotlán, Tequixquiac, Tlalnepantla, Tonanitla, Tultepec, Tultitlán, Villa del Carbón, Zumpango.
SALA AUXILIAR ECATEPEC	Sede Ecatepec de Morelos	Acolman, Amecameca, Atenco, Atlautla, Axapusco, Ayapango, Chalco, Chiautla, Chicoloapan, Chiconcuac, Chimalhuacán, Cocotitlán, Ecatepec, Ecatzingo, Juchitepec, Ixtapaluca, La Paz, Nezahualcóyotl, Nopaltepec, Otumba, Ozumba, Papalotla, San Martín de Las Pirámides, Tecámac, Temascalapa, Teotihuacán, Tepetlaoxtoc, Tepetlixpa, Texcoco, Tezoyuca, Tlalmanalco, Valle de Chalco Solidaridad.*

4.3.4 Centro de Conciliación Laboral

Circunscripción territorial de las Direcciones del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México

DIRECCIÓN REGIONAL

Dirección Regional de Conciliación Laboral Valle de Toluca	Sede Toluca	Acambay, Aculco, Almoloya de Alquisiras, Almoloya de Juárez, Almoloya del Río, Amanalco, Amatepec, Atizapán, Atlacomulco, Calimaya,

* Teca.edomex.gob.mx/salas_auxiliares

		Capulhuac, Chapa de Mota, Chapultepec, Coatepec Harinas, Donato Guerra, El Oro, Ixtapan de la Sal, Ixtapan del Oro, Ixtlahuaca, Jilotepec, Jiquipilco, Jocotitlán, Joquicingo, Lerma, Luvianos, Malinalco, Metepec, Mexicaltzingo, Morelos, Ocoyoacac, Ocuilan, Otzoloapan, Otzolotepec, Polotitlán, Rayón, San Antonio la Isla, San Felipe del Progreso, San José del Rincón, San Mateo Atenco, San Simón de Guerrero, Santo Tomás, Soyaniquilpan de Juárez, Sultepec, Tejupilco, Temascalcingo, Temascaltepec, Temoaya, Tenancingo, Tenango del Valle, Texcalyacac, Texcaltitlán, Tianguistenco, Timilpan, Tlatlaya, Toluca, Tonatico, Valle de Bravo, Villa de Allende, Villa Guerrero, Villa Victoria, Villa del Carbón, Xalatlaco, Xonacatlán, Zacazonapan, Zacualpan, Zinacantepec, Zumpahuacán.
Dirección Regional de Conciliación Laboral Valle de Zona Tlalnepantla	Sede Tlalnepantla de Baz	Atizapán de Zaragoza, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Coyotepec, Huixquilucan, Huehuetoca, Isidro Fabela, Jilotzingo, Melchor Ocampo, Naucalpan de Juárez, Nicolás Romero, Teoloyucan, Tepotzotlán, Tlalnepantla de Baz, Tultepec, Tultitlán.
Dirección Regional de Conciliación Laboral Valle de Zona Ecatepec	Sede Ecatepec de Morelos	Acolman, Amecameca, Apaxco, Atenco, Atlautla, Axapusco, Ayapango, Chalco, Chiautla, Chicoloapan, Chiconcuac, Chimalhuacán, Coacalco de Berriozábal, Cocotitlán, Ecatepec de Morelos, Ecatzingo, Hueypoxtla, Ixtapaluca, Jaltenco, Juchitepec, La Paz, Nextlalpan, Nezahualcóyotl, Nopaltepec, Otumba, Ozumba, Papalotla, San Martín de las Pirámides, Tecámac, Temamatla, Temascalapa, Tenango del Aire, Teotihuacan, Tepetlaoxtoc, Tepetlixpa, Tequixquiac, Texcoco, Tonanitla, Tezoyuca, Tlalmanalco, Valle de Chalco Solidaridad, Zumpango.<?>

* Reglamento Interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México, 08, 26, 2021, Periódico Oficial "Gaceta de Gobierno" del Estado de México, 1º de septiembre 2020, legislación.edomex.gob.mx/sites/legislación.edomex.gob.mx/files/files/pdf/rgl/vig/rglvig742.pdf

4.3.5 Tribunales Laborales
Jurisdicción de los Tribunales Laborales en razón del territorio

REGIÓN	TRIBUNAL LABORAL	DISTRITO JUDICIAL	MUNICIPIOS
Toluca	Primer y Segundo Tribunales laborales de la Región Judicial de Toluca, con residencia en Xonacatlán.	Toluca, El Oro, Ixtlahuaca, Jilotepec, Lerma, Sultepec, Temascaltepec, Tenango del Valle, Tenancingo y Valle de Bravo.	El Oro, Acambay, Atlacomulco, San José del Rincón, Temascalcingo, Ixtlahuaca, Jiquipilco, Jocotitlán, Morelos, San Felipe de Progreso, Jilotepec, Aculco, Chapa de Mota, Polotitlán, Soyaniquilpan de Juárez, Timilpan, Villa del Carbón, Lerma, Ocoyoacac, Otzolotepec, San Mateo Atenco, Xonacatlán, Sultepec, Almoloya de Alquisiras, Texcaltitlán, Tlatlaya, Zacualpan, Temascaltepec, Amatepec, Luvianos, San Simón de Guerrero, Tejupilco, Tenango del Valle, Almoloya del Río, Atizapán, Calimaya, Capulhuac, Chapultepec, Joquicingo, Mexicaltzingo, Rayón, San Antonio la Isla, Texcalyacac, Tianguistenco, Xalatlaco, Tenancingo, Coatepec Harinas, Ixtapan de la Sal, Malinalco, Ocuilan, Tonatico, Villa Guerrero, Zumpahuacán, Toluca, Almoloya de Juárez, Metepec, Temoaya, Villa Victoria, Zinacantepec, Valle de Bravo, Amanalco, Donato Guerra, Ixtapan del Oro, Santo Tomás, Otzoloapan, Villa de Allende y Zacazonapan.

Tlalnepantla	Primer Tribunal Laboral de la Región Judicial de Tlalnepantla.	Tlalnepantla, con excepción del municipio de Naucalpan.	Tlalnepantla de Baz, Atizapán de Zaragoza, Huixquilucan, Isidro Fabela, Jilotzingo y Nicolás Romero.
	Segundo Tribunal Laboral de la Región Judicial de Tlalnepantla, con residencia en Naucalpan	Cuautitlán y el municipio de Naucalpan.	Cuautitlán, Coyotepec, Cuautitlán Izcalli, Huehuetoca, Melchor Ocampo, Teoloyucan, Tepotzotlán, Tultepec, Tultitlán y Naucalpan.
Texcoco	Primer Tribunal Laboral de la Región Judicial de Texcoco.	Texcoco y Otumba.	Texcoco, Acolman, Atenco, Chiautla, Chicoloapan, Chiconcuac, Papalotla, Tepetlaoxtoc, Tezoyuca, Otumba, Axapusco, Nopaltepec, San Martín de las Pirámides, Temascalapa y Teotihuacán.
	Segundo Tribunal Laboral de la Región Judicial de Texcoco, con residencia en Nezahualcóyotl.	Chalco y Nezahualcóyotl	Chalco, Amecameca, Atlautla, Ayapango, Cocotitlán, Ecatzingo, Ixtapaluca, Juchitepec, Ozumba, Temamatla, Tenango del Aire, Tepetlixpa, Tlalmanalco, Valle de Chalco Solidaridad, Nezahualcóyotl, Chimalhuacán y La Paz.
Ecatepec	Primer Tribunal Laboral de la Región Judicial de Ecatepec.	Ecatepec y Zumpango.*	Ecatepec de Morelos, Coacalco de Berriozábal, Tecámac, Zumpango, Apaxco, Hueypoxtla, Jaltenco, Nextlalpan, Tequixquiac y Tonanitla.**

Cabe hacer mención que se crearon cinco Supervisiones de Procuradores Auxiliares y tres Procuradurías Auxiliares, beneficiando a la población solicitante, de tal manera que impactará en el entorno económico, ya que disminuirán el tiempo en traslados y los trámites se agilizarán al disminuir la demanda de personas solicitantes.

* Circular No 61/2020 Poder Judicial del Estado de México, 08, 26, 2021, 30 de octubre de 2020,gestión,pjedomex.gob.mx/gestion2/WebAvisos/252-Circular61.2020.pdf
** Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de México,08,26,2021, Periódico Oficial "Gaceta de Gobierno" del Estado de México, 5 de abril 2021, legislación.edomex.gob.mx/sites/legislación.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/legvig020.PDF

El principal objetivo es que las Supervisiones y Procuradurías Auxiliares brinden a las y los mexiquenses una atención pronta y profesional, otorgándoles mejores servicios al momento de ejercer sus atribuciones y facultades.

4.4 Contratación de personal

Se solicitó la ampliación de la plantilla jurídica y administrativa de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, a efecto de ejercer de forma eficaz la aplicación de las reformas jurídicas en materia de trabajo; aprobándose, por parte de la Secretaría de Finanzas, la apertura de 42 plazas (personal jurídico y administrativo).

Por lo cual, mediante la Dirección de Capital Humano y Escalafón del Estado de México, a través de la Subdirección de Escalafón, bajo los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, se llevó a cabo el proceso de reclutamiento de profesionistas para ingresar a laborar en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Estado de México. El proceso consistió en tres etapas:

1. La primera radicó en el registro y actualización de aspirantes en la Cartera de Empleo del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de México; asimismo, los aspirantes a Procurador Auxiliar de la Defensa del Trabajo deberían cumplir con los siguientes requisitos:
   a).- Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
   b).- No ser ministro de culto;
   c).- No haber sido condenado por delito internacional sancionado con pena corporal;
   d).- Tener título de Abogado o Licenciado en Derecho;
   e).- Haber obtenido la patente para ejercer la profesión; y
   f).- Conocimiento en materia de Derecho Laboral;
2. Elaboración y aprobación de la evaluación psicométrica a las y los aspirantes; y
3. Realización y aprobación de la evaluación de conocimientos a las y los aspirantes.

Actualmente, 122 servidores públicos forman la plantilla de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, entre personal jurídico y administrativo, de los cuales 42 son resultado de esta última etapa de selección, concurso y capacitación, con el objetivo de contar con personal altamente calificado que brinde el servicio jurídico apropiado ante las exigencias de la Reforma Laboral.

Conclusión

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, a lo largo de estos 66 años, ha evolucionado conforme a las exigencias de las reformas laborales, la sociedad, la economía, los avances tecnológicos y el derecho, manteniéndose a la vanguardia en cuanto a servicios, así como en capacitación constante para su personal jurídico y administrativo, de la mano con el Poder Judicial y las autoridades federales.

Se ha beneficiado con sus servicios de forma gratuita a más de 6 millones de usuarios, formulando 260 mil demandas para la defensa de los intereses de los trabajadores, las cuales fueron presentadas ante las Autoridades Laborales, obteniendo 19 mil 500 laudos condenatorios y 292 mil 500 convenios, recuperando más de 13 millones de pesos en beneficio de la clase trabajadora del Estado de México.

Desempleo, el desafiante reto de nuestros días

Unemployment, the defiant challence of our days

José Antonio Corona Yurrieta*

Resumen

Una de las grandes preocupaciones sociales de la actualidad se encuentra en el sorpresivo incremento del desempleo, a partir del surgimiento de la COVID-19. La actividad económica y, por ende, los mercados laborales, están cambiando en forma por demás incierta y acelerada, en un contexto caracterizado por el cambio de hábitos y prioridades de consumo en la población.

Enfrentar y superar esta crisis entraña un enorme reto, en virtud de que incorpora variables sanitarias inéditas, que no solo han cobrado la vida de miles de connacionales, sino que, además, han motivado el surgimiento de nocivas secuelas culturales, sociales y económicas; por lo que es urgente el diseño y aplicación de políticas públicas emergentes, que coadyuven a la recuperación del bienestar social, a través del impulso al empleo digno, formal y bien remunerado, especialmente, en lo que respecta a los segmentos sociales menos favorecidos.

Palabras clave

Empleo, desempleo, autoempleo, trabajo, COVID-19, mercado laboral, Estado de México, Secretaría del Trabajo.

Abstract

One of the greatest social concerns nowadays is the surprising increment of unemployment, due to the emergence of COVID-19. Economic activity and, consequently, labor markets, are changing in an uncertain and accelerated way, in a context characterized by the change of habits and consumption priorities in the population.

* Licenciado en Derecho por la Universidad Isidro Fabela. Se ha desempeñado en el sector privado como Gerente General de Viajes Corona, Gerente General de American Express Toluca y fundador del restaurant Casa Criolla Parrilla Argentina. De 2014 a 2017, se desempeñó en la Administración Pública como Director General del Instituto Mexiquense del Emprendedor de la Secretaría de Desarrollo Económico. Actualmente, se desempeña como Director General de la Dirección de Empleo y Productividad y titular del Servicio Nacional de Empleo Estado de México de la Secretaría del Trabajo.

Facing and overcoming this crisis entails an enormous challenge, since it incorporates unprecedented health variables, which have not only claimed the lives of thousands of nationals; but they have also led to the emergence of harmful cultural, social and economic consequences; therefore, it is urgent to design and implement emerging public policies, which contribute to the recovery of social welfare, through the promotion of dignified, formal and well-paid employment, especially with regard to the less favored social segments.

Keywords
Employment, unemployment, self-employment, work, COVID-19, labor market, State of México, Ministry of Labor.

Introducción

Las principales medidas que se tomaron en principio, para contrarrestar esta lamentable pandemia, fueron el distanciamiento social y el confinamiento en casa. Si bien estas medidas permitieron contener el contagio, también afectaron la actividad económica, al desacelerar e incluso interrumpir la producción, lo que disminuyó las horas de trabajo y los salarios y dieron lugar a la reducción de la demanda agregada de bienes y servicios. El virus y la consiguiente crisis económica repercutieron negativamente en el mundo del trabajo, en cuatro aspectos fundamentales:

1) La disminución del número de personas con empleo formal y bien remunerado;
2) El aumento en la precarización de los puestos de trabajo disponibles;
3) El incremento en la informalidad laboral; y
4) Los efectos en los grupos específicos más vulnerables frente a las consecuencias adversas en el mercado laboral.

El regreso progresivo a la actividad económica resulta imprescindible, pero es necesaria la puesta en marcha, o reforzamiento, de acciones que faciliten la reincorporación de la fuerza de trabajo a las unidades de producción.

1. Empleo en el Estado de México

El Censo de Población y Vivienda 2020, efectuado por el INEGI, indica que el Estado de México era habitado, al momento de efectuar ese ejercicio, por 16’992,418 personas, 8’741,123 del sexo femenino y 8’251,295 del masculino. Sin embargo, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) reporta que, al primer trimestre de 2021, había un total de 17’104,601 habitantes, con una población

económicamente activa de 7’256,647 personas, de las cuales 6’784,282 están ocupadas[1].

Debido a sus características, el empleo en áreas urbanas es más cuantioso, sobre todo, destaca la actividad comercial, ya que el 21.2% de las personas que actualmente laboran en la entidad lo hacen en este rubro. En otras ramas, la ocupación se manifiesta de la siguiente manera:

- *Comercio* *21.2%*
- *Industria manufacturera* *16.2%*
- *Servicios sociales* *10.9%*
- *Servicios diversos* *10.3%*
- *Servicios profesionales, financieros y corporativos* *9.8%*
- *Construcción* *8.5%*
- *Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento* *7.0%*
- *Restaurantes y servicios de alojamiento* *6.0%*
- *Gobierno y organismos internacionales* *5.9%*
- *Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca* *4.6%*
- *Industria extractiva y de la electricidad* *0.3%*

2. El desempleo

Una referencia obligada para analizar la evolución del mercado laboral, particularmente en lo que al empleo formal se refiere[2], son -sin duda-

[1] INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 1er. Trimestre de 2021, México.

[2] Empleo formal es aquel que respeta derechos laborales y brinda acceso a servicios de salud, a vivienda, a una pensión para la vejez o ahorro para el retiro, entre otros beneficios.

los datos que publica el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)[3], los cuales indican que, al mes de agosto de 2021, había 1'612,608 trabajadores asegurados en el Estado de México; cifra que nos permite dimensionar la situación actual, si tomamos en cuenta que:

- En marzo de 2020 (al inicio de la pandemia) tenía un registro de 1'639,195 asegurados; 26,587 trabajadores más que los reportados en agosto de 2021.
- El menor registro de puestos de trabajo se manifestó en el mes de mayo de 2020, con solo 1'580,188.

- En el sector comercio, el IMSS advierte la mayor caída del empleo durante la pandemia, toda vez que reportó 411,446 asegurados para agosto de 2021, contra los 452,694 que tenía en el mes de marzo de 2020.

Por su parte, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) refiere que, en el Estado de México, 472,365 personas en condición de laborar no están ocupadas; de las cuales, 288,636 son del sexo masculino y 183,729 del femenino, con lo que se alcanza una tasa de desempleo del 6.3% para hombres y del 6.9% para el caso de mujeres[4]. Por otra parte, conviene señalar que la misma fuente refiere que la tasa de informalidad laboral[5] en hombres es del 55.1%, en tanto que para las mujeres es del 56.2%.

Otra variable digna de destacar en el escenario a corto plazo, no solo son las personas que en los meses pasados perdieron su trabajo,

[3] Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo con datos del IMSS (2021). Trabajadores Asegurados. Estos datos se pueden consultar en la liga: Trabajadores Asegurados (stps.gob.mx)

[4] INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 1er. Trimestre de 2021, México.

[5] Personas que laboran sin contar con el respaldo de alguna institución de seguridad social como el IMSS, ISSSTE o ISSEMYM.

sino también aquellos estudiantes que están próximos a incorporarse al mercado laboral, así como los trabajadores que aspiran a más y mejores oportunidades laborales. De igual forma, no se debe olvidar el impacto en los hogares de los trabajadores que quedaron en desempleo; y que, en muchos casos, dichos trabajos representaban la única fuente de ingresos del hogar. Con lo anterior, el número de personas afectadas, de manera directa o indirecta tras la disminución de puestos de trabajo, resulta mayor.

3. Impacto en el empleo femenino

La participación femenina en el mercado laboral durante la pandemia se ha visto severamente disminuida, en virtud al surgimiento de diversos factores; entre los más frecuentes podemos encontrar:

- Los patrones culturales transmitidos de generación en generación, en los que se aplica la costumbre de dejar a la mujer las tareas del hogar y la elaboración de alimentos; así como el cuidado de los hijos, de las personas enfermas, adultas mayores o con alguna discapacidad;
- Los niños dejaron de acudir a la escuela durante meses, los adultos mayores han requerido mayores cuidados y los centros de salud se han visto colapsados;
- El temor al contagio en centros de trabajo;
- Las actividades antes citadas dificultan su acceso o continuidad en el empleo formal, por lo que se ven obligadas a incursionar en el sector informal de la economía, para apuntalar el ingreso familiar;
- Muchos de los puestos de trabajo ocupados en gran medida por las mujeres sufrieron cierres, despidos o aplazamientos, como en el caso de los servicios y el comercio.

De acuerdo con el reporte titulado *"COVID-19 y el mercado laboral de América Latina y el Caribe: impactos diferenciados por género"*, elaborado por el Banco Mundial, la pandemia detonó las pérdidas de empleo para todos, sin distinción, pero indudablemente afectó mucho más al segmento compuesto por las mujeres.

Si bien es cierto, la brecha entre el empleo masculino y el femenino ya era amplia desde antes de la pandemia, la llegada del COVID-19 la profundizó. Según los datos del reporte, previo a la entrada del Coronavirus, solo 53% de las mujeres en edad de trabajar en la región participaba en el mercado laboral. Esta proporción contrasta con 77% de los hombres que sí contaban con un empleo.[6]

[6] Banco Mundial (2021), *COVID-19 y el mercado laboral de América Latina y el Caribe: impactos diferenciados por género.* El documento se puede consultar en la liga: https://documents1.worldbank.org/

El mismo estudio sugiere que si las mujeres participaran a la misma tasa que los hombres, el ingreso per cápita sería 22% más alto. Suponiendo que México pudiera implementar políticas para incrementar la participación laboral de las mujeres en línea con lo observado en otros países exitosos, esto contribuiría a un crecimiento económico de 0.4% anual.

En cuanto al Estado de México se refiere, la participación femenina en la fuerza laboral sigue siendo baja: del total de personas aseguradas en el IMSS, solo el 38% son mujeres.

Ahora que, independientemente del valioso papel que juega la mujer en la economía estatal y nacional, es preciso reconocer que -con igual o mayor importancia- cumple una función angular en el sector productivo, como generadora de progreso y equilibrio social, por su dinamismo, talento, sensibilidad, nobleza y humanismo; lo que un país como el nuestro no puede desaprovechar.

4. Medidas para coadyuvar a disminuir el avance del desempleo

La Organización Internacional del Trabajo ha manifestado la necesidad de mitigar el impacto sobre el empleo y los ingresos de la población; en especial de los grupos más vulnerables y ha emitido dos recomendaciones de carácter genérico:

a. El diálogo social es un componente indispensable para poder garantizar la transición hacia un mercado laboral sostenible y las normas internacionales del trabajo son una guía de las medidas que se deben de tomar.
b. La crisis es un buen momento para replantear ciertos aspectos de la economía y considerar un enfoque ambientalmente más sostenible.

Ante el avance de la pandemia en territorio nacional, el Gobierno de México publicó el 30 de marzo de 2020, en el Diario Oficial de la Federación, un Acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19). A raíz de esta disposición oficial, se clasificó a las actividades económicas en esenciales y no esenciales, limitando el funcionamiento de estas últimas; de manera que millones de personas trabajadoras se tuvieron que quedar en sus casas, en teletrabajo o bien tuvieron que afrontar consecuencias de la crisis, como la reducción de sueldos o despidos.

A los empleadores se les recomendó evitar despidos y tratar de conservar, al máximo posible, el salario íntegro de sus trabajadores. Para las empresas que encontraron dificultades para seguir esta recomendación, se les sugirió acudir a la Procuraduría Federal de la

Defensa del Trabajo, a efecto de recibir asesoría o llegar a convenios que beneficiaran a ambas partes.

En esta misma tesitura, el Gobierno del Estado de México publicó el Acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria, por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el Virus SARS-CoV2 (COVID19); así como un conjunto de acuerdos instruyendo medidas preventivas y de seguridad que se deberán implementar para la mitigación y control de los riesgos para la salud, que implica la enfermedad referida.

En este contexto y en el marco de sus atribuciones, la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México ha diseñado una política pública por indicaciones del titular del Ejecutivo estatal, encaminada a facilitar la inserción laboral y el fomento al autoempleo, destacando:

1. *Seguro de Desempleo*: Justo en 2020, en la etapa más aguda de la pandemia, se implementó un Programa de Apoyo al Desempleo, con un presupuesto de $150'000,000.00 en beneficio de 50,000 personas, con el propósito de establecer un mecanismo solidario de apoyo a la población desplazada de sus espacios laborales, mediante el otorgamiento de recursos económicos directos, a fin de permitir a esta población hacer frente a sus necesidades básicas más apremiantes.
2. *Salario Rosa por el Trabajo:* Con el objeto de contribuir a elevar la economía de las mujeres de 18 a 59 años, que tengan ingresos económicos por debajo de las líneas de pobreza y de pobreza extrema por ingresos, que se dediquen al trabajo del hogar y no perciban remuneración por un empleo formal, y que busquen trabajo, se tiene contemplado beneficiar a 14,000 mujeres en 2021, mediante el otorgamiento de transferencias monetarias y capacitación para el desarrollo humano y comunitario.
3. *Fomento al Autoempleo:* El Programa de Desarrollo Social Fomento al Autoempleo está dirigido a impulsar Proyectos Productivos, entre la población desempleada o subempleada que se encuentre en condiciones de vulnerabilidad. Durante el segundo trimestre de 2021, se concluyó la aplicación del ejercicio 2020, en el cual se atendieron 4,800 proyectos productivos, con una inversión de $114'123,005.00. Para 2021 se tiene programada la asignación de $120'000,000.00 para apoyar la instalación de proyectos de autoempleo.
4. *Vinculación Laboral:* Para facilitar el acercamiento entre solicitantes y oferentes de empleo formal y su consecuente contratación, al mes de agosto de 2021, se han llevado a cabo 64 Ferias Virtuales de Empleo a través de la plataforma de Zoom, con trasmisión conjunta por Facebook Live, donde se ha

dado atención a más de 6,800 personas, la captación de 11,028 plazas de trabajo y la colocación de cerca de 1,600 buscadores de empleo.

5. *Intermediación Laboral:* Se han desarrollado 13 sesiones virtuales para empleadores, se otorgaron 2,699 servicios de apoyo a empresas, que permitieron la promoción de 17,070 puestos de trabajo. La difusión se viene realizando en medios masivos de comunicación, plataformas informáticas y redes sociales, a nivel local, estatal y nacional.

   De enero a abril de 2021 se han brindado talleres de orientación a 739 buscadores de empleo y se promovieron 7,377 vacantes de empleo disponibles en toda la entidad; mediante sus 9 Oficinas Regionales de Empleo, establecidas en Toluca, Atlacomulco, Tejupilco, Valle de Bravo, Naucalpan, Tlalnepantla, Ixtapaluca, Nezahualcóyotl y Ecatepec; mientras que en la Bolsa de Trabajo que opera en coordinación con el Servicio Nacional de Empleo, del 1° de enero al 20 de septiembre de 2021, se atendió a 15,115 personas, habiendo colocado en un empleo formal a 5,616 de ellas.

6.-*Inclusión Laboral:* Se ofrece a las empresas asesoramiento y apoyo en la contratación de población en situación de vulnerabilidad, especialmente para personas con discapacidad y adultos mayores; así como en la elaboración de las descripciones de puestos que pueden ser adaptados para ser cubiertos con estas personas. De enero a julio de 2021, en el Estado de México, se han atendido a 717 candidatos, evaluado a 261 y colocando a 42 solicitantes de empleo en empresas incluyentes tales como: Nestlé, Vitro, OXXO, Walmart, Barcel, entre otras.

5. Conclusiones

Debemos capitalizar las lecciones que nos dejará la pandemia y estar conscientes de que este tipo de situaciones de emergencia pueden presentarse de forma recurrente. Estamos en una etapa de reapertura económica escalonada, en la que se deben diseñar estrategias de gestión de riesgo que nos permitan una mejor planeación y toma de decisiones; reformular las políticas activas de empleo e impulsar una agenda centrada en la productividad y competitividad, propiciando condiciones que generen un desarrollo que permita transitar de una economía tradicional a una del conocimiento; atraer empresas que renueven el sector industrial y de servicios, dando mayor certeza a la inversión; y mejorar la conectividad de las regiones y ciudades, para consolidar al Estado de México, como el centro logístico del país.

El restablecimiento de la actividad económica y de las condiciones laborales conllevará un proceso gradual que supone esfuerzos importantes, así como la cooperación de todos los sectores

productivos para implementar acciones eficientes que mitiguen el impacto que pudieran enfrentar los trabajadores y sus hogares en el contexto actual.

Finalmente, debemos señalar que el mercado laboral mexiquense requiere para su desarrollo y equilibrio:

- Fortalecer mecanismos administrativos e instrumentos jurídicos que faciliten la inserción de la mujer al mercado laboral;
- Promover la instalación de estancias infantiles, centros de retiro o casas de día, para ampliar el acceso a servicios de cuidado, en beneficio de la mujer trabajadora;
- Promover el otorgamiento de licencias por paternidad;
- Disminuir la carga familiar de las mujeres y fomentar la atención y el cuidado de los hombres hacia sus hijos;
- Ampliar las políticas de flexibilidad de horarios y home office;
- Incrementar el número de empleos formales;
- Ampliar el alcance de los servicios de intermediación laboral;
- Promover el empleo formal en el sector primario;
- Incrementar la capacitación y formación de los trabajadores, para mejorar las condiciones de empleo;
- Promover la empleabilidad entre los jóvenes y población vulnerable;
- Promover el acceso a la información sobre la oferta laboral; y
- Disminuir las brechas en el acceso a empleos de calidad en los grupos en situación de desventaja.

Los tres ámbitos de gobierno, instituciones educativas, iniciativa privada y sociedad deben mantenerse coordinados, para alcanzar una pronta recuperación económica en el país y, especialmente, en el Estado de México.

La Reforma Laboral desde la perspectiva de los órganos internos de control

The Labor Reform from the perspective of the internal control organs

Jesús Ponce Rubio*

Resumen

La reforma laboral en México puede ser observada desde sus razones, cambios e implicaciones, no solo desde la perspectiva de las repercusiones que en materia de Derecho Laboral ha traído, sino también desde la perspectiva del Derecho Administrativo y el sistema de responsabilidades que, en la actuación de los Órganos Internos de Control (OIC), tiene el medio para su garantía.

Este artículo explora esa relación entre la reforma laboral y los OIC, que se resuelve cuando se analizan los problemas, realidades y razones para la reforma que encuentran coincidencia en el fenómeno permanente de la corrupción.

Palabras clave

Reforma, control, corrupción, representación, combate y vigilancia.

Abstract

The labor reform in Mexico can be observed from its reasons, changes and implications, not only from the perspective of the repercussions that it has brought about in Labor Law, but also from the perspective of Administrative Law and the system of responsibilities that, in the action of Órganos Internos de Control (OIC) has the means for its guarantee.

* Doctorando y Maestro en Derecho. Titular del Órgano Interno de Control de la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México. Fue Titular del Órgano Interno de Control del Instituto de Información e Investigación Geográfica, Estadística y Catastral del Estado de México (IGECEM). Correo electrónico: jponce9911@gmail.com

This article explores this relationship between the labor reform and the OICs, which is resolved when the problems, realities and reasons for the reform coincide in the permanent phenomenon of corruption.

Keywords
Reform, control, corruption, representation, combat and surveillance.

Introducción

Un nuevo modelo de justicia laboral resultado de la reforma en México debe ser analizado en relación con sus cambios, fines y razones, así como sus beneficios, para presentar escenarios en los que se garantice su cumplimiento. Tales escenarios dependen de la consideración de la reforma en el marco de un sistema jurídico como el nuestro, en el que se explore su relación con otras instituciones.

En este artículo se presenta esa relación entre la Reforma Laboral y los Órganos Internos de Control, que se entrelaza con el fenómeno de la corrupción, visto desde la perspectiva del control interno y la responsabilidad.

Un nuevo modelo de justicia laboral desde la reforma: cambios y razones

El estudio particular de reformas constitucionales representa un tema trascendente (Molina, s.f.), en tanto plantea la adopción de un nuevo modelo de justicia, que lleva aparejados ciertos cambios en las instituciones y en el marco jurídico, producto de diversos problemas y realidades que han desacreditado la justicia laboral que había estado vigente.

Como lo mencionó en su momento Alfredo Sánchez-Castañeda: *"se reconocen algunos de los problemas que aquejan a la actual justicia laboral: lenta, costosa, de difícil acceso, cuestionable, falta de parcialidad, simulación, discrecionalidad y opacidad"* (2017, p. 401), conceptos asociados en mayor o menor medida a otros problemas, como prácticas antidemocráticas, o a formas de desviación de lo establecido por la norma, es decir, formas de corrupción.

Uno de esos problemas (quizá de los más trascendentes) lo ha sido la integración tripartita de la justicia laboral, cuestionada por la doctrina, por múltiples razones (Carpizo en Sánchez-Castañeda, 2017):

a) Los representantes obrero-patronales son juzgador-parte y en ese sentido juez-defensor, por lo que sus votos en los tribunales paritarios se compensan y anulan, siendo el juez imparcial quien resuelve la controversia.

b) Los votos de los representantes obrero-patronales suelen otorgarse a favor del sector que representan.
c) Los representantes de clase no son imparciales.
d) Su actuar no se basa en la justicia sino en el antagonismo de clase.
e) La integración tripartita demora el procedimiento, haciendo que los trámites se dilaten o se suele boicotear el procedimiento.

De las razones anteriores se observan los problemas de "diseño", que materialmente implicaban una ineficaz, equívoca y parcial representación, en el marco de un procedimiento viciado, que demandaba la formulación de nuevas condiciones que garantizaran entornos más justos y equilibrados en las relaciones laborales.

Sobre la reforma laboral, se han afirmado diversos beneficios que se conseguirán (STYPS, 2019):

- Auténtica representación de agremiados en los sindicatos (transparencia y negociación colectiva). La libertad sindical como forma que asegura el cumplimiento del derecho a constituir libremente organizaciones sindicales y pertenecer o no a ellas. Un gran avance en materia de democracia sindical, que es el reconocimiento del derecho de las y los trabajadores a elegir a sus dirigentes a través del voto personal, libre, directo y secreto.
- La creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, como organismo que centraliza el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, que se negociarán y se depositarán hasta que sean conocidos y aprobados por los afiliados. Cabe destacar, además, la obligatoriedad de acudir a la conciliación (como instancia prejudicial) siendo que, en el ámbito local, estos centros solo tendrán la función de conciliación.
- Cambio en el modelo de administración de justicia laboral pasando de Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje a Tribunales Laborales. La adopción de una *"justicia que debe caracterizarse por su legalidad, imparcialidad, equidad, transparencia, eficacia, certeza, independencia, objetividad, profesionalismo, publicidad, confiabilidad y autonomía, así como por ser efectiva*, *pronta y expedita y dar certeza jurídica a trabajadores y a empleadores"* (Sánchez-Castañeda, 2017).

Dadas las razones mencionadas y los beneficios esperados, el discurso parece ser ambicioso, de tal manera que se arribe a una situación diametralmente opuesta a la que imperaba. Ante esta apreciación, surge la pregunta que guía este artículo: ¿será suficiente con la

modificación del marco jurídico en materia de justicia laboral para lograrla *per se*?, ¿depende únicamente de los organismos y órganos jurisdiccionales creados el logro de las expectativas planteadas? o, para ser más precisos, ¿estos requieren de la intervención de otros órganos o instituciones, en una visión más sistemática, para el cumplimiento de los fines para los que fueron creados?

Los Órganos Internos de Control (OIC) y la Reforma Laboral

Los Órganos Internos de Control tienen como función primordial la del "control", que implica la revisión[1] ex ante[2] y la responsabilidad[3] ex post[4]. El control incluye actividades de revisión, aprobación, autorización, verificación, conciliación y supervisión (Serrano, 2016). Diversos autores, entre ellos Carlos Matute González (2018), reconocen que el control:

> "Es un medio de garantía del cumplimiento del principio de legalidad enriquecido por la teoría de los derechos humanos y puede llevarse a cabo con un agente que forme parte de la organización, interno, o con uno que sea ajeno, externo" (p. 127).

De esta forma, esos dos momentos, el de la revisión y el de la responsabilidad, coinciden como medios para verificar la legalidad y, como consecuencia, el respeto de los derechos humanos, entre dos actores, servidor público (que personifica la figura del gobernante) y gobernado, quienes se encuentran en una relación desequilibrada, debido a los recursos con que cuenta el primero y dada la naturaleza de la función que desempeña.

La Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios, en su artículo 3° fracción XXII, señala que los órganos internos de control son las "unidades administrativas en los entes públicos y organismos autónomos encargadas de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno de los entes públicos, competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de los servidores públicos" (LIX Legislatura del Estado de México, 2017).

---

[1] Inspección, fiscalización, intervención; dominio, mando, preponderancia (Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 2016). Proviene del francés *controle*, que a su vez viene de "*contre role*", es decir "contra el rollo", "rollo" se refería a un rollo de papel que era duplicado de original (DeChile.net, 2020). Uno de sus significados refiere "controlar algo", ejercer el control, en una oficina, despacho o dependencia (Real Academia Española, 2014).

[2] Con anterioridad (Real Academia Española, 2014).

[3] La palabra responsabilidad viene del latín *responsum*, que es una forma latina del verbo responder. Por eso se dice que responsabilidad es "la habilidad de responder" (DeChile.net, 2020).

[4] A partir de (Real Academia Española, 2014).

De la lectura de la disposición citada se infiere que una unidad administrativa promueve, evalúa y fortalece el control de los entes públicos, a efecto de aplicar la ley y las sanciones cuando se demuestre que se han cometido faltas graves o no graves. En ese sentido, se agrega otro actor, un servidor público que es titular del Órgano Interno de Control, quien específicamente vigila la actuación de los servidores públicos (que representan a los gobernantes) en el marco de su interacción con los gobernados.

Así, el "control interno es personal (realizado por cada servidor público) o institucional, integrado a un procedimiento determinado por la dependencia o entidad (…). Siempre debe ser consistente, congruente, medible y con base en una estrategia compartida en cualquiera de los niveles (personal, institucional o global)" (Matute, 2018, p. 127); tal procedimiento es el de responsabilidad administrativa.

Este control interno, que a su vez es institucional y personal (el que realiza el titular del órgano), es (Lina, 2018):

> "Un proceso que lleva a cabo la administración pública y que debe estar diseñado para dar una seguridad razonable, en relación con el logro de los objetivos previamente establecidos en los siguientes aspectos básicos: Efectividad y eficiencia de las operaciones; confiabilidad de los reportes financieros y cumplimiento de leyes, normas y regulaciones, que enmarcan la actuación administrativa" (p. 69).

Entendiendo el control interno como proceso, en el caso del Poder Judicial, este es atribución de su contraloría, la que debe vigilar el cumplimiento de las normas de control establecidas por el Consejo de la Judicatura (Serrano, 2016).

Aunque el control interno "no es un fin en sí mismo, es una parte imprescindible de un mecanismo regulador que debe señalar las desviaciones a las normas y las violaciones a la legalidad" (ASEJ, 2019, p. 6), afirmación de la que se parte para señalar que el control interno, si se consideran los cambios, las razones y las expectativas que emanan de la reforma laboral, vendría a significar una herramienta insustituible para el logro de sus fines.

En tanto el modelo de justicia laboral implicó la creación de los tribunales laborales, como órganos jurisdiccionales que emanan del Poder Judicial, así como el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros Locales, los titulares de estos y todo el personal que se desempeñe en ellos se incorporan al régimen de responsabilidades como nuevos servidores públicos, sujetos a la revisión del OIC y a la posibilidad de ser sancionados por faltas administrativas.

La posibilidad de vigilar de los OIC a esos nuevos servidores en instituciones y modelos renovados puede tener un efecto que disminuya o reduzca los efectos de la corrupción, por lo que será necesario evaluar, primero, el concepto de corrupción y las implicaciones que tiene en la realidad, para observar, después, cuál es el papel que los OIC, desde su perspectiva, pueden desempeñar.

Los OIC y el combate a la corrupción

Si se coincide con lo afirmado por Rodolfo Vázquez (2007), en el sentido de que la corrupción debe considerarse como un fenómeno "permanente" y una práctica difundida entre sectores de todos los niveles y en "casi" todas las partes, la idea de la actuación de los OIC frente a la corrupción parece estar más ajustada al concepto de "combatir"[5] o "mermar"[6] que al de "erradicar"[7], pues agrega que: "pensar que es factible alcanzar la corrupción 0 resulta tan utópico como pensar en la posibilidad de una vida sin enfermedades" (Vázquez, 2007, p. 215).

Si la corrupción no puede erradicarse, sí puede medirse y, eventualmente, ser combatida. Si se considera que la "percepción sobre el crecimiento de la corrupción es tal, que hoy en día figura como una de las principales inquietudes de la población" (Lina, 2018, p. 61), que sigue pugnando por esa idea de cortarla de raíz, se debe comprender con mayor profundidad para lograr combatirla y, eventualmente, disminuir sus efectos.

Para que la corrupción ocurra se ha afirmado que (Vázquez, 2007):

> "…es necesaria la presencia de una autoridad o de un decisor, entendiendo por tal todo agente con capacidad para tomar decisiones y cuya actividad esté sujeta a determinados tipos de deberes. Éstos se adquieren a través de un acto voluntario por el que alguien acepta asumir un papel dentro del sistema de reglas vigente. Lo característico de la corrupción es que implica la violación de algún deber por parte de un decisor, y por tanto un acto de deslealtad o hasta de traición con respecto al sistema de reglas que tal decisor asumió voluntariamente" (p. 209).

En ese orden de ideas, el trabajo de los OIC debe centrarse en la vigilancia de aquellos servidores públicos que deciden no atender los

[5] Atacar, reprimir, refrenar un mal o un daño, oponerse a su difusión (RAE, 2014).

[6] Hacer que algo disminuya o quitar a alguien parte de cierta cantidad que le corresponde (RAE, 2014).

[7] Arrancar de raíz (RAE, 2014).

deberes que por ley les corresponden, los que el sistema normativo establece, para lo cual hace falta un proceso de selección transparente y bien pensado del titular y el personal de los OIC, lo que finalmente (Lina, 2018):

> "…traerá consigo el fortalecimiento de dicha autoridad, conllevando a la correcta y eficaz aplicación de las facultades conferidas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y así reducir en gran medida los actos de corrupción en los organismos y dependencias de la administración pública" (p. 58).

Y, sobre todo, en los órganos jurisdiccionales encargados de la justicia laboral, con lo que diversos sectores se verán beneficiados, puesto que el combate a la corrupción no solamente tiene repercusiones al interior de las instituciones, sino también hacia el exterior. Si se piensa en el actuar de los OIC, en el cumplimiento correcto y eficaz de sus facultades y atribuciones en el marco de la Reforma Laboral, puede llegar a ser garante de los beneficios que la reforma ofrece a trabajadores y patrones, sindicatos y, consecuentemente, al Poder Judicial.

Como parte de los "mecanismos que en México han contribuido para cumplir con la nunca fácil tarea de vigilar" (Lanz, 1993), los OIC representan "la delgada línea que se encargue de unir a sociedad y Estado para poder prevenir y en su caso sancionar a aquellas personas dentro del servicio público y particulares vinculados con faltas administrativas direccionadas a la corrupción" (Lina, 2018, p. 72), en el ámbito mismo de un derecho humano, el del derecho al trabajo, reconocido así por la doctrina, la jurisprudencia y el denominado Sistema Interamericano de Derechos Humanos (Badilla y Urquilla, 2019).

Conclusiones

La Reforma Laboral en México acontece por la necesidad de resolver problemas de diseño y representación que conducen a realidades en que se promueve la corrupción. Su justificación está basada en los beneficios que se considera se obtendrán: representación y democracia, legitimidad en los contratos colectivos, así como la eficacia en la conciliación, siendo obligatorio acudir a la instancia conciliatoria más no la conciliación *per se*. Beneficios todos ellos que no pueden ser garantizados solo por las instituciones que se crean o modifican como resultado de la reforma, sino que demandan participación adicional en la vigilancia y supervisión de los servidores públicos implicados.

Los Órganos Internos de Control, dada la naturaleza administrativa del servicio que se presta por estas instituciones creadas o modificadas, es el medio idóneo para garantizar el cumplimiento de los fines de la reforma, tanto por la posibilidad de vigilar y supervisar a los servidores públicos como por hacerlos responsables de las faltas administrativas que cometan. Es un control institucional y personal, que observa la actuación, audita y vigila el cumplimiento de la ley.

Específicamente, este control interno en el Poder Judicial lo realiza una contraloría, cuyo titular tendrá la necesidad de observar, en su actuación, no solo las disposiciones administrativas vigentes y de responsabilidades, sino también las razones, los cambios y las expectativas de la Reforma Laboral, por lo que, de no separarse de esta perspectiva, vendría a significar un actor consciente del papel que le ha tocado desempeñar como garante de la reforma.

Los OIC deben enfocarse en los beneficios que su encomienda trae para combatir la corrupción en el marco del sistema anticorrupción, de un nuevo modelo que se presume por su reciente creación, ausente de vicios, carga de trabajo y problemas del modelo anterior, asociados a la práctica de la corrupción como una realidad permanente y preocupante, pero susceptible de ser disminuida y combatida.

Si no es posible erradicar la corrupción, esto es "corrupción 0", se puede orientar la mirada hacia quienes son autoridad decisoria que debe cumplir deberes y que tiene a su cargo recursos que, inevitablemente, podrían ser usados para fines distintos a aquellos por los cuales fueron concebidos.

Por ello, se debe resaltar la importancia de las acciones de evaluación y control de todas las unidades administrativas que se derivaron para evitar la corrupción. Que se cumpla con las normas, con las actividades, los objetivos, la finalidad y principios de la reforma para fortalecer a los tribunales y a los centros de conciliación. Que esos servidores públicos cumplan, frente a la eventual actuación que pueden desplegar los OIC desde sus atribuciones.

Los OIC ante la Reforma Laboral deben vigilar, supervisar y garantizar que se cumpla su finalidad, para que sociedad y Estado en el marco de la prestación del servicio público se unan, constituyendo un frente común a la corrupción.

Bibliografía

Auditoría Superior del Estado de Jalisco, ASEJ (2019). *Estudio sobre Órganos Internos de Control de la Administración Municipal en el Estado de Jalisco*. Jalisco, México: ASEJ.

Badilla, A. y Urquilla, C. (2019). *El derecho al trabajo en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. Fecha de consulta: 1 de abril de 2021 de Corte Interamericana de Derechos Humanos. Recuperado de: https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22091.pdf

DeChile.net (2020). Diccionario etimológico castellano en línea. Fecha de consulta: 1 de marzo de 2021 de DeChile.net. Recuperado de http://etimologias.dechile.net/

Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM (2016). *Diccionario jurídico mexicano tomo II C-CH*. Fecha de consulta: 1 de marzo de 2021 de Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1169/12.pdf

Lanz, J. (1993). *La contraloría y el control interno en México. Antecedentes históricos y legislativos*. Distrito Federal, México: FCE.

Lina, R. (2018). *La participación de los Órganos Internos de Control en la Implementación del Sistema Nacional/Estatal Anticorrupción*. Ciudad de México, México: COMECSO.

LIX Legislatura del Estado de México (30 de mayo de 2017). *Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios*. Gaceta del Gobierno. Recuperado de https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig240.pdf

Matute, C. (2018). *El control interno en la Administración Pública Federal*. En El Instituto Nacional de Administración Pública en la Reunión Nacional de Administración Pública 2018 (pp.125-149). Distrito Federal, México: INAP A.C.

Molina, S. (s.f.). *Un nuevo modelo de justicia en materia laboral. El reto para el Poder Judicial de la Federación*. Fecha de consulta: 19 de marzo de 2021 de Consejo de la Judicatura Federal. Recuperado de: https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/textos/nuevoModeloJusticiaMateriaLaboral.pdf

Real Academia Española, RAE (2014). *Diccionario de la lengua española*. Madrid: Espasa Calpe.

Sánchez-Castañeda, O. (2017). *La jurisdicción laboral: de juntas tripartitas a tribunales del trabajo*. En Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (pp. 303-412). Ciudad de México, México: IIJ UNAM-Instituto Belisario Domínguez.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social STYPS (2019). *Hacia un nuevo modelo laboral. Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019*. Fecha de consulta: 15 de marzo de 2021 de Gobierno de México. Recuperado de: https://reformalaboral.stps.gob.mx/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf

Serrano, J. (2016). *El control interno de la Administración Pública: ¿elemento de estancamiento o de desarrollo organizacional?* Ciudad de México, México: INAP-Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, LXIII Legislatura.

Vázquez, R. (2007). Corrupción política y responsabilidad de los servidores públicos. *Revista Doxa*, 30, pp. 205-216.

103 años de impartir justicia laboral

103 years of delivering labor justice

Sara Dávila Sánchez*

Resumen
Las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, durante sus más de 103 años de existencia, han cumplido con su encomienda de impartir justicia laboral, equilibrando las relaciones laborales entre los factores de la producción, es decir, entre el capital y el trabajo; promoviendo la conciliación como el mejor instrumento para resolver los conflictos entre trabajadores y patrones, contribuyendo a mantener la paz laboral en nuestra entidad federativa.

Palabras clave
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,
Juntas de Conciliación y Arbitraje, Estado de México, trabajadores,
patrones, conflictos.

Abstract
The Conciliation and Arbitration Boards of the State of Mexico, during their more than 103 years of existence, have fulfilled their task of imparting labor justice, balancing labor relations between the factors of production, that is, between capital and labor; promoting conciliation as the best instrument to resolve conflicts between workers and employers, helping to maintain labor peace in our Federal Entity.

Keywords
Political Constitution of the United Mexican States,
Boards Conciliation and Arbitration, Mexico state, workers,
patterns, conflicts.

* Licenciada en Derecho. Presidenta de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca.

Para resaltar la importancia que han tenido las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Estado de México, mencionaré brevemente el entorno de los trabajadores antes del inicio de la Revolución Mexicana.

Las condiciones de trabajo durante el Porfirito eran inhumanas, la jornada de trabajo de lunes a viernes -cuando bien les iba- era de 12:30 horas de labor efectiva, de las 06:00 a las 20:00 horas, con dos descansos de 45 minutos para el almuerzo y la comida; los trabajadores no recibían pago por el día de descanso, si es que lo tenían, ni usualmente por los días festivos. El horario del sábado terminaba a las 18:00 horas, y en los 17 días festivos religiosos era común un descuento para cubrir gastos del festejo. Se hacían descuentos del sueldo por atención médica, por la tienda de raya. Frecuentemente se pagaba a los obreros no con dinero sino con vales para la tienda de raya de la fábrica, donde los productos estaban más caros, el obrero estaba obligado a comprar en estas tiendas y allí se endeudaba, por lo que no le era fácil cambiar de trabajo.

Los sindicatos estaban prohibidos, los trabajadores no podían llevar periódicos a las fábricas. No había salario mínimo ni contrato colectivo de trabajo y solo se permitía el funcionamiento de organizaciones mutualistas. En la minería y en los ferrocarriles, aunque los sueldos eran mejores, surgía el problema de la discriminación de los obreros mexicanos frente a los extranjeros.

A finales de 1906 se contabilizaban 93 fábricas con huelgas estalladas en el país, 8 de esas fábricas se ubicaban en el Estado de México. Los movimientos huelguistas continuaron después del estallido de la Revolución Mexicana.

Los integrantes del Congreso Constituyente retomaron varias propuestas de los trabajadores, logrando que se plasmaran en el texto constitucional. Es así como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917, publicada en el "Diario Oficial", órgano del gobierno provisional de la República Mexicana, en el artículo 123 estableció que: "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región…"; y en la fracción XX de dicho artículo precisó que: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno".

Es así que surgen unas de las Instituciones más antiguas de la Administración Pública del Estado de México, **las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje**, las cuales tienen su origen en la expedición del "Reglamento Provisional para el Funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Estado de México", publicado en el periódico oficial del Gobierno del Estado de México,

con fecha del 5 de diciembre del año 1917, siendo Gobernador el general Agustín Millán.

El Reglamento Provisional contemplaba una serie de artículos que establecían la composición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El artículo 1º establecía que: “para los casos en los que, el artículo 123 de la Constitución Federal, da intervención a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se divide el Estado en cuatro Distritos Obreros”. Asimismo, el artículo 3 refería: “En cada Distrito Obrero habrá una Junta permanente de Conciliación y Arbitraje, formada por tres representantes de los obreros, otros tantos de los patronos, uno del Gobierno del Estado y un Secretario”.

Pasaron 14 años para que el Congreso de la Unión legislara la materia laboral. Durante esos años, las entidades federativas aplicaron sus Leyes Reglamentarias Locales para regular los procedimientos laborales; con la promulgación en 1931 de la Ley Federal del Trabajo se armonizaron los procedimientos laborales y el funcionamiento de la Junta Federal y las locales.

Durante tantos años de existencia, varias han sido las adecuaciones en la estructura orgánica de las Juntas, destacando la realizada el 25 de septiembre del año 2000, con la cual se crea la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán Texcoco, con residencia en Tlalnepantla de Baz; y se delimita la competencia territorial de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca.

Desde sus orígenes, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se han diferenciado de otros órganos de impartición de justicia por su composición tripartita, integrándose por representantes de los trabajadores, los patrones y del gobierno; sus resoluciones o laudos son aprobados por unanimidad o mayoría de votos; y están circunscritas al Poder Ejecutivo.

Durante 103 años las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de México han cumplido su labor, privilegiando la conciliación como el mecanismo más idóneo para solucionar los conflictos obrero-patronales, tanto individuales como colectivos. Con su actuar, las Juntas han contribuido a que en nuestra entidad federativa prevalezca la paz laboral, tan importante para atraer más inversiones y que estas se traduzcan en la creación de más fuentes de trabajo.

Durante estos años, las Juntas han conocido y resuelto un sinnúmero de emplazamientos a huelga, titularidades de contratos colectivos y juicios individuales; celebrado una gran cantidad de convenios con juicio y sin juicio; registrado el depósito de una cantidad considerable de contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores de trabajo; todo un legado de trabajo que ha permitido mantener el equilibrio entre los factores de la producción, es decir, el equilibrio entre el capital y el trabajo.

Sin embargo, el tiempo avanza y la sociedad también, por lo cual los ordenamientos jurídicos deben actualizarse y las instituciones de impartición de justicia renovarse para estar a la altura de los nuevos retos, que impone una sociedad más demandante e inmersa en la globalización económica. Por ello, el 5 de febrero de 2017, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma constitucional en materia de impartición de la Justicia Laboral, la cual establece que una vez instaurado el nuevo modelo de Justicia Laboral, las Juntas solo seguirán conociendo de los asuntos que tengan en trámite, cerrando en forma paulatina conforme vayan avanzando y en forma definitiva al concluir los juicios laborales radicados en ellas.

A partir del 16 de noviembre de 2020, de las demandas iniciales individuales, juicios de titularidad y emplazamientos a huelga de competencia local, conocerán los Tribunales Laborales pertenecientes al Poder Judicial del Estado de México. Las funciones de registro de organizaciones sindicales, depósito de contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores de trabajo, así como todos los trámites administrativos que se deriven de éstos, son competencia exclusiva del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a partir del 18 de noviembre de 2020. Respecto de la conciliación en materia laboral de competencia local corresponde conocer al Centro de Conciliación Laboral del Estado de México, organismo descentralizado de la Administración Pública Estatal, que entró en operación el 14 de noviembre de 2020.

Conclusión

Como ha quedado de manifiesto en el presente trabajo, hasta antes de la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el 5 de febrero de 1917, las condiciones laborales de los trabajadores eran muy desfavorables, afortunadamente muchas de las peticiones fueron atendidas e incorporadas al texto constitucional; en particular la que demandaba que los conflictos entre trabajadores y patrones fueran resueltos por una autoridad en la cual pudieran confiar, surgiendo así las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales durante más de 103 años han impartido Justicia Laboral, contribuyendo en gran medida a mantener la paz laboral en el Estado de México.

Bibliografía

Chassen de López, F. R. (1977), *Lombardo Toledano y el Movimiento Obrero Mexicano (1917/1940)*, Distrito Federal, México: Extemporáneos S. A.

Sánchez, J. A. (2007), *Evolución de la administración de la Justicia Laboral, Creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de México 1917-2007*, Estado de México, México, Consejo Editorial del Gobierno del Estado de México.

La conciliación no es un tema de moda, es un tema de vida

Conciliation is not a fashion issue, it is a life issue

Antonio Sotelo Espinoza*

Resumen
Para establecer si la conciliación es un tema de moda o de vida, se requiere contextualizar su trascendencia e importancia, para lograr establecer su impacto y cuáles son los beneficios en los distintos ámbitos en los que se desenvuelve el ser humano. La conciliación se concibe como una herramienta eficaz para dar solución a conflictos que surgen a partir del choque de intereses personales entre las partes interesadas, se desarrolla a través de un conciliador que apoya a construir los acuerdos necesarios entre las partes; tiene como ventaja evitar litigios, que en ocasiones son tardados y desgastantes tanto económica como emocionalmente para las partes. En México, legalmente, la conciliación se reconoce en la Ley Federal de Protección al Consumidor, en la protección y defensa de los usuarios de servicios financieros, en materia penal, civil, familiar y laboral. Por lo tanto, la razón de ser de la conciliación es dar solución a conflictos de una manera armoniosa, evitando choques sociales, con la finalidad de fomentar una cultura de paz que, a su vez, facilite una evolución social sustentada en las relaciones armoniosas de los individuos, que contribuya al desarrollo de la colectividad; de ahí que la conciliación no solo es un tema de moda, sino de vida, ya que además de asuntos legales, también se concilian asuntos familiares, laborales y políticos, entre otros.

Palabras clave
Conciliación, conciliar, conciliador, conflictos, cultura de paz, choque de intereses, litigios, solución, mediación, equilibrio.

* Licenciatura en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad Autónoma del Estado de México.
• Subdirector de Conciliación y Servicios Periciales, Dirección General de Política e Inclusión Laboral en la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México.
• Secretario Particular, Dirección General de Política e Inclusión Laboral en la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México.

Abstract
To establish whether conciliation is a fashion or life issue, it is required to contextualize its significance and importance, in order to establish its impact and what are the benefits in the different areas in which the human being operates. The conciliation is conceived as an effective tool to solve conflicts that arise from the clash of personal interests between the interested parties, it is developed through a conciliator who helps to build the necessary agreements between the parties; The advantage of this is to avoid litigation, which is sometimes time consuming and exhausting both financially and emotionally for the parties. In Mexico, conciliation is legally recognized in the Federal Consumer Protection Law, in the protection and defense of users of Financial Services, in criminal, civil, family and labor matters. Therefore, the raison d'être of conciliation is to solve conflicts in a harmonious way, avoiding social shocks, in order to promote a culture of peace, which, in turn, facilitates a social evolution based on harmonious relationships of individuals that contributes to the development of the community; Hence, conciliation is not only a fashion issue, but a life issue, since in addition to legal issues, family, labor and political issues are also reconciled, among others.

Keywords
Conciliation, conciliate, conciliator, conflicts, culture of peace, clash of interests, litigation, solution, mediation, balance.

Asunto de moda o vida, es el dilema que gira en torno a la conciliación; y es que cada día se habla de conciliar en temas jurisdiccionales, políticos, familiares y hasta personales, entre otros. De allí la trascendencia y la importancia para analizar el alcance e impacto de la conciliación en la sociedad y en el propio individuo, y así poder establecer si se trata de un tema que está en boga o bien un tema que debe subsistir como parte de la cultura de las distintas sociedades y, por lo tanto, ser un modo de vida.

Conciliar, según el Diccionario de la Lengua Española, procede del vocablo latino "*conciliare"* que significa*:* componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí; por lo tanto, hablar de la conciliación es referirnos a una herramienta eficaz para la solución de conflictos, sin necesidad de poner en funcionamiento a un órgano jurisdiccional.

La conciliación se realiza mediante un facilitador llamado conciliador, que examina el problema con el objeto de crear soluciones con las que las partes involucradas ganen y atienda a sus intereses personales.

En la época antigua y en las diversas culturas se encuentran antecedentes de la figura y función de la conciliación. En la antigua China, la conciliación era el principal recurso para resolver desavenencias. Confucio hablaba de la existencia de una armonía natural en las relaciones humanas. Los hebreos se inclinaban hacia los medios conciliatorios antes de acudir a un juicio, cuyos acuerdos tenían plena validez. En la antigua Roma era costumbre intentar la conciliación previa a la actuación de los pretores mediante convenios amigables para evitar litigios.

En México a partir de 1960, la conciliación ha ido en aumento como un mecanismo formal para solucionar conflictos en diversos ámbitos como el familiar, vecinal, laboral, personal, etc. Se trata de un mecanismo idóneo para solucionar de manera pacífica y rápida los conflictos, inclinándose por el fomento de una cultura de la paz.

Entonces, la conciliación se trata de un modo de vida, que fomenta la cultura de la paz, que impacta en el desarrollo social a partir de las relaciones armónicas entre los individuos y el medio en el que se desenvuelven, solucionando así cualquier desavenencia o choque de intereses. Los conflictos que se someten a la misma, pueden ser en cualquier ámbito en el que se desarrolla y participa el individuo, ya sea de manera individual o colectiva; y es precisamente el choque de intereses lo que crea el conflicto, intereses que son opuestos entre sí y para los cuales hay una resistencia por alguna o ambas partes interesadas y que interactúan entre sí por cualquier causa o razón, ya sea pública o privada, de ahí el uso de la conciliación como herramienta eficaz para solucionar los diferentes tipos de conflictos, sin necesidad de acudir a otro medio o vía para solucionarlos, y mediante la cual se aíslan problemas en discordia, buscando opciones para llegar a un acuerdo armónico acorde a las necesidades de las partes.

En el ámbito legal la conciliación es uno de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos autocompositivo, que precisamente se refiere a aquel en el que dos o más personas llegan a la solución de un conflicto con la intermediación de un tercero, llamado conciliador, cuya labor es intervenir para construir acuerdos entre las partes, siendo relacionada con la justicia alternativa reconocida en el acceso a la justicia mexicana en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Por tanto, es la facultad que tiene el conciliador de sugerir opciones de solución. Lo que diferencia a la conciliación del llamado proceso de mediación es que el mediador limita su participación a promover únicamente el diálogo entre las partes sin poder plantear sugerencias de solución.

La conciliación en temas legales o jurisdiccionales se encuentra prevista en diversas materias, como en la laboral que -por cierto- está reconocida en la Ley Federal del Trabajo, y que se trata de

las materias que recientemente han sufrido reformas impactantes y de un gran calado. Con la reforma del 24 de febrero de 2017, a las fracciones XX y XXII bis apartado A del artículo 123 Constitucional, se transformó el modelo de impartición de justicia laboral, así como la implementación de un mecanismo novedoso alternativo de solución del conflicto, que es precisamente la conciliación; implementándola como instancia previa administrativa a cargo de los Centros de Conciliación Especializados, cuya instancia se convierte en obligatoria, buscando así resolver los conflictos laborales, sin necesidad de acudir a los tribunales.

Asimismo, la reforma de la Ley Federal del Trabajo, publicada el 1 de mayo de 2019, inició la implementación del proceso de la conciliación a que se refiere la fracción XX del Artículo 123 Constitucional, a cargo del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como de los Centros Locales de Conciliación, estableciendo el procedimiento respectivo, que constituye la oportunidad de un nuevo modelo de sistema de impartición de justicia laboral.

Por otro lado, también se ubica la figura de la conciliación en la Ley Federal de Protección al Consumidor, en la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros, en materia penal, civil y familiar.

Dar solución a los conflictos mediante una vía que no necesariamente sea la jurisdiccional, cobra relevancia ante la dinámica en la que se desarrolla día a día el individuo en cualquier ámbito y es que su interacción en un primer momento debe ser en armonía para alcanzar su libre desarrollo y convivencia, lo que conlleva una evolución social que va a trascender a cada generación futura, y a la que se pretende dejar un legado que es armonizar los diferentes intereses, cuyo choque puede surgir por cualquier circunstancia o interés opuesto; dejando así te tener una sociedad que viva en constante enfrentamiento o choque social. De ahí que conciliar fomenta la cultura de la paz y la restauración de relaciones interpersonales y sociales mediante la solución de los conflictos de que se trate, y que se ejecuta bajo principios exhaustivos como la voluntariedad, confidencialidad, neutralidad, imparcialidad, equidad, legalidad, entre otros.

Cada día se ha incrementado el enfrentamiento de intereses, cuyo equilibrio se consigue ante una reorganización social e institucional, lo que justifica la evolución y subsistencia de la figura de la conciliación. La conciliación no solo es un tema de moda, que será temporal y se irá, pues el impacto y la trascendencia va más allá de modas o estilos pasajeros, ya que impacta directamente en el individuo e incluso a las organizaciones en las que participa y de las cuales forma parte.

Conciliar se trata de un derecho de los individuos, mediante el cual se va a garantizar y facilitar una vida plena y un óptimo desarrollo social, en el que se encuentran involucrados mediante el desarrollo y ejecución o implementación de diversas acciones, políticas o planes, en el caso de intereses personales o familiares. De ahí que si el individuo soluciona los diversos conflictos en los que interactúe, y más aún si se realiza de una manera óptima y que satisfaga sus intereses, se tendrá una persona que viva en armonía y que facilitará una evolución social, que evidentemente impactará en los diversos sectores o ámbitos en los que se desenvuelvan las personas que participen de esas conciliaciones.

Cabe resaltar que no solo es conciliar intereses en ámbitos legales, sino también en temas familiares, laborales, políticos o estatales, en los que prevalece la conciliación como método alterno para la solución de conflictos antes, durante y después, fuera o dentro de un juicio, cuyo beneficio trasciende en los sujetos que interactúan, ya sea porque se busca una solución óptima, así como la solución pronta del asunto de que se trate mediante convenios o acuerdos en los que ambas partes logran el cometido de sus pretensiones.

Así que las relaciones armónicas y la solución amistosa de conflictos, abonan al desarrollo pleno individual y en colectividad del ser humano. Por lo tanto, la conciliación no es un tema de moda, sino un tema de vida que contribuye a la satisfacción espiritual y física del ser humano; es un medio o herramienta para solucionar el choque de intereses y satisfacer a las partes, para lograr la felicidad. No es un tema de moda que solo pertenezca a la sociedad actual y que por un tiempo deje de practicarse, sino que se trata de un tema de vida, en torno al cual debe girar la solución de los conflictos para alcanzar la plenitud y bienestar individual, además del máximo desarrollo social.

Conclusiones

La conciliación es concebida como una herramienta para solucionar conflictos en la que interviene la figura del conciliador, con la intención de evitar un litigio, anteponiendo la relación armónica de las partes, cuyo conflicto se encuentra en choque, logrando que ambas obtengan una solución que beneficie a sus intereses personales de la mejor manera. Ahora bien, podemos concluir que la conciliación no solo tiene lugar para solucionar conflictos jurisdiccionales en diversos ámbitos como el laboral, familiar, penal, entre otros. La conciliación siempre tendrá lugar como instrumento empleado para solucionar el choque de intereses, incluso los personales, y su intención es salvaguardar las relaciones personales en torno a un ambiente de armonía, preservando así la paz social. En consecuencia, la conciliación se trata de un modo de vida que deriva de una cultura de la paz, que día a día debe fomentarse. Por

lo tanto, podemos decir que no se trata únicamente de un tema de moda sino de vida, que se encuentra encaminado a consolidar la felicidad de los individuos y que mejorará la calidad de vida de la sociedad en la que se desenvuelven. Es por ello que esa cultura de paz y los mecanismos de solución de conflictos deben reforzarse y ser fomentados de manera constante y en todos los espacios de la vida.

ICATI: un legado sólido con un futuro prometedor

ICATI: a solid legacy with a promising future

Jaime Rebollo Hernández*

Resumen
La historia del ICATI es un ejemplo de experiencia y de acciones en materia de capacitación laboral en el Estado de México, que nutre el quehacer de la administración pública. Hoy día, está preparado para la innovación más importante al adaptarse a un desafío sin precedentes como la pandemia por COVID-19.

Palabras clave
Capacitación laboral, mercado laboral, modelo hibrido, innovación, EDAYO, COVID-19.

Abstract
The history of the Institution for Workplace Training and Instruction (ICATI, Spanish initials) is an example of experience and actions which focus on workplace training in the State of Mexico in order to aid public administration. Nowadays, the institution is preparing for the most important of all innovations by adapting to the unprecedented challenge of the COVID-19 pandemic.

Keywords
Job training, job market, hybrid model, innovation, EDAYO, COVID-19.

* Director General del ICATI.

Como parte sustantiva de la dinámica económica y social, específicamente en materia de empleo, no solo a nivel global sino local, la capacitación laboral se ha consolidado como un aspecto necesario para fortalecer las competencias de los trabajadores o de aquellos que tienen interés por emprender; y, así con esto, contribuir a la reducción de las brechas de habilidades.

En este contexto, el Estado de México es una de las entidades del país que ha mantenido en su agenda un tema tan relevante, y que ha procurado que no solo se afiance, sino que vaya a la vanguardia de las exigencias de los tiempos, de los propios empleadores e interesados. Dicha tarea está depositada en el Instituto de Capacitación y Adiestramiento para el Trabajo Industrial (ICATI), organismo que a través de los años y de su historia se ha ganado a pulso su prestigio.

En este orden de ideas y retrospectivamente, es importante reconocer su proceso histórico. El 11 de septiembre de 1889, obedeciendo a un compromiso social, se creó la primera Escuela de Artes y Oficios (EDAYO); posteriormente, la creciente demanda de mano de obra calificada en el mercado laboral y la propia evolución de la sociedad mexiquense, hizo necesaria la creación del ICATI, el 13 de septiembre de 1980. Inició operando programas de capacitación bajo un sistema de becas en centros de trabajo particulares y unidades móviles; sin embargo, se hizo apremiante la apertura de nuevos planteles de Escuelas de Artes y Oficios.

En virtud de la favorable aceptación entre la población, aunada al apoyo financiero de los ámbitos federal y estatal, se han puesto en operación nuevos planteles, cuya permanencia encuentra su principal sustento en la actualización de temarios, planes y programas de capacitación; adicional a que los talleres de las EDAYO cuentan con la maquinaria y equipo necesarios para el óptimo aprendizaje en cada oficio o área de capacitación.

Asimismo, a lo largo de este tiempo, la efectividad del ICATI y sus EDAYO se ve reflejada en generaciones enteras de mexiquenses y hoy día se cuenta con 46 EDAYO (y una más, que se encuentra en proceso de construcción para próxima apertura, en el municipio de Villa Guerrero) y 17 Unidades de Capacitación Externa, que, bajo un esquema de colaboración y participación con autoridades municipales, ofrecen servicios en el Valle de México y el Valle de Toluca.

Además, se creó un modelo de capacitación para y en el trabajo que permitió que la oferta de capacitación creciera de 24 a 26 cursos especializados, con las áreas de Elaboración de Artesanías en piel y el idioma Francés; se transitó también de 5 a 12 líneas de capacitación, al incluir temas como: Ética y Valores, Logística, Sistemas de Gestión, Mantenimiento Industrial, Calidad de Servicios

Turísticos, entre otros; para mejorar el programa de capacitación para el trabajo, de acuerdo a las demandas sociales de los capacitandos.

Por consiguiente, es notable resaltar que el ICATI constituye un patrimonio para los mexiquenses y un pilar para la edificación del progreso laboral de todo el Estado de México. Adicionalmente, es primer lugar en su tipo, a nivel nacional, beneficiando anualmente a casi 170 mil mexiquenses; y desde 2015 se convirtió en una Entidad de Certificación y Evaluación (ECE), del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER).

Una vez expuestas las consideraciones históricas, cabe hacer mención del desafío que representó el virus SARS-CoV2 (COVID-19), mismo que afectó economías y sociedades en todo el mundo y que le dio un giro a los sectores educativo y laboral. Por lo cual, el ICATI y sus EDAYO, respaldados por 131 años de experiencia y su compromiso con la capacitación, se plantearon dar un giro a las modalidades. Provino entonces un meticuloso y analizado proceso de adaptación e innovación, el cual permitió enfrentar las nuevas necesidades que los sectores productivos y sociales, con las siguientes implementaciones:

I. Actualización y portabilidad de las 26 áreas de una capacitación presencial a una en línea.
II. Creación de una plataforma electrónica, a la cual tienen acceso los egresados que deseen obtener un empleo formal y participar en cursos de actualización.
III. Se innovó el proyecto ICATIENDA (Plataforma de e-commerce, que permitirá la comercialización de productos y servicios de los educandos).
IV. Se gestó la App Móvil ICATI, para el sector productivo empresarial y de autoempleo, en donde se oferta la inscripción y el pago en línea.
V. Se colabora con el programa de Gobierno: #*YoConsumoLocal* y con la herramienta ACOBIUS[1] para promocionar los productos y servicios de los egresados.
VI. Puesta en marcha del nuevo sistema administrativo y académico: SIICATI V2.0, el cual permite tener un control en tiempo real sobre la situación programática y presupuestal de cada unidad administrativa y de cada EDAYO, para alinear las actividades de las unidades administrativas.
VII. En el marco de la Agenda 2030, se desarrollarán talleres basados en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

[1] Utilizando la plataforma de la App WhatsApp, se creó el Chat Box “Acobius”, que permite a los emprendedores y microempresarios del ICATI promocionar y georreferenciar sus productos y servicios.

de la Agenda 2030 y se incluirán capacitaciones nuevas en materia tecnológica, de cuidadores y cuidadoras de adultos mayores y de asistencia doméstica; así como cursos en LinkedIn Learning, con certificación CONOCER.

VIII. También se prevé la constitución de un Comité Estatal de Vinculación con representantes gubernamentales, sindicales, empresariales y sociales.

Finalmente, cabe destacar que, en lo que va de la actual administración estatal[2], se han ofrecido 25,308 cursos de capacitación en diferentes modalidades y se tiene un registro de 499,018 inscritos, así como de 422,334 egresados. Y en el año de la pandemia, al migrar la capacitación presencial a una modalidad a distancia:[3]

a) Se otorgaron 70 asesorías de capacitación para el trabajo a distancia.
b) Se capacitó a distancia a 110 docentes.
c) Se realizaron 55 actualizaciones de cursos de capacitación para el trabajo impartidos a distancia.
d) Se desarrollaron 72 cápsulas informativas.
e) Se ofrecieron 73,815 asesorías con apoyo de las cápsulas informativas en plataformas digitales.
f) Las asesorías virtuales y cápsulas informativas contaron con más de 138,900 visualizaciones.

Con todo lo anterior, el ICATI está preparado para la innovación más importante de su historia, con la implementación de un modelo híbrido colmado de herramientas que arroparán a los capacitandos en la nueva normalidad. En este sentido, se tiene previsto iniciar con dicho modelo el próximo 3 de mayo de 2021; y para tal fin se realizó un análisis cuidadoso para elegir 10 EDAYO, con base en las zonas de menor riesgo de contagio, las cuales son Acambay, Almoloya de Alquisiras, Axapusco, Cuautitlán, Ixtapaluca, Ixtlahuaca, Jilotepec, Otumba, Tejupilco y Teotihuacán.

[2] Cifras ICATI de septiembre 2017 a febrero 2021.
[3] Cifras del Programa Operativo Anual del ICATI, Cuarto Trimestre 2020 (cierre anual).

Formación de un Colegio Profesional de Peritos

Training of a Professional College of Experts

Juan Carlos Izquierdo Vicuña*

Resumen
Desde hace varios años en México ha existido la inquietud de volver la pertenencia obligatoria de los profesionales a un Colegio que regule, limite y establezca el actuar de los profesionales que rinden sus servicios para el bien de la comunidad; por ejemplo los colegios de contadores, abogados, ingenieros, etc. brindan una seguridad a aquel que requiere los servicios profesionales de estas profesiones; sin embargo, actualmente al no ser obligatorio los usuarios pueden caer en manos de charlatanes que no están respaldados ni certificados por una institución legal que les dé la tranquilidad de obtener los servicios de calidad que buscan. En este caso particular la tarea de los peritos en documentos cuestionados debería, como otras profesiones, lograr formar un colegio que le proporcione al usuario de sus servicios la tranquilidad de obtener calidad en el servicio y profesionalismo en el actuar.

Palabras clave
Deontológico ejercicio profesional, México,
ética profesional, colegiación obligatoria, reforma constitucional,
independencia de la profesión.

Abstract
For several years in Mexico there has been a concern to return the compulsory membership of professionals to a College that regulates, limits and establishes the action of professionals who perform their services for the good of the community; for example the schools of accountants, lawyers, engineers, etc. provide security to those who require the professional services of these professions, however, as it

* Licenciado en Psicología por la Universidad Nacional Autónoma de México. Actualmente, se desempeña como Perito Oficial en documentos cuestionados en la Secretaría del Trabajo del Estado de México.

is not mandatory users may fall into the hands of charlatans who are not endorsed or certified by a legal institution that gives you the peace of mind of obtaining the quality services they are looking for. In this particular case the task of the experts in Questioned Documents should, like other professions, be able to form a school that provides the user of their services with the peace of mind of obtaining quality of service and professionalism in acting.

Keywords
Ethics professional exercise, Mexico, professional ethics, compulsory collegiation, constitutional reform, independence of the profession.

Introducción

De acuerdo con la ley, un colegio profesional es una corporación de derecho público, es decir, una institución que ejerce funciones público-privadas. Al constituirse como tales, los colegios profesionales se sitúan entre la administración, los/as colegiados/as y los /las clientes/as, usuarios/as y pacientes, las entidades sociales y las empresas.

Los colegios profesionales son instituciones reconocidas por la Constitución mexicana y reglamentadas por cada entidad federativa de acuerdo a su derecho y códigos vigentes; sin embargo, es importante que este tipo de agrupaciones ostenten el registro nacional, ya que el ejercicio de las profesiones que generalmente se colegian, obedecen a un código deontológico y de ética profesional, que si bien no es exclusivo ni habla generalmente de jurisdicción limitada, es decir, un contador o un ingeniero, sigue siendo un profesional aun y cuando cambie de entidad federativa y podría seguir ejerciendo su profesión sin ningún problema.

Desde hace algunos años, dentro de nuestra legislación, se ha estado pugnando por contar con una colegiación obligatoria, emulando a los principales socios comerciales de nuestro país, siendo ideal que profesiones como las de abogado, perito, ingeniero, contador, médico, etc., puedan pertenecer a un colegio que garantice que se trata de profesionales honestos, capacitados y actualizados en el ejercicio de su profesión. Actualmente existen iniciativas de ley que por desgracia han estado “congeladas” y no han sido discutidas y, por ende, autorizadas por el congreso, pero que buscan que la colegiación sea obligatoria y mencionan las bondades de que de llevarse a cabo esto, puedan existir tanto para los profesionales como para los usuarios que se servirían de ellos para sus fines, con la tranquilidad que la misma profesión se encuentra regulada, reglamentada y protegida por este tipo de colegios.

Si bien estas iniciativas se refieren principalmente a los abogados, en la exposición de motivos, se señala que una de las funciones del Estado es la de asegurar a la población que, cuando acuda a solicitar los servicios de un profesionista, obtenga una prestación de calidad y conforme a los parámetros de conducta ética y profesional que rigen cada profesión.

Como se observa en estas líneas, no precisa distinguir profesión alguna, sino que son aplicables a cualquier profesión que por sus características requieran el cumplimiento de las normas éticas y de actuación.

Revisemos los puntos principales que algunas iniciativas proponen, para ser reformadas y legisladas:

Iniciativa Creel

Exposición de motivos

Se destaca que las condiciones sociales actuales exigen la ordenación del ejercicio de las profesiones sobre bases comunes para todo el territorio nacional, y se considera, asimismo, el entorno internacional que permite una gran movilidad de los prestadores de tales servicios.

La libertad de elegir una profesión no tiene límites jurídicos, pero sí los tiene, en cambio, el ejercicio de la profesión, sobre todo cuando esta se encuentra bajo la tutela de un colegio de profesionistas.

El citado artículo 5° confiere a las entidades federativas las facultades para determinar las profesiones que requieren título para su ejercicio, las condiciones que deben ser llenadas para su obtención, y las autoridades competentes para otorgarlo, facultades que han sido ejercidas de muy diversos modos, "de forma y manera tal que, en la actualidad, los títulos profesionales y la expedición de la cédula que acredita su obtención, se han convertido, en muchos casos, en un mero trámite administrativo, pero no en un instrumento que regule el ejercicio profesional, como es el propósito de dicho precepto constitucional". *(1)*

Señala la exposición de motivos que la velocidad en el cambio del conocimiento y la constante renovación de los instrumentos técnicos aplicados al ejercicio de las profesiones, exigen una constante actualización por parte de los profesionistas, "proceso que, al no existir una regulación que obligue a ello, es solo resultado de la voluntad de quienes así quieren hacerlo, lo que provoca, en muchas ocasiones, que los demandantes de los servicios profesionales padezcan severas afectaciones por la deficiente prestación de los mismos". (1) No omite señalar que, además, han aumentado en forma considerable los títulos profesionales apócrifos en diversas profesiones.

También destaca la iniciativa, aunque los instrumentos jurídicos vigentes permiten sancionar a quienes incurran en conductas que se consideren violatorias de las disposiciones aplicables en la materia, la capacidad de vigilancia y control por parte de la autoridad resulta muy limitada, "no solamente por el crecimiento numérico de los profesionistas en ejercicio, sino por el hecho de que los juicios que deben emitirse sobre las prácticas indebidas dependen de la determinación, en cada caso, del estado de los conocimientos en la profesión de que se trate, para juzgar si los actos realizados corresponden a las mejores prácticas posibles o no".(1) Deja en claro que existen áreas de ejercicio que por su repercusión social requieren de controles o reglas que permitan garantizar a la sociedad las condiciones adecuadas para la prestación de los servicios profesionales.

Asimismo, puntúa que la peculiaridad de los colegios de profesionistas con respecto de otras organizaciones, radica en que se trata de corporaciones de interés público y es evidente que existen diversas profesiones que se encuentran directamente relacionadas con la vida, la salud, la seguridad, la libertad y el patrimonio de las personas que, para su ejercicio, no solamente deberían requerir un título profesional, sino también la colegiación obligatoria.

Sostiene la iniciativa que los colegios de profesionistas no solo buscan la consecución de fines estrictamente privados, lo que podría conseguirse con una simple asociación civil, "sino que también pretenden garantizar que el ejercicio de la profesión de que se trate, se ajuste a las normas o reglas que aseguren, tanto la eficacia en la prestación del servicio profesional, como la eventual responsabilidad en caso de un ejercicio profesional indebido".(1) Asimismo se afirma que la colegiación necesaria, legal, universal y obligatoria cierra el círculo virtuoso de la adecuada prestación de un servicio profesional. En este sentido, los colegios de profesionistas se convierten en un instrumento para el mejor desarrollo de la persona y del orden social en general.

La colegiación obligatoria, según la iniciativa, constituye una garantía ciudadana que se justifica no en atención a los derechos de los profesionistas, sino como una forma de beneficiar los intereses de los destinatarios de sus servicios, que tendrán la posibilidad de defenderse ante eventuales abusos y de exigir que los servicios profesionales se presten de manera ética y eficaz. "…no sería posible garantizar una ética profesional uniforme, una formación continua adecuada y una respuesta profesional eficiente, sin la colegiación obligatoria". (1)

Esta iniciativa solicita, además de las reformas y adiciones constitucionales respectivas, al Congreso de la Unión una ley general que determine las profesiones que para su ejercicio requieran la

pertenencia del profesionista a un colegio profesional, así como los términos y condiciones para el funcionamiento de los mismos, y establecer, igualmente, las bases de coordinación entre la Federación y los estados, para cuyo efecto se propone reformar el segundo párrafo del artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y adicionar un tercer párrafo al mismo precepto, modificar el octavo párrafo del artículo 28 constitucional, e igualmente adicionar la fracción XXIX-P al artículo 73 de la Carta Magna.

La iniciativa de ley reglamentaria que se presente en su oportunidad tendría que contener los siguientes lineamientos:

- *Regular el ejercicio profesional de las profesiones vinculadas con la vida, la salud, la seguridad, la libertad y el patrimonio de las personas. Todas las demás profesiones quedarían en el ámbito de las leyes de las entidades federativas o de las disposiciones específicas que se emitan al respecto.*
- *Se determinaría que son instrumentos habilitantes para el ejercicio profesional de estas profesiones, el título profesional o el diploma de especialización. Al respecto, sería necesario precisar que, dada la enorme y variada oferta educativa, no solamente la brindada por instituciones oficiales, sino por instituciones privadas, muchas veces orientadas por razones de mercado, el señalamiento preciso de estos instrumentos tendería a prevenir engaños, y evitar que una persona pudiera acceder a la prestación de los servicios profesionales por vías distintas, menos rigurosas en las exigencias de preparación. Esto, por otra parte, no afectaría la posibilidad de que se obtuviera otro tipo de conocimientos o se alcanzaran otros grados académicos, pues ello quedaría en un ámbito no regulado.*
- *Se exigiría que, para el ejercicio profesional, además de la obtención del título o diploma de especialización correspondiente, el interesado tendría que afiliarse a un colegio de profesionistas reconocido, cuyas bases mínimas de organización se determinarían en la ley. Para tal efecto, los colegios de profesionistas serían considerados como coadyuvantes de la autoridad y ejercerían de manera directa las funciones de registro y vigilancia del ejercicio profesional, al ser los profesionistas de cada rama quienes conocerían y podrían establecer cuáles serían los conocimientos pertinentes y las mejores prácticas para el ejercicio de cada profesión.*
- *Se condicionaría el ejercicio profesional de aquellos profesionistas que no ejercieran de manera constante e ininterrumpida su profesión o especialidad, a la actualización*

de los conocimientos y al refrendo periódico de la cédula profesional, mediante la certificación que pudiera ser otorgada por los colegios o instituciones autorizados para ello, que garantizaran la aplicación de procedimientos objetivos e imparciales de evaluación.

- *Se instituiría el Registro Nacional de Profesiones, con la finalidad de que la autoridad federal del ramo pudiera coordinar la actividad de todas las entidades federativas, que tendrán competencia para la aplicación de la ley, a fin de organizar, mantener actualizado y operar dicho registro, a través del cual se podría informar a la sociedad, las profesiones que serían objeto de regulación, las instituciones autorizadas para la emisión de los títulos o diplomas correspondientes y los profesionistas que los hubieren obtenido. Asimismo, se registrarían los certificados que refrendaran la cédula y los actos relativos a la conducta profesional de quienes hubieren sido autorizados.*

Asimismo, se crearía una Comisión Interinstitucional cuya función sería determinar, periódicamente, las profesiones que se encontrarían comprendidas en la regulación y opinarían en caso de controversia al respecto. Con ello, se subsanaría la problemática que deriva de la imposibilidad real que tendría el legislador para hacer un catálogo de profesiones que pueda ser actualizado con oportunidad, evitando que un simple cambio de denominación pueda evitar el control de alguna actividad. Las leyes actuales revelan esta problemática, y solo el análisis de los contenidos de los programas ofrecidos por las instituciones autorizadas permitiría determinar si una carrera o diplomado debe ser objeto de regulación. Esta comisión se reuniría periódicamente para determinar lo conducente.

Por otra parte, se institucionalizaría el Consejo Nacional de Certificación Profesional. Este órgano tendría la misma función que ya le ha sido asignada, consistente en el reconocimiento de las instituciones facultadas para expedir certificaciones. Asimismo, se establecerían las bases mínimas para dicha certificación, dejando que sean las propias instituciones certificadoras de cada profesión, las que determinen los contenidos y procedimientos específicos, pues son las modalidades y exigencias de cada profesión las que deben propiciarlos.

Se propondría limitar el número de colegios reconocidos, para permitir una mejor comunicación con la autoridad respecto de la cual serían coadyuvantes, evitando así la dispersión de criterios o lineamientos de actuación profesional. A los colegios se les conferiría, por otra parte, la facultad de determinar su propia organización, sobre las bases mínimas legales que garantizaran la posibilidad de intervención de los miembros de los mismos en su propia vida

interna, dotándolos de facultades y obligaciones en cuanto al registro de los profesionistas (permitiendo así el conocimiento de quienes verdaderamente estén ejerciendo su profesión) y en cuanto a la vigilancia de la actuación.

Por último, para los efectos del control del ejercicio profesional, se haría la distinción entre las sanciones susceptibles de ser aplicadas por los propios colegios (relacionadas con las violaciones a los códigos de conducta profesional que formulen los propios colegios), y las sanciones que podría aplicar la autoridad administrativa (multas o suspensiones temporales), así como las que correspondería imponer a la autoridad judicial (inhabilitación). En todo caso, se conferiría a los propios colegios, la posibilidad de denunciar las violaciones y coadyuvar con la autoridad en la aplicación de las sanciones. De este modo, se protegería también a los propios profesionistas de posibles actuaciones indebidas de la autoridad.

Esta iniciativa plantea la expedición del "Decreto por el que se Reforma el Segundo Párrafo del Artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se Adiciona un Tercer Párrafo al mismo Artículo; se Modifica el Octavo Párrafo del Artículo 28 Constitucional, e igualmente se Adiciona la Fracción XXXIX-P al Artículo 73 de la propia Carta Magna".

El artículo primero de la iniciativa establece que se reforma el segundo párrafo del artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y se adiciona un tercer párrafo al mismo precepto, para quedar como sigue, al recorrerse el orden de los párrafos siguientes:

> *Artículo 5. […]*
> *El Congreso de la Unión expedirá una ley general que determine las profesiones que para su ejercicio requieran que el profesionista pertenezca a un colegio profesional, así como los términos y condiciones para el funcionamiento de los mismos y establecerá las bases de coordinación entre la Federación, los Estados y el Distrito Federal.*
> *Las profesiones que no requieran colegiación profesional, serán reguladas por la ley que cada entidad federativa emita, la cual determinará cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deben llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.*

El artículo 2° reforma el octavo párrafo del artículo 28 constitucional, y queda como sigue:

> *Artículo 28. […]*
> *No constituyen monopolios las asociaciones de trabajadores formadas para proteger sus propios intereses, los colegios profesionales a que se refiere el artículo 5 de esta Constitución y las asociaciones o sociedades cooperativas de productores para que, en defensa de sus intereses o del interés general […].*

Por el artículo 3° se adiciona la fracción XXIX-P al artículo 73 de la propia Carta Magna, para quedar como sigue:

> *Artículo 73. […]*
> *XXIX-P. Para expedir leyes que establezcan la concurrencia entre la Federación, los estados, municipios y el Distrito Federal, en materia de colegiación obligatoria para el ejercicio profesional.*

En los artículos transitorios de la iniciativa de Decreto se establece que entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, y que el Congreso de la Unión deberá expedir la ley reglamentaria en un plazo máximo que no se determinaba aún, y se contará a partir del inicio de la vigencia del Decreto y que servirá para fijar el periodo de transición hacia la colegiación obligatoria.

Cabe destacar que esta iniciativa contaba con un alto grado de consenso y la participación de los más importantes colegios de abogados del país, de escuelas y facultades de derecho de gran prestigio y del Poder Judicial Federal. Se trata de una iniciativa que colocó a la posibilidad de restablecer la colegiación obligatoria más cerca de ser una realidad que en los últimos 150 años.

Iniciativa Ruiz Massieu Salinas

Exposición de motivos

La diputada Claudia Ruiz Massieu Salinas, del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, presentó una iniciativa con el proyecto de decreto para reformar y adicionar los artículos 5°, 9° y 121 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de colegiación obligatoria, misma que fue turnada a la Comisión de Puntos Constitucionales de la Cámara de Diputados.

La iniciativa propone establecer las bases constitucionales que otorguen un marco jurídico para la Colegiación obligatoria en los Estados que decidan aplicarla dado el carácter local de la materia. La exposición de motivos de la iniciativa señala que la libertad de ejercer una determinada profesión trae aparejada la responsabilidad

de ejercerla de manera que se atienda al interés general, es decir, no estamos frente a un derecho absoluto. En este sentido:

> *La Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado en diversas ocasiones sobre la libertad de profesión. Resulta de nuestro interés la tesis* del *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. t. IX del mes de abril de 1999, Novena Época. Pleno, tesis P./J.28/99 p. 260 que dice a la letra:*
> *… no es absoluta, irrestricta e ilimitada, sino que con base en los principios fundamentales que deban atenderse, su ejercicio se condiciona a la satisfacción de los siguientes presupuestos: a) que no se trate de una actividad ilícita; b) que no se afecten derechos de tercero, y c) que no se afecten derechos de la sociedad en general. (2)*

Sostiene la iniciativa *"que el libre ejercicio de la profesión es un derecho primordial en nuestro país, pero que también es necesaria su práctica responsable". (2)*

Por otra parte, la iniciativa señala con acierto que *"en la actualidad el poseer la cédula o título correspondiente no siempre garantiza que el profesional del derecho está verdaderamente calificado para prestar el servicio que ofrece, por lo que la colegiación obligatoria [constituye] una opción para evitar abusos.*

Sostiene, además, que la colegiación obligatoria apuesta a la autorregulación de los profesionistas que se agrupan en colegios. Se pregunta, además, ¿quién mejor para calificar las cualidades de un profesional que sus mismos pares? Más allá del registro de títulos profesionales que certifican que se ha cumplido un determinado programa académico, "la colegiación obligatoria permite ir más allá y asegurarnos que las personas completan su formación práctica y se preocupan por mantenerse actualizados*. (2)*

Destaca la iniciativa que en la mayoría de los países desarrollados existe la obligación a colegiarse para los profesionistas, en las legislaciones de países como España o Argentina se reconoce a los colegios como corporaciones de derecho público, con personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, cuyos objetivos esenciales son la ordenación de los ejercicios profesionales, la representación de los colegiados, y como punto más importante velar por el cumplimiento de una buena labor profesional por parte del prestador del servicio hacia el contratante.

En estos países, los colegios de profesionistas fungen como un garante hacia el usuario, basado en un conjunto de disposiciones por los que aseguran un desempeño ético por parte del prestador

del servicio, además de contribuir al desarrollo de la actividad correspondiente a cada profesión, al marcar pautas de actuación consideradas de manera unánime como éticas y que contribuyen al bien social.

Asimismo, aclara que en México ninguna entidad ha regulado la colegiación obligatoria, tan solo una colegiación voluntaria o libre que no ha derivado en cambios sustanciales en la profesionalización de los servicios que se prestan en diversas disciplinas.

Por otra parte, se afirma que: en nuestro país, los ciudadanos no tienen manera de saber con certeza cuáles son las habilidades de un profesionista concreto, menos aún saber cuál ha sido su desempeño ético en el transcurso de su carrera. El marco jurídico actual no es suficiente para sentar bases objetivas para la construcción de principios éticos, lineamientos para el desarrollo profesional y académico, de los profesionistas en especialidades de gran impacto social. (2)

La pretensión de la iniciativa de Ruiz Massieu Salinas es, según señala, "…estimular la discusión legislativa y, en su caso, el establecimiento de las bases constitucionales que otorguen un marco jurídico para la colegiación, en aquellas entidades que decidan aplicarla, con pleno respeto al pacto federal". (2)

Es importante, desde luego, la afirmación que se hace en la iniciativa en el sentido de que la colegiación como requisito para el ejercicio de las profesiones, de ninguna manera contraviene o afecta la garantía constitucional de libre asociación, pues únicamente concurrirán a ella, aquellos que deseen participar en un ejercicio profesional que permita garantizar a quien lo recibe, un servicio acorde con los principios éticos y nivel académico que deben prevalecer en el desempeño de los abogados, médicos, ingenieros, contadores públicos, etcétera. (2)

La colegiación, de acuerdo con la iniciativa, establece un vínculo de confianza entre las personas que reciben el servicio profesional y el profesionista, pues cualquier ciudadano estará en posibilidad de recurrir a los colegios para conocer la experiencia profesional y antecedentes del profesionista que va a contratar. Así, los colegios tendrán la atribución de calificar el desempeño ético y profesional, y el nivel de actualización de cada profesionista y podrán otorgar, retirar (temporal o definitivamente) o renovar la autorización para el ejercicio de la profesión.

Cabe señalar que es necesario tener en cuenta que la instrumentación de la colegiación obligatoria debe ser gradual y derivada de una política pública articulada, diseñada a partir de un análisis de derecho comparado para poder trabajar en el mejor esquema aplicable a nuestro país; buscando generar los consensos necesarios para el desarrollo de una legislación secundaria acorde con las necesidades de nuestra sociedad.

A diferencia de la Iniciativa Creel en donde se propone la elaboración de una ley general de profesiones, la Iniciativa Ruiz Massieu Salinas afirma que: la potestad de legislar el ejercicio de profesiones debe seguir siendo exclusiva de las entidades federativas. En un segundo momento, cada entidad federativa, de acuerdo con la valoración soberana consideraría la conveniencia de reformar su ley reglamentaria del artículo 5° constitucional para establecer la colegiación obligatoria para algunas disciplinas.[49] *Destaca que, "una vez establecida la posibilidad constitucional de una colegiación obligatoria sería conveniente que todos aquéllos colegios que cumplan con los requisitos que marca la ley fueran reconocidos, evitando así lo que podría constituirse en un monopolio de la colegiación profesional". (2)*

Establece como objetivos de la colegiación obligatoria en México:

- *Transformar a los colegios profesionales en entes de derecho público.*
- *Establecer una serie de criterios que regulan el ejercicio de la profesión contribuyendo, de este modo, a garantizar una mayor eficacia y operatividad.*
- *Elaborar los códigos de deontología profesional que se imponen a los colegiados.*
- *Pugnar por los derechos profesionales de sus agremiados.*
- *Posibilidad de sancionar a los colegiados que incumplan los dictados en los códigos de los Colegios.*

La iniciativa afirma que pretende dar un primer paso, al incluir en la Constitución la figura de la colegiación obligatoria y abrir la posibilidad de iniciar el conjunto de reformas necesarias de carácter local y federal, para la implementación de esta obligación de una manera uniforme, ordenada y en aquellas profesiones en las cuales apremia un registro obligados de sus practicantes, por lo que se propone reformar los artículos 5°, 90 y 121 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La reforma al artículo 5° constitucional pretende establecer que también las entidades puedan determinar las profesiones que requieran de colegiación obligatoria para su ejercicio y las reglas para la coordinación entre las instituciones educativas y poderes federales y estatales para el cumplimiento de esta disposición.

El artículo 9° de nuestra Carta Magna se refiere a la garantía de libre asociación. En la propuesta de reforma a este artículo se adiciona un párrafo en el que se precisa que, para ejercer la profesión adquirida, los egresados de las instituciones de educación superior deberán afiliarse a un colegio profesional en aquellas profesiones que así determinen las leyes respectivas.

Por lo que respecta a la reforma propuesta en el artículo 121 de la Constitución, se propone que las constancias de colegios profesionales expedidas por las autoridades locales serán válidas en todos los demás estados en concordancia con el texto vigente.

Así, la iniciativa propone la expedición del Decreto que Reforma y Adiciona los Artículos 5°, 9° y 121 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el tenor siguiente:

Artículo Primero. Se reforma el segundo párrafo del artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

> *Artículo 5° […]*
> *La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo, las autoridades que han de expedirlo; así como aquellas que requieran de colegiación obligatoria para su ejercicio. De igual forma, deberá establecer las reglas para la coordinación entre las instituciones educativas y las autoridades federales y estatales en la materia.*

Artículo Segundo. Se adiciona un tercer párrafo del artículo 9° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

> *Artículo 9° […]*
> *En aquellas profesiones que las leyes respectivas determinen, los egresados de instituciones de educación superior que estén reconocidas legalmente deberán afiliarse a los Colegios Profesionales de la actividad correspondiente.*

Artículo Tercero. Se reforma la fracción V del artículo 121 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

> *Artículo 121…*
> *I. al IV. …*
> *V. Los títulos profesionales y las Constancias de Colegios de Profesionistas expedidos por las autoridades de un Estado, con sujeción a sus leyes, serán respetados en los otros.*

En el Artículo Transitorio Único se establece que el decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de

la Federación. Salón de sesiones de la Comisión Permanente del Honorable Congreso de la Unión, a 12 de julio de 2011.

Cabe destacar que dicha iniciativa se encuentra todavía en trámite.

El restablecimiento de la colegiación obligatoria es, sin duda, una necesidad que debe atenderse. No podrá lograrse una reforma plena a la administración de justicia si no se incluye en ella a las profesiones jurídicas, en particular a la abogacía.

Las dos iniciativas presentadas plantean el restablecimiento de la colegiación universal, legal u obligatoria. Sin embargo, la iniciativa Creel es más adecuada al plantear la expedición de una Ley General que lleve a su restablecimiento en todos los estados, no solamente en aquellos que así lo consideren, lo cual busca evitar que los colegios sigan siendo objeto de las necesidades políticas regionales.

Es claro que la regulación de las profesiones jurídicas en México dista mucho de ser completa, se requiere de una Ley General de la Abogacía Mexicana y, en su momento, deberá pensarse en una Ley de Sociedades Profesionales que distinga las asociaciones de profesionistas respecto a las sociedades civiles y mercantiles comunes, sobre todo en el régimen de responsabilidad profesional y ética.

Todos los profesionistas de una misma rama podrán constituir en el Estado, uno o varios colegios, sin que excedan de dos por cada rama profesional, gobernados por un consejo compuesto cuando menos por un presidente, vicepresidente, un secretario y un tesorero que durarán dos años en el ejercicio de su encargo. El consejo será electo por mayoría en asamblea general o mediante voto individual escrito y público que cada profesionista emitirá desde el lugar en que se encuentre por envío postal certificado, con acuse de recibo, a la sede del colegio. Dichas asociaciones se denominarán "COLEGIO DE…", indicándose la rama profesional que corresponda. Todo profesionista cumpliendo con los requisitos que exijan los reglamentos respectivos, tendrá derecho a formar parte del colegio correspondiente.

Como podemos ver, los fines esenciales de este tipo de corporaciones (colegios) principalmente se abocan a:

1) La ordenación del ejercicio de las profesiones.
2) La representación profesional exclusiva de las profesiones cuando estén sujetas a colegiación obligatoria.
3) La defensa de los intereses profesionales de los colegiados.
4) La protección de los intereses de los consumidores y usuarios de los servicios de los colegiados.

En aquellas profesiones cuya actividad afecta en forma directa a la salud y seguridad de las personas físicas, así como a sus derechos

respecto a los servicios de interés general, al patrimonio y la preservación del medio ambiente, se necesita un sistema regulatorio que garantice preventivamente el cumplimiento de estos derechos. Para lograrlo, los profesionales que ejercen en estos ámbitos tendrían que estar sujetos a un mínimo de requisitos para garantizar la más alta calidad de los servicios profesionales.

Es por ello que el formar o constituir un Colegio de Peritos nos daría la protección y respaldo que requerimos en nuestro funcionar cotidiano, ya que al formar parte de este, los usuarios de nuestros servicios tendrían la seguridad de que cuentan con un profesional que al estar ligado a un colegio, deberá cumplir con los requisitos mínimos de profesionalismo, sabiendo que cuenta con la instancia de poder levantar su queja ante la institución en caso de que el profesional no se comporte dentro de los principios éticos y deontológicos que marcan los lineamientos del colegio al que pertenece.

De tal modo que los colegios profesionales ofrecen la defensa de los intereses de la profesión ante los poderes públicos, se cuenta con un código deontológico que sirve de amparo al ejercicio profesional de cara a posibles imposiciones de empleadores, tanto del sector público como privado; garantizan una constante actualización sobre la legislación, normas, iniciativas y proyectos que pueden afectar su profesión, y en particular el servicio que prestan a usuarios. Es decir, se cuenta con el respaldo de una institución profesional que garantiza la calidad profesional del colegiado y, del mismo modo, provee la tranquilidad de contar con un profesional en la materia.

Aunque al parecer, y con base en lo revisado, el formar un colegio no es tarea fácil; sin embargo, debemos iniciar con la constitución del mismo, ya que nuestra profesión -al igual que otras que ya cuentan con sus colegios- se verán positivamente reforzadas en caso de la autorización de las iniciativas que se encuentran en el Congreso. Unirnos en un solo colegio los peritos, reuniendo a los profesionales que cumplan con los requisitos que el mismo establecerá, logrará salvaguardar la integridad del usuario.

Al formar un colegio, este deberá de cumplir con los requisitos legales y deberá de formular, además de los requisitos para pertenecer a él, el código de ética y -en su caso- el código deontológico al cual se deberán ajustar todos los colegiados.

Como opción, podemos orientarnos en las fórmulas ya probadas en otros países y establecer las normas y requisitos para formar un colegio que realmente cumpla con las funciones y proteja a los peritos en su andar profesional. Como ejemplo detallamos las bases establecidas en España, en donde la pertenencia a los colegios profesionales es obligatoria.

Bases para la elaboración de un código deontológico

Los colegios profesionales tienen encomendada por ley la función de ordenar la actividad profesional de los colegidos, velando por la ética y dignidad profesional y por el respeto debido a los derechos de los particulares (artículo 5 i) de la Ley de Colegios Profesionales de 13 de febrero de 1974-LCP).

Para ejercer esta función, los colegios están dotados de la potestad normativa y de la potestad sancionadora:

- *La potestad normativa se traduce en la elaboración de unas normas deontológicas o código deontológico que el Tribunal Supremo califica de auténticas normas y determinan "obligaciones de necesario cumplimiento por los colegiados".*
- *Potestad sancionadora: Si las normas de deontología se incumplen, se activa el mecanismo de las facultades disciplinarias. Dicho régimen disciplinario se encuentra en los Estatutos Generales que deben elaborar los colegios conforme al artículo 6.2 de la LCP, y que serán sometidos a la aprobación del Gobierno a través del Ministerio competente.*

Con independencia de su conexión con la potestad disciplinaria de los colegios profesionales, la finalidad esencial de las normas contenidas en los códigos deontológicos no es punitiva, de castigo de las conductas divergentes con su contenido, sino preventiva, en el sentido de mostrar directrices de conducta que acerquen al profesional al concepto de excelencia que el colegio tutela, y de ejercicio de la función social que las profesiones tienen encomendada.

Las características de las normas deontológicas son:

- *Autorregulación*
- *Legalidad*
- *Tipicidad*
- *Publicidad.*

El proceso para la elaboración de un código deontológico constaría de las siguientes fases:

- *Primera fase: análisis profundo de la realidad de la organización y su entorno.*
- *Segunda fase: redacción de una primera propuesta para discutirla con profesionales de prestigio y los órganos de gobierno del colectivo profesional.*
- *Tercera fase: redacción definitiva del código.*

Junto a estas tres fases creemos que se debe desarrollar una fase transversal de sensibilización y formación.

Pautas básicas:

- *Los colegios profesionales deben ir a una codificación, una ordenación de normas, y evitar la dispersión.*
- *Hay que modernizar las normas deontológicas y modificar estatutos y reglamentos que el tiempo ha sobrepasado.*
- *Hay que establecer buenos principios generales, pero también introducir casuística, reflejando la realidad profesional, la praxis profesional.*
- *Hay que proceder a revisiones continuas, para adecuar las normas a la realidad.*
- *Hay que dotarlas de suficiente publicidad.*
- *Hay que tener un buen "fair play" en el procedimiento sancionador.*

Unión Profesional ha venido elaborando un estudio de campo que analiza las diferentes categorías o conceptos que tienen cabida en los códigos deontológicos nacionales, tanto los conceptos básicos, como los que van más allá de los tradicionales.

Tal y como se muestra en las tablas anexadas, son los siguientes:

1. *Independencia e imparcialidad.*
2. *Honestidad e integridad.*
3. *Secreto professional.*
4. *Publicidad.*
5. *Incompatibilidades.*
6. *Competencia desleal e intrusismo.*
7. *Relaciones con los clientes.*
8. *Relaciones con el colegio.*
9. *Relaciones con los compañeros.*
10. *Relaciones con otros agentes.*
11. *Retribuciones económicas.*
12. *Respeto a la naturaleza y al medio ambiente.*
13. *Formación continuada.*
14. *Comportamiento ético de los dirigentes de los colegios.*
15. *Relaciones profesionales.*
16. *Seguridad.*
17. *Protección social.*
18. *Responsabilidad civil.*
19. *Investigación y docencia.*
20. *Objeción de conciencia.*

Ausencias y novedades que deberían contemplarse en los códigos:

- *La formación continuada y el respeto al medio ambiente.*
- *El avance de las nuevas tecnologías.*
- *Los aspectos éticos de las consecuencias de los avances científicos.*
- *Las sociedades profesionales.*
- *La función social y el interés general de la profesión.*

La deontología es uno de los fundamentos de la existencia misma de los colegios profesionales pues es el instrumento del que se sirven para procurar la excelencia profesional y controlar y evitar malas prácticas. Esta excelencia profesional supone una garantía para el colegiado, el usuario, y en definitiva la sociedad en general.

Conclusión

No podemos dejar de mencionar que, en nuestro país, ya existen varios colegios formados desde hace años, y que gozan de un prestigio ganado a través de los años (aunque en México no es obligatoria la pertenencia, como ya vimos). Así, existen colegios de contadores, de ingenieros de diversas disciplinas, médicos, de abogados, etc., y aunque podemos encontrar algunas "agrupaciones" que se registran como Colegios de Peritos, tales como el Colegio de Peritos del Norte en Monterrey, Nuevo León, o el Colegio Federal de Peritos, ubicado en Michoacán, no podemos mencionarlos como **"oficiales",** debido a que no presentan registro legal como tales, e inclusive la propuesta iría enfocada a formar un Colegio a nivel nacional, que pudiera conglomerar a los expertos en las materias descritas de toda la República, logrando una unificación de profesionalismo en todo el país.

Durante años, instituciones privadas han lucrado con la necesidad de la formación de Peritos en Documentos Cuestionados, lo que ha traído como consecuencia que cualquier persona pueda obtener una credencial que lo avale como experto en la materia, sin contar con una preparación adecuada y en muchos casos perjudicando al usuario que, confiando en sus "credenciales", se puede ver perjudicado al no contar con un respaldo profesional de alguna institución en donde poder levantar su queja, si así lo quisiera.

Mientras no tengamos nuestro propio Colegio Profesional de Peritos en Grafoscopía, Documentoscopía y Dactiloscopía (sin ser limitantes a estas materias) seguiremos careciendo de normas y regulaciones que nos ayuden a cumplir con nuestra labor, respaldados por una autoridad registrada, por lo que deberemos ajustarnos de momento a la deontología y ética profesional que cubre a todos los profesionales, actuando con la mayor justicia y honestidad que

nuestra moral nos imponga; aunque siempre es importante contar con una instancia que avale al que realmente es un profesional en la materia y pueda descartar a aquellos que se valen de documentos y credenciales a veces hasta apócrifos para ejercer el peritaje, siendo perjudicial para los que realmente consideramos esta actividad como una profesión científica y seria, que significa una herramienta valiosa para el apoyo en la obtención de justicia.

Bibliografía

(1) Iniciativa Creel, Exposición de Motivos, Martes 19 de octubre de 2010 Gaceta: **LXI/2PPO-161/27138**

De los Senadores Santiago Creel Miranda, Pedro Joaquín Coldwell, Jesús Murillo Karam y Alfonso Sánchez Anaya, la que contiene proyecto de decreto que reforma, adiciona y modifica la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

(2) Iniciativa Ruiz Massieu Salinas, Exposición de Motivos, 20 de julio de 2011 Gaceta: **LXI/2SR-23/30829**

De la Diputada Claudia Ruiz Massieu Salinas, del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, la que contiene proyecto de decreto que reforma y adiciona los artículos 5°, 9° y 121 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de colegiación obligatoria.

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv

https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6026/5.pdf

(3) Consejo General del Trabajo Social, *¿Que son los Colegios Profesionales y para qué sirven?*

Unión profesional, *Madrid, (2009), http://www.uniónprofesional.com/estudios/DeontologíaProfesional_Códigos.pdf*

Consejo General de Colegios Oficiales de Médicos *(2019), http://www.cgcom.es/deontologia*

ANEXO 1

LEY DEL EJERCICIO PROFESIONAL PARA EL ESTADO DE MÉXICO

CAPÍTULO VI

De los Colegios de Profesionistas

Artículo 35.- Todos los profesionistas de una misma rama podrán constituir en el Estado uno o varios Colegios, sin que excedan de dos por cada rama profesional, gobernados por un Consejo compuesto cuando menos por un Presidente, Vicepresidente, un Secretario y un Tesorero que durarán dos años en el ejercicio de su encargo. El Consejo será electo por mayoría en Asamblea General o mediante voto individual escrito y público que cada profesionista emitirá desde el lugar en que se encuentre por envío postal certificado, con acuse de recibo, a la sede del Colegio.

Dichas Asociaciones se denominarán "COLEGIO DE…", indicándose la rama profesional que corresponda. Todo profesionista, cumpliendo con los requisitos que exijan los Reglamentos respectivos, tendrá derecho a formar parte del Colegio correspondiente.

Artículo 36.- Para constituir y obtener el Registro del Colegio Profesional respectivo, deberán reunirse los siguientes requisitos:

I. Tener 10 socios como mínimo. Para estimar debidamente el número, no se tomarán en cuenta los nombres de las personas que figuren como socios activos en otro Colegio ya registrado, a menos de que se demuestre que han dejado de tener tal carácter;
II. Que se reúnan los requisitos de los artículos 2523, 2524 y 2526 del Código Civil vigente;
III. Ajustarse a los términos de las demás disposiciones contenidas en el Título Décimo Primero de la Primera Parte del Libro Cuarto del Código Civil en lo relativo a las Asociaciones;
IV. Para los efectos del registro del Colegio deberán exhibirse los siguientes documentos:
   a) Testimonio de la escritura pública del acta constitutiva y de los estatutos que rijan, así como una copia simple de ambos documentos;
   b) Un directorio de sus miembros; y
   c) Lista de socios que integran el Consejo Directivo.

Artículo 37.- Los Colegios de Profesionistas constituidos de acuerdo con los requisitos anteriores, tendrán el carácter de personas morales con todos los derechos, obligaciones y atribuciones que les señale la ley respectiva.

Artículo 38.- La capacidad de los Colegios, para poseer, adquirir y administrar bienes raíces se ajustará a lo que previene el artículo 27 de la Constitución General de la República y sus Leyes Reglamentarias.

Artículo 39.- Estos Colegios serán ajenos a toda actividad de carácter político o religioso, quedándoseles prohibido tratar asuntos de tal naturaleza en sus asambleas.

Artículo 40.- Cada Colegio formulará sus propios estatutos, sin contravenir las disposiciones de la presente Ley.

Artículo 41.- Los Colegios de Profesionistas tendrán las siguientes atribuciones:

a) Vigilar el ejercicio profesional con objeto de que éste se realice dentro del más alto plano legal y moral;
b) Promover la expedición de leyes, reglamentos y sus reformas, relativos al ejercicio profesional;
c) Auxiliar a la Administración Pública, con capacidad para promover lo conducente a la moralización de la misma;
d) Proponer los aranceles profesionales;
e) Servir de árbitro en los conflictos entre profesionales o entre éstos y sus clientes, cuando acuerden someterse los mismos a dicho arbitraje;
f) Fomentar la cultura y las relaciones con los Colegios similares del país o del extranjero;
g) Prestar la más amplia colaboración al Poder Público como cuerpos consultores cuando aquél lo solicite;
h) Representar a sus miembros o asociados ante el Departamento de Profesiones;
i) Formular los Estatutos del Colegio depositando un ejemplar en el mismo Departamento;
j) Colaborar en la elaboración de los planes de Estudios Profesionales cuando para el efecto sean solicitados;
k) Hacerse representar en los congresos relativos al ejercicio profesional;
l) Formar lista de sus miembros por especialidades, para llevar el turno conforme al cual deberá prestarse el servicio social;
m) Anotar anualmente los trabajos desempeñados por los profesionistas en el servicio social;
n) Formar listas de peritos profesionales, por especialidades, que serán las únicas que se utilizarán oficialmente;
o) Velar porque los puestos públicos en que se requieran conocimientos propios de determinada profesión estén desempeñados por los técnicos respectivos con título legalmente expedido y debidamente registrado;
p) Expulsar por el voto de las dos terceras partes de sus miembros, a los profesionistas que cometan actos que desprestigien o

deshonren a la profesión. Será requisito en todo caso, el oír al interesado y darle plena oportunidad de rendir las pruebas que estime conveniente, en la forma que lo determinen los Estatutos o Reglamentos del Colegio de que se trate;

q) Establecer y aplicar sanciones contra los profesionistas que faltaren al cumplimiento de sus deberes profesionales, siempre que no se trate de actos y omisiones que deban sancionarse por las Leyes; y

r) Gestionar el registro de los títulos de sus componentes.

El teletrabajo y los derechos humanos laborales en México: retos y perspectivas

Teleworking and labor human rights in Mexico: challenges and perspectives

Argelia González Ortega*

Resumen
El presente artículo tiene como objetivo realizar un análisis de la figura del teletrabajo y su implementación en México, así como las repercusiones en la protección de los derechos humanos laborales. En el contexto de la pandemia por COVID-19 fue necesario acudir a mecanismos emergentes para continuar con las actividades en diversos sectores que, por su naturaleza, no podían suspenderse. La toma de decisiones sin un marco normativo adecuado genera la vulneración de derechos humanos vinculados a las relaciones laborales. Para solucionar estos inconvenientes se reformó la Ley Federal del Trabajo el 11 de enero de 2021 y se integró el capítulo denominado *Teletrabajo* en el Título sexto "Trabajos especiales". Resulta indispensable determinar si el derecho interno se ajusta a parámetros internacionales de protección de derechos humanos y ponderar hasta dónde la modalidad de teletrabajo es congruente con el concepto de trabajo digno y decente.

Palabras clave
Derechos humanos laborales, teletrabajo, trabajo decente, condiciones de trabajo, salud ocupacional.

Abstract
The objective of this article is to carry out an analysis of the figure of telework and its implementation in Mexico, as well as the repercussions on the protection of labor human rights. In the context

* Maestra en Derecho Civil, maestrante en Docencia, doctorante en Derecho (dos estudios), docente y capacitadora. Servidor Público de la Secretaría del Trabajo del Estado de México. Correo electrónico: lic_argelia@hotmail.com

of the COVID-19 pandemic, it was necessary to resort to emerging mechanisms to continue activities in various sectors that, due to their nature, could not be suspended. Decision-making without an adequate regulatory framework generates the violation of human rights linked to labor relations. To solve these problems, the Federal Labor Law was reformed on January 11, 2021 and the chapter called Teleworking was integrated in the sixth Title "Special jobs". It is essential to determine whether domestic law meets international parameters for the protection of human rights and to weigh up to what extent the modality of teleworking is consistent with the concept of dignified and decent work.

Keywords
Labor human rights, teleworking, decent work, working conditions, occupational health.

1. Introducción

La regulación del teletrabajo en México era un tema pendiente y aun cuando se considera un trabajo especial, que integra a un porcentaje que no representa a la mayoría de los trabajadores, es necesario un marco normativo adecuado. La pandemia por el COVID-19 se puede considerar un factor determinante que impulsó esta reforma; se observan avances significativos, pero también obstáculos por superar para considerar una protección integral de derechos humanos laborales y un equilibrio entre las fuerzas de producción, las exigencias del mercado de trabajo y las condiciones laborales de los empleados. Estos aspectos no pueden quedar supeditados a la voluntad del Estado mexicano, sino que se rigen por parámetros vinculados a principios supranacionales para el reconocimiento y protección de derechos humanos, entre los que se encuentra el derecho al trabajo. El no cumplimiento de estas obligaciones genera la intervención de organismos como la Corte Interamericana de Derechos Humanos que ha emitido, hasta la fecha, 14 sentencias condenatorias en contra de México; aún ninguna relacionada con derechos laborales, pero ese riesgo está siempre presente.

2. El derecho al trabajo como derecho humano

El derecho al trabajo se establece en el artículo 5º de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, el cual señala que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre y cuando sean lícitos, y que no se ataquen derechos de tercero o que por resolución del gobierno se impida la actividad.

La ley también precisa las profesiones que para su ejercicio requieren un título profesional y que, por su propia naturaleza, resulta indispensable acreditarlo para proteger derechos de terceros, como en el caso de médicos y abogados. El Código Penal Federal, en su artículo 250, señala como sanción de uno a seis años de prisión y multa de cien a trescientos días a la persona que se atribuya el carácter de profesionista sin contar con un título profesional o autorización para ejercer una profesión reglamentada. Lo mismo aplica para quienes realicen actos relacionados con dicha profesión o que ofrezca dichos servicios (Cámara de Diputados, 2021).

El derecho al trabajo no es absoluto, siendo necesario establecer límites cuando se involucran derechos de otras personas o el interés público. Esto implica que toda restricción debe estar legalmente sustentada para no interferir en el ejercicio de un derecho reconocido constitucionalmente.

En México se ha recorrido un largo camino para lograr la protección del derecho al trabajo en la Carta Magna. Aun cuando fue el primer país en el mundo en integrar los derechos sociales en la Constitución de 1917, la consolidación de garantías para su protección se ha ido consolidando a través de décadas.

La Constitución de 1824 no contempló entre sus prioridades la regulación del derecho al trabajo, ya que por la situación política y social del país los esfuerzos se centraron en la conformación del Estado Federal y el restablecimiento del orden.

El debate del Congreso Constituyente de 1857 logra la reforma en materia de contratación laboral para precisar que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento. Se discutió sobre la pertinencia de la palabra “consentimiento”, con la propuesta de agregar que puede ser expreso o tácito con la intención de incluir los cuasicontratos, lo cual se negó por ser un riesgo para el abuso que irían en contra del espíritu de la ley, ya que el silencio en estos casos no se puede equiparar a consentimiento. Se aclaró en la sesión que aun cuando no se especifica si se trata de servicio personal o público, es claro que se trata de contratos relacionados con el cumplimiento de servicios personales, no incluyendo en estos los servicios de utilidad pública y hacia la sociedad. Asimismo, se prohibió todo contrato de naturaleza laboral, educativa o religiosa que pacte la pérdida o el sacrificio irrevocable de la libertad (Zarco, 1957). Es de destacarse que los legisladores tenían ciertas reservas respecto a la libertad de trabajo, ya que se buscaba evitar todo obstáculo a la inversión interna y de origen extranjero. Es decir, se priorizó el desarrollo económico sobre la ampliación de los derechos laborales.

> *"… nuestra Constitución debe limitarse sólo a proclamar la libertad del trabajo. No descender a pormenores eficaces para impedir aquellos abusos de que nos quejábamos y evitar así las trabas que tienen con mantilla a nuestra industria, porque, sobre ser ajeno de una Constitución descender a formar reglamentos, en tan delicada materia puede, sin querer, herir de muerte a la propiedad, y la sociedad que atenta contra la propiedad, se suicida…". (Zarco, 1957, p. 455).*

Antes de que se reconociera en el texto constitucional el derecho al trabajo, las relaciones laborales se regulaban con la aplicación del derecho común, por ejemplo, considerando figuras del derecho civil, equiparando la relación laboral con un contrato de mandato, gestión de negocios, arrendamiento, entre otras. Es decir, la naturaleza jurídica de la relación de trabajo no estaba definida ni se contaba con una normatividad específica, por lo que carecía de autonomía doctrinaria, científica y metodológica.

El Constituyente de Querétaro tuvo una visión progresista al integrar en la Constitución de 1917 el derecho al trabajo con elementos más proteccionistas.

> *"¿por qué si habéis considerado justo que al trabajador deben dársele garantías, respecto de sus derechos, concederle el descanso, así como el que necesita una jornada compatible con sus energías, no habéis considerado justo, esencial y urgentísimo que debe concedérsele, aunque sea en tesis general, la garantía del salario? ¿No sabemos acaso que los movimientos diarios, las huelgas y las dificultades entre el trabajador y el capitalista son por el salario? ¿Hasta cuándo nos enfrentaremos resueltamente frente a ese otro elemento tenebroso, que va del brazo con el clero y que se nos presenta llamándose capital? ¿Hasta cuándo gritaremos frente a frente? ¡Basta ya de tu sed insaciable de oro!, ¡tiene un hasta aquí la explotación que haces del pobre!". (Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, 2016, p. 237).*

En ese mismo debate se estableció la necesidad de que el artículo 5º referente al derecho al trabajo no podía limitarse a la libertad de empleo, sino determinar los lineamientos para legislar lo relacionado con jornada máxima, salario mínimo, días de descanso, higiene y seguridad, tribunales de conciliación, arbitraje, trabajo de niños y

mujeres, indemnizaciones, entre otros (Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, 2016). En este contexto se integra el artículo 123 que determina las facultades del Congreso de la Unión y de los Estados para legislar en materia de trabajo; también consagra puntos importantes como: el salario mínimo, principio de igualdad en las retribuciones, días de descanso, jornada máxima, trabajo de las mujeres y de los menores de edad, habitaciones para los trabajadores, accidentes y riesgos de trabajo, higiene y salubridad, la licitud de la huelga y límites a los paros patronales, la sujeción de los conflictos a una Junta de Conciliación y Arbitraje. (Órgano del Gobierno Provisional de la República Mexicana, 1917).

Como se observa, los avances en materia de derechos laborales fueron significativos y sentaron las bases del actual marco jurídico que regula la materia laboral. Sin embargo, la consolidación de las garantías establecidas en la Constitución de 1917 no sería suficiente para lograr un trato justo a los trabajadores. Fue hasta 1931 que se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo, después de una serie de movimientos sociales que propugnaron por un trato equitativo en las relaciones laborales.

De la protección del derecho al trabajo hasta su reconocimiento como derecho humano tuvieron que pasar varias décadas. Tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como la Ley Federal del Trabajo y demás leyes reglamentarias en materia laboral han experimentado reformas para adaptar el texto normativo a la realidad.

Los progresos han sido ascendentes, aunque no de una aplicación inmediata; no se trata solo de atender a la evolución del marco normativo, sino a la situación real de los trabajadores. Asimismo, no debe olvidarse el contexto político en las diferentes etapas históricas del país que ha influido en acciones represivas hacia la lucha por los derechos laborales. Tal vez esto no se refleja en el texto legal, pero carece de sentido contar con una legislación adecuada si en la práctica resulta letra inerte.

Si bien la aplicación efectiva del marco normativo en material laboral se ha supeditado a la voluntad del gobierno en el poder, existen compromisos internacionales que limitan su facultad para decidir respetar o no derechos laborales.

2.1 La reforma constitucional del 10 de junio de 2011

En el año de 2011 se llevó a cabo en México una de las reformas constitucionales más importantes. Se reformaron diversos artículos con el objeto de armonizar el sistema jurídico interno con la protección de derechos humanos acorde a parámetros internacionales. Es así que en el artículo 1° se integra el concepto de derechos humanos. Esto no significa que las garantías individuales desaparezcan del

texto constitucional; estas revisten una naturaleza diferente a la de los derechos humanos con los que se interrelacionan. Por esta razón, el actual Título Primero, Capítulo I de la Constitución ahora se denomina “De los Derechos Humanos y sus Garantías”. (Cámara de Diputados, 1917).

Esta reforma no obedeció a un deseo espontáneo del legislador, sino a la necesidad de acatar el cumplimiento de los compromisos que el país ha adquirido a través de la firma y ratificación de diversos instrumentos internacionales que protegen derechos humanos. No se trata solo de una aceptación simbólica de dichos documentos, sino de la observancia puntual de lo establecido en ellos.

Por otra parte, México forma parte del Sistema Interamericano de Derechos Humanos al ser país miembro de la Organización de los Estados Americanos y por adherirse a la Convención Americana de Derechos Humanos. Por esta razón, se somete al arbitrio de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y de la Corte del mismo sistema.

Es decir, si la aplicación del derecho mexicano y la actuación de las autoridades no se ajustan a lo establecido en la Convención referida, al presentarse el caso ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos se analizará su procedencia y, en su caso, puede remitirse para el conocimiento y decisión de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Ante las omisiones en la observancia de estos compromisos, la referida Corte ha condenado en 14 ocasiones al Estado mexicano por la violación de derechos humanos y no respetar lo establecido en la Convención. Hasta la fecha ninguna de estas resoluciones versa sobre derechos laborales, pero se encuentra en la Comisión el caso Pasta de Conchos, relacionado con los mineros que quedaron sepultados después de la explotación de una mina de carbón en el Estado de Coahuila.

El hecho de que no exista aún una sentencia condenatoria sobre violación de derechos laborales en contra del Estado mexicano no significa que no se hayan suscitado casos de tal importancia en el país, sino que para presentar un caso ante los organismos supranacionales se requiere cumplir con una serie de requisitos y la inversión de recursos para dar seguimiento al proceso. Muchos de los casos que han sido materia de análisis y resolución por parte de la Corte Interamericana de Derechos Humanos fueron gracias a la intervención de organizaciones civiles promotoras de derechos humanos.

2.2 La naturaleza de los derechos laborales

Si se atiende a la división del derecho en sus tres grandes ramas: público, privado y social, el derecho laboral se integra en este

último, debido a que forma parte de los derechos sociales al lado del derecho agrario, de la seguridad social y también de los derechos ambientales.

De acuerdo con lo anterior, los derechos sociales requieren de una posición activa por parte del Estado. No se trata de reconocer y respetar derechos, sino de acciones concretas que se materializan a partir de un "hacer".

Se considera a los derechos sociales como de segunda generación. La clasificación de los derechos humanos se ha planteado por los doctrinarios con un enfoque pedagógico y teórico. Esencialmente se trata de ubicar a estos derechos de acuerdo con el tiempo en que se les ha reconocido e integrado en el sistema normativo. Por lo tanto, se identifican derechos humanos de primera, segunda y tercera generación.

Esta clasificación no atiende a la importancia o trascendencia de cada uno de los derechos humanos, ya que no es posible realizar un listado con una jerarquización fija. Esto se debe a que los derechos humanos no son absolutos, lo que ha sido materia de discusión en los foros académicos por la afirmación de que no existen derechos humanos que sean superiores a otros; inclusive, el derecho a la vida también tiene limitaciones cuando se encuentra en conflicto con otros derechos humanos. Se podría pensar que este derecho debe tener una posición en el nivel más elevado por ser la esencia de existencia del ser humano, pero no se puede generalizar.

Considerando la relatividad de los derechos humanos, se puede presentar el caso concreto en que el derecho a la vida no se privilegia respecto de otro: como el caso de la muerte asistida, el aborto, la negación a una transfusión de sangre (indispensable para salvar la vida) por motivos religiosos.

Este principio también es aplicable a los derechos laborales cuando se encuentran en conflicto con otros derechos humanos, siendo necesario -de acuerdo con las circunstancias particulares del caso- ponderar cuál será beneficiado y en qué medida se restringirá el otro derecho en conflicto.

La ponderación solo aplica respecto de derechos humanos en conflicto, toda vez que se involucran valoraciones vinculadas a principios. Es decir, es aplicable en materia de derechos laborales por ser considerados derechos humanos. Esta apreciación es reciente en el sistema jurídico mexicano y se ha ido consolidando de manera paulatina siguiendo los parámetros del sistema interamericano de derechos humanos y de instrumentos internacionales.

> *"En un modelo donde la aplicación del derecho no depende de procedimientos provistos únicamente de lógica formal y con aplicación automática y en el*

> *cual corresponde al sentenciador la búsqueda del derecho no solo en las normas de procedencia estatal —orientado permanentemente por la consideración y ponderación de los intereses sociales—, el rol de la judicatura no puede ser concebido simplemente como el de un ejecutor de las prescripciones genéricas contenidas en las normas emanadas del legislador". (Núñez Leiva, 2014, p. 165).*

El derecho al trabajo como derecho humano no se encuentra referido de forma específica en la Constitución mexicana, no hay tal mención en los artículos 5º y 123, pero está conceptualizado e integrado en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y en diversos tratados internacionales que México ha firmado y ratificado, por lo que su obligación de proteger este tipo de derechos implica un deber que va más allá del derecho interno.

3. La reforma laboral y el trabajo decente

3.1 México y la Organización Internacional del Trabajo

Como ya se mencionó, México fue el primer país en integrar los derechos sociales en la Constitución de 1917. En esa misma década finalizaba uno de los conflictos armados más violentos en la historia de la humanidad: la Gran Guerra (así se le nombró porque no se esperaba que ocurriera una Segunda Guerra Mundial).

Al final de este conflicto fue necesario implementar medidas para restaurar y conservar la paz en la región. Se consideró primordial la protección de derechos sociales para promover una calidad de vida adecuada a la población y calmar la tensión que imperaba en esos momentos. Para tal efecto, se integró la Sociedad de Naciones que fijó los lineamientos para la firma del Tratado de Versalles. En este documento se establecieron las bases de la Organización Internacional del Trabajo para regular en los países miembros condiciones mínimas en materia laboral y de seguridad social.

El Tratado de Versalles y su espíritu protector de derechos sociales no logró el efecto esperado, debido a que en Europa la prioridad era el restablecimiento de la paz, la reconstrucción y el sometimiento de unos países sobre otros, así como la imposición de medidas para solventar los estragos ocasionados por la guerra.

El resultado a largo plazo de las estrategias ya señaladas se manifestó en el estallido de un segundo conflicto armado de consecuencias trágicas, no solo para Europa, sino para la humanidad por materializarse uno de los genocidios más grandes en la historia del mundo. No se trataba solo de un nulo respeto a derechos sociales y laborales, sino un atentado al ser humano por

su origen, raza y todo aquello que no comulgara con el régimen arbitrario en el poder.

Después de años de lucha, la guerra llega a su fin en 1945 con la derrota de Alemania, en una Europa dividida que sufría los estragos de la destrucción y la pobreza. Ante este escenario, era primordial implementar estrategias para promover la paz y la protección de derechos humanos. Para tal efecto, en 1945 se crea la Organización de las Naciones Unidas y en 1946 se integra como un organismo especializado la Organización Internacional del Trabajo que, con el respaldo de una institución firme y hegemónica, ha funcionado como organismo garante de los derechos laborales con un enfoque internacional.

Como parte de las medidas de la ONU, se emite la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que es el primer documento a nivel internacional en integrar el concepto de derechos humanos. No se trata solo de una cuestión semántica al nombrar así este tipo de derechos. La definición implica una dimensión muy amplia que no se circunscribe a lo que un Estado en particular está dispuesto a reconocer y proteger, ya que los derechos humanos corresponden al hombre por el solo hecho de existir, sin limitación alguna por la raza, origen, religión o cualquier otro aspecto que lo haga diferente.

México forma parte de la Organización Internacional del Trabajo desde 1931 y con ello asume la responsabilidad internacional de incluir en su derecho interno los principios derivados de los diferentes documentos emitidos por este organismo, así como el cumplimiento de los Convenios firmados y ratificados, que ascienden a 81, pero solo 67 en vigor. (Organización Internacional del Trabajo, s.f.).

3.2 El concepto de trabajo decente

El derecho al trabajo es esencial para la integración del hombre en sociedad y la consolidación de su derecho al libre desarrollo de la personalidad; además de permitir la satisfacción de las necesidades más esenciales (propias y de sus familias) y le permite lograr una vida digna.

A lo largo de la historia del derecho laboral se han utilizado diferentes acepciones que buscan abarcar la esencia del derecho al trabajo: trabajo digno o buen trabajo. En la actualidad se habla de trabajo decente, concepto que se atribuye a Juan Somavia, quien fuera director de la Organización Internacional del Trabajo. En la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 1999, en su memoria “Trabajo decente”, señaló:

> *“… que es sinónimo de trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada.*

Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos. Marca una pauta para el desarrollo económico y social con arreglo a la cual pueden cuajar la realidad del empleo, los ingresos y la protección social sin menoscabo de las normas sociales y de los derechos de los trabajadores. Tanto el tripartismo como el diálogo social son objetivos por derecho propio, que garantizan la participación y la democracia y que contribuyen a la consecución de los demás objetivos estratégicos de la OIT. La nueva economía mundial brinda oportunidades al alcance de todos, pero es preciso enraizarlas en unas instituciones sociales basadas en la participación, con objeto de conseguir la legitimación y la permanencia de las políticas económica y social". (Organización Internacional del Trabajo, 1999).

Siguiendo el enfoque de Somavia, el trabajo decente está vinculado al principio de dignidad humana, eje rector de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de tal manera que el acceso al mismo debe garantizarse en todo lugar del mundo; por esta razón, menciona que el trabajo decente debe ser para los ciudadanos de todos los países.

También hace énfasis en estrategias para la creación de puestos de trabajo con un plan a largo plazo, considerando las situaciones emergentes derivadas de acontecimientos naturales o humanos (guerras, catástrofes naturales, fenómenos económicos) y que requieren de atención inmediata. Consideró necesario vincular esas estrategias a corto plazo con planes de larga duración en áreas productivas. Destacó la importancia de la intervención de la OIT para aportar su experiencia técnica y conocimiento en actividades de cooperación aplicable a diferentes países, consistentes en la generación de ingresos a corto plazo, fomentar la capacidad productiva, profesionalización en las empresas, planes de crédito, pero siempre con objetivos que promuevan la igualdad de sexos, seguridad y una adecuada oferta de trabajo decente y duradero. (Organización Internacional del Trabajo, 1999).

Del análisis de esta memoria se identifica que el trabajo decente también debe ser duradero y esto atiende a un principio esencial en el derecho laboral: la estabilidad en el empleo.

3.3 La Reforma Laboral en México y el trabajo decente

Debido a la reforma constitucional del 10 de junio de 2011 fue necesario armonizar todo el sistema jurídico interno para cumplir

de manera adecuada con la protección de derechos humanos. No es suficiente la aplicación de un control de constitucionalidad de las normas, sino de un control de convencionalidad que atiende al cumplimiento de lo establecido en la Convención Americana de Derechos Humanos. Estos parámetros también son necesarios en materia laboral por considerarse el derecho al trabajo como un derecho humano.

Sin embargo, el impulso de la reforma laboral del 30 de noviembre de 2012 tenía por objetivo fomentar el crecimiento económico, la creación de más empleos y la regularización del empleo informal y, en general, adecuar la legislación laboral a la realidad actual en el país.

Respecto al trabajo decente, se integra el concepto en la Ley Federal del Trabajo:

> *"Artículo 2o.- […] El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres". (Cámara de Diputados, 1970).*

En los argumentos que se integran en el proyecto de decreto que dio origen a la reforma se señala que integrar la definición de trabajo decente implica remitirse a un principio de justicia en el contexto de la globalización, que el trabajo permita dejar atrás la pobreza y consolidar la igualdad de género en el contexto laboral, pero sin abandonar el concepto de trabajo digno establecido por la Constitución, haciendo equiparables a ley fundamental los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, lo que también permite que tenga conocimiento de casos laborales la Comisión Nacional de Derechos Humanos. (Cámara de Diputados, 2012).

4. El teletrabajo y su regulación en México

4.1 Origen y concepto

El teletrabajo inició un periodo de desarrollo potencial a partir de la globalización y del uso de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación). Se ha ido integrando, en primer lugar, como una modalidad flexible para la prestación de servicios en tiempo real, conectando a usuarios que se encuentran en diferentes ubicaciones geográficas. De esta manera, las distancias y diferencias horarias se ajustan a necesidades de trabajo, capacitación, educación, recreación, entretenimiento y todo requerimiento de los consumidores y usuarios en un contexto global.

El diccionario de la Real Academia Española precisa el significado de *tele*:

> *"tele-1*
> *Del gr. τηλε- tēle-.*
> *elem. compos. Significa 'a distancia'. Teléfono, televisión". (Real Academia Española, 2014)*
> Y respecto al trabajo, el mismo diccionario señala:
> *"trabajo*
> *1. m. Acción y efecto de trabajar.*
> *2. m. Ocupación retribuida.*
> *3. m. obra (‖ cosa producida por un agente).*
> *4. m. Cosa que es resultado de la actividad humana.*
> *[…]*
> *6. m. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital.*
> *[…]". (Real Academia Española, 2014).*

De esta interpretación se deduce que el teletrabajo se refiere a un trabajo a distancia. Esta forma de trabajo ya se realizaba en México antes de la reforma laboral de 2021, sobre todo en trabajos relacionados con prestación de servicios en el área informática, pero también en el contexto educativo. Muchas instituciones han integrado desde hace décadas plataformas para la educación a distancia. Por ejemplo, la Universidad Nacional Autónoma de México implementó el Sistema de Universidad Abierta y a Distancia desde 1972. (Universidad Nacional Autónoma de México, 2017).

Este tipo de trabajo es diferente al trabajo a domicilio que se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo en el Título sobre Trabajos especiales:

> *"Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio*

del trabajador o en un local libremente elegido por el (sic), sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior, se regirá por las disposiciones generales de esta Ley". (Cámara de Diputados, 1970).

De la interpretación de esta disposición queda claro que el trabajo a domicilio no es lo mismo que el teletrabajo. Esta modalidad de prestación de servicios es un hecho desde hace varias décadas (no contaba con regulación específica en México), que se incrementó exponencialmente por el fenómeno de la globalización y del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Sin embargo, como sucede en el mundo del derecho, la realidad rebasa al marco normativo.

4.2 Cambio de modalidad ante una situación de emergencia

La pandemia generada por la propagación de virus COVID-19 obligó a la implementación emergente de un nuevo orden en todos los aspectos de la vida como: educación, relaciones sociales, cultura, recreación y trabajo. Por este motivo, instituciones gubernamentales, de la iniciativa privada, empresarios de todos los niveles, profesionistas y demás prestadores de servicios de todas las áreas se vieron en la necesidad de adoptar medidas inmediatas para dar continuidad a sus actividades. Es así que un plan que se contemplaba a largo plazo para la implementación de una modalidad a distancia se activó de forma acelerada ante un estado de urgencia que afecta a todo el mundo.

Además, por la larga duración de la pandemia, una medida que se había considerado temporal también se ha contemplado como alternativa permanente en centros de trabajo por comprobar las ventajas que el trabajo a distancia aporta para trabajadores y patrones. Es decir, el teletrabajo como alternativa se llega a integrar como modalidad en una organización, de tal manera que no se limita a una alternativa en caso de emergencia, sino como elemento esencial para la prestación de servicios.

Ante esta situación, se reforma la Ley Federal del Trabajo y se integra el capítulo XII Bis para regular el teletrabajo, considerando lo siguiente:

- Reconocimiento del teletrabajo como una modalidad de organización laboral utilizando las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

- Obligatoriedad de la firma de un contrato en el que se establezcan las condiciones de trabajo, así como los derechos y obligaciones del trabajador y el empleador.
- Integración de la regulación del teletrabajo en la negociación colectiva, contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo.
- Voluntariedad para la realización del teletrabajo y el derecho de reversibilidad cuando las condiciones iniciales del trabajo sean en forma presencial.

Resulta pertinente aclarar que aun cuando la Ley Federal del Trabajo establece obligaciones de los trabajadores y patrones, tratándose de teletrabajo aplican reglas especiales, de modo que se establecen obligaciones específicas para el patrón de conformidad con el artículo 330 E de la Ley Federal del Trabajo (Cámara de Diputados, 1970):

- Cubrir el pago de servicios de telecomunicación y parte proporcional de electricidad;
- Registrar el pago de insumos que se han entregado a los empleados;
- La implementación de mecanismos para la seguridad informática y datos utilizados por los empleados contratados bajo esta modalidad;
- Respetar el derecho a la desconexión de los empleados cuando termina su jornada laboral;
- La inscripción de los empleados en el régimen obligatorio de seguridad social;
- Brindar capacitación y asesoría a sus empleados, sobre todo a los que han tenido que migrar de modalidad presencial a teletrabajo.

Asimismo, en el artículo 330-F de la Ley Federal del Trabajo (Cámara de Diputados, 1970) se establecen las obligaciones de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo:

- Cuidar y conservar los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón.
- Informar de manera oportuna sobre los costos de telecomunicaciones y electricidad generados por el teletrabajo, de acuerdo con lo pactado con el patrón.
- Cumplir los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo indicados por el patrón.

- Observar la utilización de los instrumentos y mecanismos que implementan para supervisar su trabajo.
- Atender todo lo relacionado con la protección y almacenamiento de datos.

El cambio de la modalidad de presencial a teletrabajo debe ser voluntario y establecerse claramente por escrito, a menos que se acredite la fuerza mayor. Se debe respetar el derecho a la reversibilidad para migrar del teletrabajo a la forma presencial en la prestación del servicio. (Cámara de Diputados, 1970).

De la normatividad aplicable, se identifica que no es lo mismo trabajo a domicilio que teletrabajo, ya que implica un servicio personal y subordinado bajo la supervisión del patrón a través de dispositivos electrónicos. Son aplicables para esta modalidad de trabajo las reglas generales establecidas en la Ley Federal del Trabajo, así como lo establecido en el apartado de Trabajos especiales en lo que resulte procedente.

Es muy importante que las condiciones que regulan este tipo de trabajo se señalen por escrito, ya que no será exigible el cumplimiento de obligaciones no pactadas en el contrato de trabajo. Por ejemplo, una orden de trabajo a cumplirse por medios electrónicos y utilización de algún dispositivo no surtirá sus efectos si no se establece dentro de las obligaciones del trabajador.

Para comprender las particularidades de los trabajos especiales es necesario considerar el contexto y momento histórico en que se integraron en el marco normativo. Por ejemplo, el trabajo a domicilio se aplica en casos que el patrón entregaba al trabajador materiales o insumos para que su procesamiento se realizara en su casa o el lugar que indicaba para ello; por ejemplo, ensamblar piezas de un producto de manera manual, tareas de maquila con su propio equipo, control de calidad de productos separando productos defectuosos.

5. Progresividad de derechos humanos y teletrabajo

5.1 Flexibilización versus precarización laboral

El derecho al trabajo es un derecho humano, pero también pertenece a la categoría de derechos programáticos. Esto significa que su protección y garantía dependerá de la capacidad económica de cada uno de los países, por lo que su exigibilidad no es homogénea.

La protección de los derechos sociales no está integrada de forma específica en la Convención Americana de Derechos Humanos, por lo que se emitió el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, también conocido como Protocolo de San Salvador (Organización de los Estados Americanos. Comisión

Interamericana de Derechos Humanos, 1988). Los derechos humanos forman un todo y se encuentran vinculados estrechamente, por lo que la violación a un derecho laboral puede generar la vulneración simultánea de otros derechos humanos.

Particularmente, en materia de teletrabajo se presentan aspectos que colocan en un estado de vulnerabilidad a quienes prestan sus servicios en esta modalidad, por ejemplo: sobrecarga de tareas, supervisión excesiva, invasión a la vida privada, desequilibrio en el pago de equipo e insumos, riesgos de trabajo no identificables de manera inmediata, no respeto al derecho a la desconexión, imposibilidad de una supervisión efectiva de las autoridades del trabajo; no acceso a la negociación colectiva y ausencia de un reglamento interior de trabajo.

El teletrabajo obedece a una necesidad impuesta por el fenómeno de la globalización, que exige una flexibilización en las relaciones laborales para la realización de tareas en tiempo real de forma remota, utilizando Tecnologías de la Información y la Comunicación, a través de transmisión de información, ya sea por medio de archivos, imágenes, audio, video y todo aquello que integre datos.

Esta modalidad de empleo puede resultar atractiva para los trabajadores hasta que se experimenta en la práctica el desarrollo de las actividades y las consecuencias que se generan. El trabajo esencialmente se realiza con la posición del trabajador sentado; por ejemplo, no es lo mismo impartir clases durante ocho horas sentado frente a un monitor, a realizar ese trabajo en un salón y que el profesor se desplace en ese espacio cambiando su posición corporal.

El teletrabajo también supone la prestación del servicio de forma aislada, lo cual puede incidir en la salud mental del trabajador. La flexibilidad del horario puede ser un factor desfavorable para el trabajador, porque al solicitar la entrega sobre resultados, puede ponderarse de forma equivocada por parte del patrón la exigencia de tareas que exceden la capacidad del empleado y que implican una inversión desproporcionada de horas-trabajo.

5.2 Progresividad de los derechos laborales

El principio de progresividad de los derechos humanos, también aplicable al ámbito laboral, está integrado en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y los tratados internacionales, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia (Cámara de Diputados, 1917). De esta parte se interpreta la aplicación del principio *pro persona,* que proviene del derecho internacional.

El mismo artículo señala la obligación de las autoridades para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de acuerdo con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Retomando lo anterior, el principio de progresividad es un eje rector para la protección de los derechos laborales, lo que significa que toda medida implementada en las relaciones de trabajo debe promoverse para mejorar las condiciones, no para disminuirlas.

> *"Si se determinara con claridad el marco legal para el teletrabajo, se requeriría establecer aspectos contractuales, responsabilidades de las empresas, definición de horarios y tiempos máximos de trabajo, condiciones de salud y seguridad, la vigilancia y acompañamiento de los trabajadores; asimismo, la necesidad de crear capacitaciones específicas para el teletrabajador en materia de autocuidado de la salud y prevención de riesgos, como también en aspectos inherentes a su labor, autocontrol, manejo del tiempo de trabajo y tiempo libre; a su vez, orientar a las empresas que adopten esta modalidad laboral, a fin de que puedan crear planes y estrategias para el manejo de su personal y control de la salud y la seguridad de sus trabajadores...". (Bonilla , 2014, p. 41).*

El teletrabajo supone no solo lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, sino que es necesaria una interpretación armónica de todo el sistema jurídico: desde la Constitución hasta los tratados internacionales y la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Existe siempre el riesgo de que colisionen derechos humanos en el teletrabajo, como: trabajo digno y decente, derecho a la intimidad, derecho a la desconexión[1], derecho a la salud, derecho a la propia imagen, protección de datos personales, libre desarrollo de la personalidad.

Este tipo de trabajo no es la regla, pero el derecho no avanza a la misma velocidad que el desarrollo de las sociedades. La pandemia por el virus COVID-19 aceleró la implementación emergente de esta

[1] "Que el trabajador siga conectado de forma irregular durante los descansos o fuera de jornada es una de las manifestaciones de la prolongación indebida de la jornada. Podría ser una infracción de normas sancionable atribuible al empresario por acción o por déficit de vigilancia. La desconexión digital del trabajador fuera de jornada es un derecho subjetivo (derecho necesario) limitado y limitable a no responder la comunicación del empresario o cargo. Su reconocimiento legal es mejorable en los términos expuestos. La concreción de su ejercicio se desarrolla por la "política interna" que obliga al empresario, y por la concertación social y la negociación colectiva". (Pérez Amorós, 2020, p. 274).

modalidad en la prestación de los servicios en diversas áreas. No es posible visualizar si se utilizará de forma temporal, si las empresas e instituciones decidirán que sea permanente o se estructure un modelo híbrido.

Conclusiones

- El derecho al trabajo es considerado derecho humano atendiendo a los principios derivados del derecho internacional que son de aplicación obligatoria en México.
- El concepto de trabajo digno o decente está integrado en la legislación mexicana, lo que implica una protección reforzada de los derechos de los trabajadores en todas las categorías, ya sea que presten servicios ordinarios o especiales.
- La legislación en materia de teletrabajo no contempla todos los elementos para garantizar una protección integral de los derechos humanos laborales, por lo que la negociación colectiva es determinante para concretar lineamientos específicos para optimizar la prestación del trabajo.
- Los trabajadores que no tienen la posibilidad de contar con una representación de derechos laborales colectivos se encuentran en situación de vulnerabilidad para exigir el cumplimiento de normas mínimas al prestar sus servicios en la modalidad de teletrabajo.
- La regulación del teletrabajo debe incluir también a los trabajadores al servicio del Estado, que antes de la pandemia COVID-19 ya realizaban parcialmente tareas bajo esta modalidad y que por la situación emergente se vieron en la necesidad de implementarla como principal forma de prestación de sus servicios.
- El teletrabajo potencializa riesgos de trabajo en el contexto laboral como: síndrome de *burnout*, síndrome del túnel carpiano, padecimientos cardiovasculares por la falta de movilidad, depresión, trastornos del sueño, desórdenes alimenticios, por mencionar solo algunos.
- No se garantiza una supervisión efectiva por parte de las autoridades laborales, ya que resulta imposible contar con recursos humanos suficientes para acudir a cada uno de los domicilios de los trabajadores para comprobar que cuentan con las herramientas, equipos, mobiliario e insumos para la realización de sus labores. También es un conflicto con la jurisdicción, ya que el trabajador puede estar en otra entidad federativa; inclusive, en otro país.

Bibliografía

Bonilla , P. L. (2014). Teletrabajo y su relación con la seguridad en el trabajo. *Ciencia & Trabajo, 16* (49), 38-42. Recuperado el 26 de marzo de 2021, de https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n49/art07.pdf

Cámara de Diputados. (5 de febrero de 1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México. Recuperado el 26 de abril de 2021, de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf

Cámara de Diputados. (14 de agosto de 1931). Código Penal Federal. Última reforma publicada el 19 de febrero de 2021. México. Recuperado el 2021 de marzo de 29, de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_190221.pdf

Cámara de Diputados. (1 de abril de 1970). Ley Federal del Trabajo. Última reforma publicada el 11 de enero de 2021. México. Recuperado el 27 de marzo de 2021, de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_110121.pdf

Cámara de Diputados. (30 de noviembre de 2012). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. México. Recuperado el 27 de abril de 2021, de http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/prog_leg/005_DOF_30nov12.pdf

Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México. (2016). *Diario de Debates del Congreso Constituyente 1916-1917.* México: Secretaría de Cultura. Recuperado el 28 de marzo de 2021, de https://inehrm.gob.mx/recursos/Libros/Diariodelosdebatestomo2.pdf

Núñez Leiva, J. I. (2014). Estado constitucional de derecho y ponderaci{on: hacia la superación de la falsa disyuntiva entre libertad y satisfacción de los derechos sociales fundamentales. *Vniversitas*(128), 153-172. Recuperado el 26 de marzo de 2021, de http://www.scielo.org.co/pdf/vniv/n128/n128a06.pdf

Organización de los Estados Americanos. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (17 de noviembre de 1988). Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales. El Salvador. Recuperado el 27 de abril de 2021, de https://www.cidh.oas.org/basicos/basicos4.htm

Organización Internacional del Trabajo. (junio de 1999). 87a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del Director General. *Trabajo decente*. Ginebra. Recuperado el 27 de abril de 2021, de https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Ratificaciones de México*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764

Órgano del Gobierno Provisional de la República Mexicana. (5 de febrero de 1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que reforma la del 5 de febrero de 1857. México. Recuperado el 26 de marzo de 2021, de https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/pagina-micrositios/documentos/2016-12/00130029.pdf

Pérez Amorós, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: main on holiday. *Revista IUS, 14* (45), 257-275. Recuperado el 27 de marzo de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472020000100257&lng=es&tlng=es

Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española. *23a*. España. Recuperado el 27 de abril de 2021, de https://dle.rae.es

Universidad Nacional Autónoma de México. (2017). Historia. 45 años SUAyED. México. Recuperado el 26 de marzo de 2021, de http://sua.psicologia.unam.mx/45anios_suayed/index.php/historia-facultad-de-medicina/

Zarco, F. (1957). *Crónica del Congreso Extraordinario Constituyente (1856-1857).* México: El Colegio de México. Recuperado el 2021 de marzo de 28, de http://www.cervantesvirtual.com/obra/cronica-del-congreso-extraordinario-constituyente-1856-1857/

Acciones para erradicar el trabajo infantil en el Estado de México

Actions to eradicate child labor in the State of Mexico

Jorge Manuel Zamorano Chávez*

Resumen
El trabajo infantil vulnera los derechos humanos de las niñas y niños, al no permitirles continuar estudiando y quebrantando su derecho a la educación, su derecho a la salud y su derecho a la diversión. En el Estado de México se han realizado acciones para disminuir y erradicar el trabajo infantil, a través de la Comisión Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CIETI), sus integrantes se han coordinado y realizado diversas políticas públicas que aportan al cumplimiento de la meta 8.7 de la Agenda para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Palabras clave
Trabajo infantil, CIETI, erradicación, derechos humanos, educación.

Abstract
Child labor violates the human rights of girls and boys, by not allowing them to continue studying and breaking their right to education, their right to health and their right to fun. In the State of Mexico, actions have been carried out to reduce and eradicate child labor, through the Inter-institutional Commission for the Eradication of Child Labor (CIETI), its

* Asesor de la C. Secretaria del Trabajo del Gobierno del Estado de México. Fue Director de Evaluación, Control y Seguimiento para la Inclusión Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno Federal y Secretario Técnico de la Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en México. Correo electrónico: jorgezamoranoch@gmail.com

members have coordinated and carried out various public policies that contribute to the fulfillment of the goal 8.7 of the United Nations Agenda for Sustainable Development.

Keywords
Child labor, CIETI, eradication, human rights, education.

1. Aspectos fundamentales sobre trabajo infantil para su erradicación en el Estado de México

1.1 Concepto de trabajo infantil

El trabajo infantil es toda actividad física, mental, social o moralmente perjudicial o dañina, que obstaculiza e impide a las niñas, niños y adolescentes el derecho a la educación, sea porque les impide asistir a la escuela, porque los obliga a combinarla con largas jornadas de trabajo pesado o porque les provoca el abandono o el retraso escolar. Además, el trabajo infantil les impide jugar, que se relacionen con personas de su misma edad o los expone a accidentes, lesiones e incluso la muerte.

El trabajo infantil impide el disfrute pleno de los derechos a los niños, niñas y adolescentes y, por lo tanto, interfiere con su desarrollo integral, el cual se encuentra claramente garantizado en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en las normas nacionales, sin distinción alguna basada en la raza, etnia, sexo, clase social, nacionalidad o cualquier otro motivo.[1]

Es importante mencionar que no todas las actividades realizadas por los niños se consideran como trabajo infantil que hay que erradicar. Existen algunas tareas en donde participan los niños y jóvenes en los que no se atenta contra su libertad, ni contra su salud y desarrollo físico; no interfiere en sus estudios; estas actividades se consideran positivas. Ejemplo de ellas es la ayuda sobre las tareas del hogar, la colaboración en un negocio familiar; estas actividades ayudan a que vayan agarrando experiencia y en la edad adulta sean personas productivas y competitivas. (Trabajo, ¿Qué se entiende por Trabajo Infantil?: Organización Internacional del Trabajo, 2020).

De acuerdo al marco jurídico nacional, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales. En el artículo 123 se establece que queda prohibido el trabajo de niñas, niños y adolescentes menores de 15 años de edad. Además, dentro de la Ley de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes del Estado de México, se establecen

[1] OIT. (2014) *El trabajo infantil y su vinculación con el ejercicio del derecho a la Educación: Estado de la cuestión en México*, México: Ediciones Culturales Paidós.

como principales: derecho a vivir en condiciones de bienestar y a un sano desarrollo integral, derecho a una vida libre de violencia y a la integridad personal, derecho a la educación, por mencionar algunos.

"El trabajo infantil impide que los niños, niñas y adolescentes ejerzan sus derechos fundamentales y es nocivo para su desarrollo. Su persistencia no disminuye los niveles de pobreza, sino que, por el contrario, contribuye con su transmisión intergeneracional". (OIT, 2014).

1.2 Trabajo adolescente permitido

Se refiere al trabajo realizado por jóvenes entre la edad permitida que marca la ley, la cual se estipula que se encuentra entre los 15 y 17 años.

Este trabajo es aquel en el que las actividades laborales no interfieren en la educación, esparcimiento y recreación, además no implican un riesgo para su integridad, desarrollo o salud; y, en todo caso, incentiva el desarrollo de sus habilidades y talentos.

Es importante señalar que el trabajo adolescente permitido tiene que estar bajo vigilancia de las autoridades locales y federales; y las autoridades están obligadas a vigilar que se cumpla con la normatividad y no se violen los derechos fundamentales de los jóvenes.

1.3 Peores formas de trabajo infantil

El trabajo infantil adopta muchas formas, entre las cuales se encuentran las que tienen daños perjudiciales en el desarrollo físico y psicológico de los niños y jóvenes, que conllevan consecuencias irreversibles en el desarrollo en sociedad.

De acuerdo a la definición del Convenio número 182 de la OIT se consideran las siguientes como peores formas de trabajo infantil:

a) Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento para involucrarlos en conflictos armados;
b) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños, niñas y adolescentes para la explotación sexual comercial, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
c) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes; y

d) El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, niñas y adolescentes.
El trabajo peligroso incluye toda actividad u ocupación que, por su naturaleza o características, tiene o puede producir efectos perjudiciales en la seguridad, la salud y el desarrollo moral de las y los infantes. En general, el trabajo peligroso puede incluir: horarios nocturnos y prolongados; exposición al abuso de orden físico, psicológico o sexual; los trabajos que se realizan bajo tierra o agua, alturas peligrosas o espacios confinados; con maquinaria, equipos y herramientas peligrosas, o que implican la manipulación o el transporte de cargas pesadas; y aquellos que se realizan en un medio insalubre, por ejemplo, donde estén expuestos a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones perjudiciales para la salud.[2]

2. Diagnóstico de la situación actual en México

La Encuesta Nacional de Trabajo Infantil del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) 2019 muestra una tasa de ocupación de la población de 5 a 17 años de 7.1 por cada 100 niñas, niños y adolescentes en ese rango de edad, lo que corresponde a 2'150,582 niñas, niños y adolescentes que realizan alguna actividad económica y 2'017,737 que realizan ocupaciones no permitidas. (Geografía, 2021).

Los niños y niñas que trabajan lo hacen principalmente en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca, en la minería, la construcción y como comerciantes.

2.1 Situación actual

Como problema social multifactorial, el trabajo infantil responde a situaciones generalizadas de pobreza (sobre todo, la pobreza extrema), desigualdad en el reparto de oportunidades (acceso, calidad y pertinencia educativa, y servicios), inequidad, desempleo, escasez de trabajo decente para las personas adultas, procesos de desintegración familiar y, sobre todo, a la falta o debilidad de la presencia gubernamental, y su limitación para regular y hacer cumplir los derechos de los niños, niñas y adolescentes.[3]

---

[2] Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2014). *El trabajo infantil en México: Avances y desafíos.* Recuperado de http://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/librotrabajoinfantil.pdf el 21 de junio de 2018.

[3] OIT. (2014) *El trabajo infantil y su vinculación con el ejercicio del derecho a la Educación: Estado de la cuestión en México*, México: Ediciones Culturales Paidós.

- *Pobreza***.** Existe una estrecha relación entre pobreza-trabajo infantil, pero no podemos afirmar que es el único factor que interviene en que niños, niñas y adolescentes se involucren en el mercado laboral a temprana edad. Pero sin duda es uno de los factores más importantes, ya que el trabajo infantil surge a partir de las carencias y los bajos ingresos económicos en la familia. Lo que determina que muchos niños, niñas y adolescentes se incorporen al ámbito laboral con la necesidad de obtener beneficios económicos y llevarlos al hogar.
- *Factores vinculados a la salud.* El estado de salud de la persona adulta proveedora de ingresos familiares puede influir de forma notable en el trabajo infantil. Si los padres están enfermos, los hijos se ven obligados a mantener a la familia; y la muerte de uno de los progenitores puede generar esta necesidad (STPS, 2014).
- *Invisibilización y tolerancia social***.** Al respecto López Limón (2002) menciona que, como causas del orden social, la invisibilidad y la tolerancia desempeñan un papel importante en el mantenimiento del trabajo infantil. Gran parte del trabajo tiene lugar en la agricultura, en el trabajo doméstico realizado en el propio hogar o en hogares de terceros, en pequeños talleres, negocios familiares, en el sector informal de la economía urbana (Citado en OIT, 2014).
- *Acceso educativo***.** Existe una estrecha relación entre trabajo infantil y educación. La educación es uno de los factores principales para erradicar el trabajo infantil. Existen muchos factores que influyen, ejemplo de ellos es el nivel educativo de los padres: cuando la escolaridad de los padres es mínima existe una mayor probabilidad de que existan bajos niveles de escolaridad en los hijos; esto a su vez también se ve reflejado por el alto costo de uniformes, material educativo, inscripciones.

  Además, si se combina trabajo con estudio, esto conlleva bajo rendimiento, malas calificaciones y, en mayores consecuencias, la deserción escolar, lo que implica coartar el desarrollo profesional de los niños, niñas y adolescentes, ya que sus conocimientos y habilidades se ven limitadas, lo que en un futuro se visualiza como falta de oportunidades laborales y lleva a un mercado laboral con salarios bajos y condiciones inseguras.

Trabajo adolescente permitido

Es la participación de personas entre 15 y antes de cumplir 18 años de edad en actividades productivas, en un marco de protección laboral, de acuerdo a lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados

Unidos Mexicanos (CPEUM), y los demás ordenamientos legales nacionales e internacionales. Esas actividades no deben afectar o interferir su formación profesional, ni personal; implicar algún riesgo o peligro; violentar sus derechos humanos y laborales, y tendrán que llevarse a cabo bajo vigilancia de las autoridades del trabajo locales o federales de acuerdo a su jurisdicción y competencia.

Materiales y sustancias peligrosas

Son aquellos que pueden provocar un accidente o enfermedad de trabajo, estos pueden ser sustancias líquidas, sólidas o gaseosas que presente características explosivas, inflamables, reactivas, corrosivas, combustibles, radiactivas, biológicas, perjudiciales en cantidades o concentraciones tales que represente un riesgo para la salud y el ambiente.

Violación de derechos humanos

Se transgreden los derechos humanos cuando una autoridad abusa del poder que tiene para negar, vulnerar o incumplir alguno de los derechos inherentes a toda persona, tal y como se reconocen en la Constitución o en los Tratados Internacionales.

O bien cuando el Estado incumple sus obligaciones de garantizar que tales derechos se disfruten sin discriminación, o su obligación de respetarlos, protegerlos y realizarlos.

Trabajo peligroso e insalubre

Trabajo en donde las niñas, niños y adolescentes trabajadores están expuestos a una amplia variedad de riesgos, que pueden ser mecánicos, biológicos, físicos, químicos, relacionados con el polvo, ergonómicos, de bienestar, higiene y psicosociales; así como a largas jornadas de trabajo y malas condiciones de vida.

Realizar estas actividades puede causarles la muerte, lesiones o alguna enfermedad relacionada con el trabajo, sin descartar los problemas psicosociales, o bien provocar en ellos una discapacidad permanente o enfermedad.

2.2 Diagnóstico de la situación actual en el Estado de México

La Encuesta Nacional de Trabajo Infantil del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) 2019 muestra una tasa de ocupación de la población de 5 a 17 años de 4.8 por cada 100 niñas, niños y adolescentes en ese rango de edad, lo que corresponde a 230,462 niñas, niños y adolescentes que realizan alguna actividad económica y 191,385 que realizan ocupaciones no permitidas. (Geografía, 2021).

2.3 Áreas del trabajo infantil

- *Áreas urbanas*. El trabajo en áreas urbanas comprende el trabajo en el comercio y servicios, y en la construcción; así como trabajo informal en la calle, por ejemplo, laborar como payasitos, cantar en la calle o bien vender algunos artículos en la calle.
- *Industria maquiladora*. Según la OIT (2014) existen escasas investigaciones sobre el trabajo infantil en maquiladoras. Con lo poco que se conoce, se ha llegado a la conclusión de que el trabajo realizado por niños, niñas y adolescentes, en las maquiladoras, es un trabajo sobreexplotador, en donde las jornadas de trabajo llegan a ser casi iguales a las de una persona adulta; las condiciones en las que realizan el trabajo tienen graves consecuencias en la salud por la peligrosidad de los materiales y sustancias tóxicas que se manejan.
- *Sector rural*. El trabajo infantil en zonas rurales se concentra en dos ámbitos: el trabajo en el hogar, en donde se realizan actividades como lavar y planchar ropa, limpiar la casa, hacer comida, por mencionar algunos; y el trabajo realizado en el campo, que contempla actividades como cuidar animales, ir por agua o leña, etcétera.
- *Niños, niñas y adolescentes jornaleros agrícolas*. Los jornaleros agrícolas son trabajadores temporales del campo que se encargan de la siembra, la cosecha, la recolección y la preparación de productos del campo. Debido al desigual desarrollo del país, muchos trabajadores de las zonas rurales emigran a los lugares donde hay trabajo y, en muchos casos, lo hacen acompañados de sus familias. Los flujos migratorios por el trabajo agrícola son variables y afectan a todo el país.[4]
- *Niñas, niños y adolescentes indígenas en situación de trabajo infantil.* La población indígena cuenta con una mayor cantidad de carencias y acceso a oportunidades. Es por esta situación que muchos de los niños, niñas y adolescentes abandonan los estudios a temprana edad y se habla de un alto grado de analfabetismo; esto responde a que a edad temprana empiecen a laborar, debido a factores que influyen como mayor incidencia de pobreza, discriminación, falta de oportunidades de crecimiento, lo que provoca que tengan que emigrar a áreas urbanas o bien a áreas donde puedan laborar aun en situaciones de precariedad.

[4] UNICEF. "Jornaleros agrícolas". Recuperado el 22 de junio de https://www.unicef.org/mexico/spanish/17044_17516.html

3. Marco jurídico del trabajo infantil

A nivel nacional existen documentos fundamentales que es importante retomar para el tema de la erradicación del trabajo infantil. Para el caso puntual del Estado de México, su normatividad permite retomar artículos y puntos importantes de diferentes documentos, que ayudarán a erradicar y sancionar el trabajo infantil.

3.1 Nacional

3.1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es el máximo ordenamiento jurídico a nivel nacional. De la CPEUM se retoma el artículo 1°, en donde se establece que 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. Para este caso, al hablar de niñas, niños y adolescentes, es importante que como derecho fundamental se retome el artículo 3°, en donde se establece que toda persona tiene derecho a recibir educación y que la educación básica y la media superior serán obligatorias, en donde el Estado, la Federación, los municipios y la Ciudad de México serán los encargados de impartir la educación.

En el artículo 4° se menciona que el varón y la mujer son iguales ante la ley. La ley será la encargada de proteger el bienestar y desarrollo de la familia. Entre ellas la que más nos compete es cuando se menciona que el Estado debe de garantizar todos los derechos de los niños, niñas y adolescentes, entre ellos el de salud, educación y sano esparcimiento. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Cámara de Diputados, 2020).

3.1.2 Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo es la máxima ley en el ámbito laboral en México, la cual regula las relaciones empleado-patrón; y establece los derechos y obligaciones de ambas partes.

Esta normatividad tiene artículos específicos referentes a la prohibición del trabajo infantil: en el artículo 22 y 22 bis se establece que queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y los mayores de esta edad y menores de dieciséis años que no hayan terminado su educación obligatoria, y en caso de que las autoridades detecten el trabajo de menores de 15 años ordenarán que cese en sus labores y al patrón se le sancionará con una pena. Para los que son mayores de dieciséis años, en el artículo 23 se encuentra escrito que podrán prestar sus servicios, con las limitaciones que establezca esta Ley; para los que son mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan la autorización de sus padres o tutores, estos

menores pueden recibir el pago de sus salarios. En el artículo 995 Bis se establece que al patrón que infrinja lo dispuesto en el artículo 22 Bis, se le castigará con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5,000 veces al salario mínimo general. (Diputados, Ley Federal del Trabajo: Cámara de Diputados, 2019).

3.1.3 Código Penal Federal

El artículo 200 y 201 Bis establecen que al que comercie, distribuya o exponga, a menores de dieciocho años de edad, en libros, escritos, grabaciones, filmes, fotografías, por mencionar algunas de carácter pornográfico, sea de manera física, o a través de cualquier medio, se le impondrá de seis a cinco meses de prisión y de trescientos a quinientos días de multa. Así como también queda prohibido emplear a personas menores de dieciocho años en cantinas, tabernas, bares, antros o cualquier otro lugar en donde se afecte de forma negativa su sano desarrollo físico, mental y emocional.

La contravención a esta disposición se castigará con prisión de uno a tres años y de trescientos a setecientos días multa; y, en caso de reincidencia, se ordenará el cierre definitivo del establecimiento.

Se les impondrá la misma pena a las madres, padres, tutores o curadores que acepten o promuevan que sus hijas o hijos menores de dieciocho años de edad o personas menores de dieciocho años de edad o personas que estén bajo su guarda, custodia o tutela sean empleados en los referidos establecimientos. (Diputados, Código Penal Federal: Cámara de Diputados, 01).

3.2 Normatividad en el Estado de México

3.2.1 Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México

En el artículo 5 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México se establece que en nuestra entidad todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los tratados internacionales en los que el Estado mexicano sea parte.

Al igual que en nuestra Carta Magna, se funda que el hombre y las mujeres son iguales ante la ley, y que esta garantizará el desarrollo pleno y la protección de la familia y sus miembros por ser base fundamental de la sociedad.

Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado de México y los municipios impartirán educación preescolar, primaria, secundaria y media superior de forma obligatoria para todos los mexiquenses.

En todas las decisiones y actuaciones del Estado se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos. Los niños y las niñas tienen derecho a

la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral. Este principio deberá guiar el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a la niñez. Los ascendientes, tutores y custodios tienen la obligación de preservar y exigir el cumplimiento de estos derechos y principios. (México, Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, 2021).

3.2.2 Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México

En la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, en el artículo 2, se fija que esta Ley tiene por objeto establecer las bases para la protección, observancia, respeto, garantía, estudio, promoción y divulgación de los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano; así como los procedimientos que se sigan ante la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.

En el artículo 13 se plantean las atribuciones que tiene la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México para cumplir sus objetivos, en cuestión de los derechos humanos de las niñas, niños y adolescentes, en las fracciones siguientes:

> XIV bis. Promover el pleno ejercicio, respeto, protección y promoción de los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes conforme a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano forma parte y en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.
> XXVIII. Establecer áreas especializadas para la protección efectiva, observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos de niñas, niños y adolescentes.
> XXXI. Promover, en coordinación con el Gobierno Federal, programas y proyectos de atención, educación, capacitación, investigación y cultura de los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes.
> XXXII. Impulsar la participación de las organizaciones privadas dedicadas a la promoción y defensa de los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes, en la ejecución de los programas estatales.

En el artículo 51 se determina que los procedimientos ante la Comisión tienen por objeto conocer y resolver sobre presuntas violaciones a derechos humanos, así como también procurar la mediación y la conciliación, en los casos en que proceda. (México,

Legistel: Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, 2008).

3.2.3 Ley de Asistencia Social del Estado de México y Municipios

El objetivo de la Ley de Asistencia Social es que todos los integrantes del Estado de México gocen de los mismos derechos y oportunidades.

Principalmente todos los grupos vulnerables y, de manera prioritaria, todas las niñas, niños y adolescentes, en especial aquellos que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad, situación de riesgo o afectados por maltrato, abuso o violencia; quienes sean víctimas de cualquier tipo de explotación, víctimas de trata de personas, pornografía y comercio sexual; y quienes trabajen bajo condiciones que afecten su desarrollo e integridad física y mental. Lo antes mencionado se encuentra plasmado en el artículo 7 de esta Ley. (México, Ley de Asistencia Social del Estado de México y Municipios: Legistel, Edomex, 2010).

3.2.4 Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de México

Esta Ley tiene por objeto garantizar el pleno goce, respeto, protección y promoción de los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes, conforme a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las demás leyes vigentes.

El Estado de México y sus municipios, en el diseño y ejecución de políticas públicas, deberán garantizar el máximo bienestar posible de niñas, niños y adolescentes. (México, Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de México: Legistel, Edomex, 2015).

3.2.5 Código Penal del Estado de México

En el Código Penal del Estado de México, en el artículo 204, se establecen las penas para los delitos que se cometan en contra de niños, niñas y adolescentes, entre los que destacan obligar, procurar, inducir o facilitar el consumo de bebidas alcohólicas, narcóticos o sustancias tóxicas (para este caso se impondrá una pena de tres a seis años de prisión y de doscientos a dos mil días de multa); y a formar parte de una asociación delictuosa o de delincuencia organizada (se impondrá una pena de cinco a diez años de prisión y de quinientos a dos mil días de multa).

Asimismo, a realizar a través de cualquier medio y sin fines de lucro actos eróticos o sexuales, así como exhibiciones corporales, lascivas o sexuales, públicas o privadas; lo que será castigado con pena de tres a cinco años de prisión y de doscientos a quinientos días multa.

3.2.6 Plan de Desarrollo del Estado de México

De acuerdo con el Plan de Desarrollo del Estado de México, en el Pilar Social se habla de una entidad socialmente responsable, solidaria e incluyente. En este apartado se retoma que en el Estado de México existen grupos vulnerables que por discriminación, intolerancia o exclusión social no gozan de las mismas oportunidades que todos los demás. Los indígenas, las mujeres, los adultos mayores, las personas con discapacidad, las niñas, los niños, adolescentes y los jóvenes están dentro de estos grupos, por lo que es circunstancia obligada que se les otorgue especial atención.

Las niñas, los niños y adolescentes se consideran un grupo vulnerable porque dependen fundamentalmente de otros (padres y/o familia) para cubrir sus necesidades básicas y fomentar su crecimiento adecuado a nivel biológico, emocional, social y cultural. Con el objetivo de mejorar esta situación, el 7 de mayo de 2015 se promulgó la Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de México, la cual tiene por objeto garantizar el pleno goce, respeto, protección y promoción de sus derechos como un interés superior. (México, Plan de Desarrollo del Estado de México 2017-2023, s.f.).

4. Normatividad internacional

4.1 Convención de los Derechos del Niño

La Convención sobre los Derechos del Niño es un tratado internacional que reconoce los derechos humanos de los niños y las niñas, y sirve para analizar los progresos alcanzados en el cumplimiento de las normas en materia de derechos humanos de la infancia y para comparar los resultados. Los gobiernos están también obligados a presentar informes periódicos ante un comité de expertos independientes sobre los progresos alcanzados en el cumplimiento de todos los derechos. (Unidas O. d., 2006).

4.2 Declaración de los Derechos del Niño

La Declaración de los Derechos del Niño proclama que este debe tener una infancia feliz y gozar, en su propio bien y en bien de la sociedad, de los derechos y libertades que en ella se enuncian e insta a los padres, a los hombres y mujeres individualmente y a las organizaciones particulares, autoridades locales y gobiernos nacionales a que reconozcan esos derechos y luchen por su observancia con medidas legislativas y de otra índole adoptadas progresivamente de conformidad con los principios. (Unidas O. d., 1959).

4.3 Convenio 138 de la OIT

Asimismo, en el año 2015, con la ratificación del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), denominado sobre la edad mínima de admisión del empleo, las autoridades mexicanas de los tres órdenes de gobierno, los sindicatos, los empresarios y las organizaciones civiles se comprometen a trabajar con ahínco para cambiar los modelos culturales y la observancia del marco jurídico nacional en materia de derechos de las niñas, de los niños y de los adolescentes.

Este convenio establece lo siguiente:

- La edad mínima de admisión al empleo es de 15 años.
- El "empleo" de los adolescentes debe darse bajo criterios de protección especial, que deben ser supervisados y controlados por los Ministerios de Trabajo de los diferentes países.
- Está prohibido cualquier tipo de trabajo realizado por personas que no tengan la edad mínima de admisión al empleo.
- Está prohibido el trabajo que realizan personas menores de 18 que, por su naturaleza o las condiciones en que se realice, pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad. (Trabajo, Convenio 138: Organización Internacional del Trabajo Infantil, s.f.).

4.4 Convenio 182 de la OIT

México, al ratificar el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la prohibición y eliminación urgente de las peores formas de trabajo infantil, el 30 de junio del año 2000, se compromete a tomar medidas inmediatas y eficaces para prohibir y eliminar todas las peores formas de trabajo infantil. (Trabajo, Convenio 182: OIT, s.f.).

4.5 Agenda 2030 de Naciones Unidas

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar estos en 15 años.

> 8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados. (Unidas O. d., Objetivos de Desarrollo Sostenible: ONU, 2015).

5. Acciones para erradicar el trabajo infantil en el Estado de México

Con fecha 25 de junio de 2013 se publicó, en la Gaceta del Gobierno, el acuerdo de creación de la Comisión Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil en el Estado de México, emitido por el Titular del Ejecutivo Estatal.

Para la administración encabezada por el licenciado Alfredo Del Mazo Maza, Gobernador Constitucional del Estado de México, resulta de gran interés tomar medidas que contribuyan a combatir este problema. Es por ello que se incluye en los ejes transversales del Plan Estatal de Desarrollo, en el Objetivo 5.3: Promover programas que concilien el trabajo y la familia y Respeto a los derechos de las niñas, niños y adolescentes; en la Estrategia 5.3.3: Promover el pleno goce, respeto, promoción y ejercicio de los derechos de niñas, niños y adolescentes, contiene las siguientes líneas de acción:

- Promover la coordinación y vinculación interinstitucional para la salvaguarda de los derechos de la infancia y adolescencia.
- Difundir los derechos de niñas, niños y adolescentes en el ámbito municipal.
- Coadyuvar en el funcionamiento de los sistemas municipales de protección de niñas, niños y adolescentes.
- Impulsar acciones que generen un cambio cultural, que considere a niñas, niños y adolescentes como titulares de derechos.

5.1 Acciones de la Comisión Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil en el Estado de México 2018-2021 (CIETI)

La CIETI, como órgano colegiado, podrá emitir las recomendaciones pertinentes para que las políticas, programas y acciones de las instituciones que la integran, relacionadas con la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección del adolescente trabajador en edad permitida, se orienten de manera coordinada, prioritariamente a:

I. La promoción de una cultura social de prevención y erradicación del trabajo infantil;
II. La corresponsabilidad social de patrones, agrupaciones gremiales y sindicatos en la prevención y erradicación del trabajo infantil, así como en el cumplimiento de la normatividad en beneficio del adolescente trabajador en edad permitida;
III. El fomento de la conciencia social sobre el impacto que tiene el desarrollo económico en la prevención y erradicación del trabajo infantil;

IV. La conveniencia de impulsar la educación, recreación y el desarrollo integral de la infancia y la adolescencia; y
V. El fortalecimiento de las instancias y mecanismos de vigilancia para combatir el trabajo infantil y proteger los derechos del trabajador adolescente en edad permitida.

5.2 Acciones de la CIETI

Durante este periodo, se han instalado 84 Comisiones Municipales para la Erradicación del Trabajo Infantil, con la finalidad de generar la articulación eficaz entre los dos ámbitos de gobierno en materia de protección de las niñas y los niños en situación o riesgo de trabajo infantil.

Con esta acción se establecen los canales de vinculación adecuados para diseñar y dar seguimiento a los programas tendientes al desarrollo, que posibiliten la creación de empleos dignos y bien remunerados, para que las familias cumplan con su responsabilidad de protección material ante sus hijas e hijos, y tengan la posibilidad de incorporarlos y mantenerlos en el sistema educativo, hasta concluir su educación básica obligatoria.

N°	MUNICIPIOS	FECHA INSTALACIÓN	N°	MUNICIPIOS	FECHA INSTALACIÓN	N°	MUNICIPIOS	FECHA INSTALACIÓN
1	ACAMBAY	25-mar-21	41	NICOLAS ROMERO	13-sep-19	81	ZACUALPAN	24-feb-21
2	ACOLMAN	20-abr-21	42	OTZOLOAPAN	26-feb-21	82	ZINACANTEPEC	19-abr-21
3	ALMOLOYA DE ALQUISIRAS	19-feb-21	43	OTZOLOTEPEC	21-may-21	83	ZUMPAHUACÁN	28-abr-21
4	ALMOLOYA DE JUAREZ	24-feb-21	44	OZUMBA	11-mar-21	84	ZUMPANGO	13-mar-19
5	AMANALCO	16-may-21	45	PAPALOTLA	12-mar-21			
6	AMATEPEC	23-mar-21	46	POLOTITLAN	28-mar-19			
7	APAXCO	22-may-21	47	RAYÓN	06-may-21			
8	ATENCO	24-feb-21	48	SAN FELIPE DEL PROGRESO	02-ago-21			
9	ATIZAPAN DE ZARAGOZA	07-nov-19	49	SAN JOSE DEL RINCON	06-abr-21			
10	ATIZAPAN SANTA CRUZ	24-feb-21	50	SAN MARTÍN DE LAS PIRÁMIDES	03-may-21			
11	ATLACOMULCO	19-mar-21	51	SAN MATEO ATENCO	04-mar-21			

N°	MUNICIPIOS	FECHA INSTALACIÓN	N°	MUNICIPIOS	FECHA INSTALACIÓN	N°	MUNICIPIOS	FECHA INSTALACIÓN
12	ATLAUTLA	23-feb-21	52	SAN SIMON DE GUERRERO	26-feb-21			
13	AYAPANGO	24-feb-21	53	SOYANIQUILPAN	21-feb-21			
14	CALIMAYA	15-abr-21	54	SULTEPEC	13-abr-21			
15	CHALCO	22-may-20	55	TECAMAC	06-mar-21			
16	CHAPA DE MOTA	16-abr-21	56	TEJUPILCO	27-abr-21			
17	CHAPULTEPEC	29-mar-21	57	TEMAMATLA	26-abr-21			
18	CHIAUTLA	08-abr-21	58	TEMASCALCINGO	22-abr-21			
19	CHICOLOAPAN	24-feb-21	59	TEMASCALTEPEC	16-abr-20			
20	COACALCO DE BERRIOZABAL	17-abr-21	60	TEMOAYA	07-abr-21			
21	COATEPEC HARINAS	10-feb-21	61	TENANCINGO	27-abr-21			
22	CUAUTITLAN IZCALLI	23-ene-20	62	TENANGO DEL AIRE	24-feb-21			
23	ECATZINGO	14-abr-21	63	TEOTIHUACAN	16-feb-21			
24	EL ORO	23-feb-21	64	TEPETLAOXTOC	16-abr-21			
25	HUEYPOXTLA	13-mar-19	65	TEPETLIXPA	26-feb-21			

N°	MUNICIPIOS	FECHA INSTA-LACIÓN	N°	MUNICIPIOS	FECHA INSTA-LACIÓN	N°	MUNICIPIOS	FECHA INSTA-LACIÓN
26	IXTAPAN DE LA SAL	22-feb-21	66	TEPOTZOTLAN	25-feb-21			
27	IXTLAHUACA	23-feb-21	67	TEQUIXQUIAC	12-mar-19			
28	JILOTZINGO	25-feb-21	68	TEXCALTITLAN	04-mar-20			
29	JIQUIPILCO	20-feb-20	69	TEXCALYACAC	27-feb-20			
30	JOCOTITLAN	04-mar-21	70	TEXCOCO	26-nov-20			
31	JUCHITEPEC	12-abr-21	71	TLAMANALCO	26-feb-21			
32	LA PAZ	04-mar-21	72	TOLUCA	23-abr-21			
33	LERMA	18-ene-19	73	TONANITLA	29-abr-21			
34	LUVIANOS	10-mar-21	74	TONATICO	10-nov-20			
35	MALINALCO	04-mar-20	75	TULTEPEC	04-mar-21			
36	METEPEC	21-may-20	76	VALLE DE BRAVO	20-feb-20			
37	MORELOS	06-abr-21	77	VILLA GUERRERO	28-may-21			
38	NAUCALPAN	26-feb-21	78	VILLA VICTORIA	11-dic-18			
39	NEXTLALPAN	Sin dato	79	XALATLACO	25-feb-21			
40	NEZAHUALCO-YOTL	12-may-21	80	XONACATLAN	20-abr-21			

Fuente: Elaboración propia con las actas de cabildo de la instalación de los Comités.

En el marco de la vigésima sesión ordinaria de la Comisión Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil en 2019, se contó con la presencia de la señora Gerardina González Marroquín, Directora de la Oficina para México y Cuba de la Organización Internacional del Trabajo, para iniciar los trabajos de implementación del Modelo de Identificación de Riesgos del Trabajo Infantil en el Municipio de Villa Victoria, con lo cual se convirtió en el segundo municipio en América Latina en implementar dicho modelo.

Además, se gestionó con la Organización Internacional del Trabajo la realización del taller sobre la implementación del modelo de identificación de riesgo de trabajo infantil a los integrantes de la Comisión Municipal de Villa Victoria.

En el marco del Día Mundial contra el Trabajo Infantil se llevó a cabo la vigésima tercera sesión ordinaria de la Comisión en 2020, y se contó con la presencia de Helmut Schwarzer, oficial a cargo de la Oficina para México y Cuba de la OIT y del maestro Alejandro Encinas Nájera, titular de la Unidad de Política Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, donde se presentaron los resultados de la implementación del Modelo de Identificación de Riesgo de Trabajo Infantil en el municipio de Villa Victoria.

La OIT entregó la caracterización de trabajo infantil en el municipio de Villa Victoria y la guía para diseñar e implementar encuestas locales basada en las experiencias de los municipios de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas y Villa Victoria, México.

Como parte de las actividades de la Comisión y en coordinación con la Procuraduría para la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes, se elaboró la Ruta Crítica de Atención Frente a Casos de Trabajo Infantil, la cual tiene como objetivo establecer los pasos a seguir por cada una de las instituciones, en el momento de identificación de trabajo infantil, y con ello se comparten las tareas con las distintas instancias que participan en la Comisión.

Se presentó y se validó por parte de los integrantes de la Comisión el Protocolo de Actuación en caso de Trabajo Infantil en Semáforos y Cruceros.

Se encuentra operando el sistema de captura de datos para prevenir y erradicar el trabajo infantil, que es una plataforma a través de la cual los 22 integrantes de la CIETI y los enlaces municipales informarán sobre las acciones en la materia. El objetivo es contar con estadísticas e información actual sobre el tema, y dicho sistema ha sido presentado a los integrantes de la Comisión.

Se lanzó la convocatoria del Distintivo Estado de México sin Trabajo Infantil, el cual tiene como objetivo reconocer a las empresas y/o centros de trabajo, así como instituciones públicas y organizaciones sociales establecidas formalmente en la entidad, que hayan implementado políticas y/o acciones para la prevención

y erradicación del trabajo infantil peligroso y no permitido; así como para garantizar la protección de las y los adolescentes trabajadores en edad permitida, con el fin de asegurar el cumplimiento de sus derechos humanos.

Se difundió en redes una campaña de comunicación social sobre el COVID-19 y el riesgo de contratar mano de obra infantil, teniendo 90 mil impactos en las cuentas institucionales.

Con estas acciones, la Secretaría del Trabajo continúa con el esfuerzo de erradicar este flagelo que afecta y vulnera los derechos de las niñas y niños mexiquenses. Se continuará con campañas de sensibilización, visitas de inspectores laborales a centros de trabajo y otorgando el distintivo a los centros de trabajo que promueven dentro de su cadena de valor la no contratación de este grupo etario, porque tenemos que ser conscientes de que por cada peso que ganan, empobrece su futuro y baja la productividad del Estado.

Conclusiones

El trabajo infantil continúa siendo una actividad que la sociedad ha normalizado, sin poder darse cuenta de las grandes consecuencias en la vulneración de los derechos humanos de este grupo etario. Derivado de esta situación, las autoridades gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y centros de trabajo deben de generar políticas que permitan erradicar esta práctica.

Dentro de los trabajos de la CIETI se han impulsado acciones para disminuir el número de niñas y niños en situación de trabajo infantil. Asimismo, se debe de continuar implementando campañas de comunicación sobre el tema, con la finalidad de sensibilizar a los padres de las niñas y niños, porque muchas veces son ellos los que aceptan que sus hijos permanezcan en situación de trabajo infantil, argumentando que es preferible que se encuentren en esta circunstancia a estar robando; pero a la larga esta situación ocasionara que se repita el círculo del trabajo infantil y que su productividad laboral disminuya.

Aunque el número de niños y niñas en situación de trabajo infantil en el Estado de México ha disminuido, según los datos de la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil, debemos redoblar esfuerzos para lograr su completa erradicación; esto lo conseguiremos si mantenemos estas acciones y creamos nuevas políticas públicas, siempre con el esfuerzo de los integrantes de la Comisión Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil.

Bibliografía

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Cámara de Diputados. (19 de septiembre de 2020). Recuperado el 30 de agosto de 2021, de Cámara de Diputados Web site: http://www.

diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf

Diputados, C. d. (1 de junio de 2021). Código Penal Federal: Cámara de Diputados. Recuperado el 27 de agosto de 2021, de Cámara de Diputados Web Site: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_010621.pdf

Diputados, C. d. (1 de mayo de 2019). Ley Federal del Trabajo: Cámara de Diputados. Recuperado el 23 de agosto de 2021, de Cámara de Diputados Web site: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf

Geografía, I. N. (10 de junio de 2021). Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTI) 2019. Recuperado el 30 de agosto de 2021, de https://www.inegi.org.mx/programas/enti/2019/: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enti/2019/doc/enti_2019_presentacion_resultados.pdf

México, G. d. (30 de enero de 2008). Legistel: Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. Recuperado el 28 de agosto de 2021, de Legistel Edomex Web site: http://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig076.pdf

México, G. d. (7 de septiembre de 2010). Ley de Asistencia Socialdel estado de México y Municipios: Legistel Edomex. Recuperado el 30 de agosto de 2021, de Legistel Edomex Web Site: https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig004.pdf

México, G. d. (7 de mayo de 2015). Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de México: Legistel Edomex. Recuperado el 28 de agosto de 2021, de Legistel Edomex Web site: https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig098.pdf

México, G. d. (22 de junio de 2021). Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México. Recuperado el 28 de agosto de 2021, de Legislación Edomex: https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig001.pdf

México, G. d. (s.f.). Plan de Desarrollo del Estado de México 2017-2023. Obtenido de Legistel Edomex Web site: https://edomex.gob.mx/sites/edomex.gob.mx/files/files/PDEM20172023.pdf

Trabajo, O. I. (1 de septiembre de 2020). ¿Qué se entiende por Trabajo Infantil?: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo Web site: https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--es/index.htm

Trabajo, O. I. (s.f.). Convenio 138: Organización Internacional del Trabajo Infantil. Obtenido de OIT Web site: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138

Trabajo, O. I. (s.f.). Convenio 182: OIT. Obtenido de oit.org web site: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

Trabajo, O. I. (s.f.). Convenio 182: OIT. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

Unidas, O. d. (1959). Declaración de los Derechos del Niño: un.org. Obtenido de un.org Web site: https://www.un.org/es/global-issues/children

Unidas, O. d. (2 de junio de 2006). UN.org. Recuperado el 28 de agosto de 2021 de Convención sobre los Derechos del Niño: un.org: https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf

Unidas, O. d. (25 de septiembre de 2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible: ONU. Obtenido de ONU Web site: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/

La seguridad y salud ocupacional. El reto mexiquense

Occupational health and safety. The mexiquense challeng

Evangelina Lara Alcántara*

Resumen
En el contexto internacional, la seguridad y salud en el trabajo ocupa un lugar preponderante en el tema laboral luego de que los riesgos tradicionales han disminuido, precisamente, gracias a los adelantos técnicos, la normatividad y la seguridad. Si bien se observa una creciente preocupación por nuevas enfermedades laborales en la salud de los trabajadores, lo cierto es que aplicando las medidas de prevención, protección y control se logra una importante disminución que se traduce, al final, en salvaguardar lo más importante que se tiene en cualquier centro de trabajo sea de tipo privado, público o social: la vida de las y los trabajadores.

Palabras clave
Seguridad, salud ocupacional, ergonomía, trabajador, unidad económica, normatividad.

Abstract
In the international context, safety and health at work occupies a preponderant place in the labor issue after traditional risks have decreased, precisely, thanks to technical advances, regulations and safety. Although there is a growing concern about new occupational

* Maestra en Derecho Procesal Constitucional y maestrante en Historia del Pensamiento. Se ha desempeñado como Directora General de la Previsión Social y del Servicio Nacional de Empleo del Estado de México, Directora General del Trabajo y Presidenta del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, en la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México.

diseases in the health of workers, the truth is that applying prevention, protection and control measures a significant decrease is achieved that translates, in the end, into safeguarding the most important thing that is has in any workplace, be it private, public or social: the life of the workers.

Keywords
Safety, occupational health, ergonomics, worker, economic unit, regulations.

La seguridad y salud ocupacional son acciones de legal e inminente atención en instituciones públicas y privadas. Ante los muy recientes sucesos pandémicos que ocupan a instituciones, asociaciones y empresas, es fundamental concienciar sobre tan importante tema para las personas ocupacionalmente expuestas a un riesgo inherente a su labor.

El término seguridad y salud ocupacional debe asumirse con plena responsabilidad de aplicabilidad por los líderes a cargo de los trabajadores, sin duda alguna, el activo más valioso e irremplazable con el que cuenta toda unidad productiva. Es de suma importancia el estandarizar la normativa nacional e internacional en la materia y generar propuestas de mejora, a fin de promover la disminución de accidentes y enfermedades en el trabajo, ya que el índice anual va en ascenso, implicando ello difíciles estragos en la vida del trabajador y, por supuesto, generando costos de gran magnitud, impactando la productividad y, lo más importante, la calidad de vida humana.

Existen organizaciones con múltiples riesgos tangibles para los trabajadores, partiendo de la naturaleza de los puestos de trabajo, que pueden desencadenar algún accidente en cualquier momento debido a la falta de prevención, inexperiencia o nula capacitación, poca información de los riesgos de la actividad al personal involucrado, maquinaria y herramienta en mal estado, equipo de protección deteriorado, sumándose la negligencia de muchos empleados y patrones poco comprometidos laboralmente; razones suficientes por lo que es imprescindible enfocar esfuerzos a la preservación de la seguridad y eficiente desarrollo de la vida laboral.

El invertir tiempo, conocimientos y recursos en el diseño e implantación de procedimientos de seguridad puede marcar la diferencia en el actuar y estabilidad emocional de los empleados, manteniendo con ello la confianza e integridad en sus labores diarias.

La falta de cálculo ergonómico y sensoperceptivo ha traído consigo mayores accidentes y enfermedades que afectan a los grupos laborales sometidos a trabajos de largas horas sin protección, ventilación e iluminación inadecuadas. Ante el avance industrial

y administrativo la tarea de los trabajadores ha requerido mayor especialización. Por ello, es necesario realizar estudios que provean de alternativas para mejorar la higiene y seguridad en el trabajo.

La seguridad y salud en el trabajo es una disciplina técnica de prevención de los accidentes laborales, que actúa analizando y controlando los riesgos ocupacionales y tiene tres niveles de actuación: la prevención, donde se analizan los factores y causas que pueden originar un riesgo laboral para establecer ;controles y así evitarlo; la protección, en caso de que el accidente se haga presente, en esta fase se busca proteger al trabajador para que no resulte dañado; y, finalmente, la reparación, etapa en la que se busca remediar el daño que ocasiona un accidente de trabajo.

Ahora bien, si una unidad productiva tiene que establecer, implantar y mantener procesos para disminuir o evitar accidentes y enfermedades ocupacionales, hay que determinar y tener acceso a requisitos legales. Todo esto es posible a través de la planificación de acciones para abordar los riesgos y oportunidades, al tiempo de estar preparados para responder ante situaciones de emergencia.

La seguridad y salud ocupacional debe considerarse siempre en el entorno laboral, aplicando las acciones, procedimientos, herramientas, capacitación y sensibilización, acciones que se encuentran reguladas en los diversos preceptos contenidos la Constitución, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, y el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es fundamental considerar el contenido correspondiente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, capítulo I "Obligaciones de los patrones", quienes son responsables de los accidentes que se susciten en sus empresas, así como de las enfermedades derivadas de la actividad laboral. Todo patrón está obligado por ley a mantener la integridad y salud de cada uno de sus empleados; principio legalmente establecido. Aunado a ello, puede considerarse como estímulo motivante para que el trabajador se sepa ocupacionalmente protegido de los riesgos en su labor, estimulándole con ello a trabajar responsablemente conforme a los lineamientos, estándares y procedimientos dentro de su área de trabajo. Datos extraoficiales señalan que el Seguro Social eroga más de 65 mil millones de pesos al año en atender accidentes y enfermedades de trabajo, por la falta de una cultura de la prevención (Vargas).

La ley establece la obligación del cumplimiento de las 41 normas oficiales mexicanas que emite la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las cuales determinan las condiciones mínimas necesarias para la prevención de riesgos de trabajo y se caracterizan porque

se destinan a la atención de accidentes y enfermedades laborales a los que pueden estar expuestos los trabajadores. Para ello, existe la alternativa de recurrir a los cursos presenciales registrados ante la propia STPS, contando con el respaldo de capacitadores certificados en condiciones generales de trabajo y en seguridad e higiene para el debido cumplimiento de los requisitos contenidos en cada una de las normas. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es quien faculta la inspección en materia de condiciones generales de trabajo, para lo cual, a través de un sistema en línea denominado "Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo" (PASST), se promueve la participación voluntaria de las empresas y sus trabajadores, a fin de generar una cultura de autoevaluación, a través de la asesoría y orientación a los empleadores sobre la forma más efectiva de cumplir con la normatividad de seguridad y salud en el trabajo, y así impulsar continuamente la prevención de los accidentes en los centros laborales.

El PASST va dirigido a cualquier tipo de empresas y organizaciones que funcionan en el territorio nacional, sin importar su tamaño o actividad y tiene como prioridad incorporar a aquellas que realizan actividades de alto riesgo, o las que registran elevadas tasas de accidentes, teniendo como beneficio disminuir su prima de riesgo de trabajo, a través del registro de la planeación, formación de recursos, autorización del compromiso voluntario, evaluaciones por la STPS y, finalmente, obtener el reconocimiento de la autoridad federal, fungiendo como autoridades auxiliares las Secretarías del Trabajo en cada una de las entidades federativas.

Con base en lo anterior, es fundamental considerar que el mayor número de casos comprendidos en la memoria estadística del IMSS corresponden a casos ocurridos en el Estado de México, Jalisco, Ciudad de México, Nuevo León y Baja California, entidades que presentaron el mayor número de accidentes a nivel nacional, lo que nos obliga a fortalecer las políticas y acciones en favor de la protección de las y los trabajadores mexiquenses.

El Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) establece que el Estado de México cuenta con casi 700,000 unidades económicas registradas, siendo una de las entidades con mayor importancia a nivel nacional en materia de actividad económica y negocios productivos, prevaleciendo los establecimientos micro, pequeños y medianos, los cuales sustentan al 51% de las personas económicamente activas en la entidad.

Conclusiones

No hay mayor reto que cuidar la vida e integridad de las y los trabajadores mexiquenses, a través de una nueva cultura en seguridad y salud en el trabajo. Habrá que tener presentes los

elementos que se desean valorar, poder asumirlos como propios y convertirlos como un referente de identidad en materia de seguridad y salud en el trabajo.

"El objetivo principal es detectar, analizar, controlar y prevenir los factores de riesgo específicos y generales existentes en los lugares de trabajo, que constituyen como causa real o potencial a producir accidentes de trabajo." (Mancera et.al., 2012, pág. 12).

Si bien los trabajadores que se desempeñan en el sector público pertenecen al apartado "B" del artículo 123, no les son excluyentes las garantías que se otorgan en el apartado "A" fracción XV de la Constitución federal, que dispone que el patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negocio, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes.

Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores adiestramiento para el trabajo, a fin de tener las condiciones de seguridad y salud, indispensables -hoy en día- para enfrentar un mundo económicamente globalizado.

Bibliografía

Argibay, M. (2004), Seguridad y Salud laboral en la oficina: ideas propias.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Título Primero, Capítulo I De los Derechos Humanos y sus Garantías, artículo 3, fracción VII; Título Sexto Del Trabajo y de la Previsión Social, artículo 123, apartado "A", fracciones XIII y XXXI, Inciso b, Empresas; Diario Oficial de la Federación, 5 de febrero de 1917, sus reformas y adiciones.

Cortes, J. (2007). *Seguridad e higiene del trabajo, técnicas de prevención de riesgos laborales,* México: Tébar Flores, S.L.

Hernández, et al. (2005). Seguridad e higiene industrial, México: Limusa.

Ley Federal del Trabajo. Título Primero Principios Generales, artículo 3. Título Cuarto Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones, Capítulo III BIS De la Productividad, Formación y la Capacitación de los Trabajadores, artículos 153 A al 153 X. Diario Oficial de la Federación, 1 abril de 1970, sus reformas y adiciones.

Mancera, M., Mancera, M.T., Mancera, M.R. & Mancera J.R. (2012), Seguridad e Higiene Industrial: Gestión de Riesgos. Alfaomega Grupo Editor, México D.F. p. 468.

Ugalde, V. (2008), Los residuos peligrosos en México el estudio de la política pública a través del derecho. México: El colegio de México.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2014). Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, Capitulo Segundo. Disposiciones Generales para la Salud en Trabajo. Diario Oficial, p. 85.

STPS (2018) NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

Normas para la presentación de originales de la Revista IAPEM

1. Contenido

El lenguaje que se utilice debe ser comprensible para el lector no especializado, dado el carácter multidisciplinario de los lectores. Por lo tanto, los términos técnicos o especializados deben ir seguidos de una definición sencilla en paréntesis. Ya que el texto está escrito en español, salvo casos excepcionales, toda la presentación, notación y empleo de signos debe apegarse a las normas del 2010 de la Real Academia de la Lengua Española (RAE).

- Título breve: si requiere un concepto más largo, agregar un subtítulo.
- Autor: se debe indicar el nombre completo. Algunos datos curriculares, que el autor considere se deben mencionar, pueden ser agregados al pie de página: título, institución donde se desempeña; país de residencia, correo electrónico y página *web*.
- Abstract: en español e inglés (no más de 150 palabras en cada idioma).
- Palabras clave: en español e inglés (no más de 6 en cada idioma).
- Introducción: breve.
- Desarrollo: cada cuartilla y media o dos se puede subtitular la información; en caso de utilizar imágenes, se deberán poner en el lugar correspondiente dentro del texto, aunque las imágenes se entregarán también en un archivo aparte en el formato .jpg, en alta resolución. No se deben enviar en *Power Point* ni como parte de un paquete ya trabajado, ni extraídas de internet cuando no están autorizadas, ni como un *collage* de otra publicación. Al guardar el archivo, cada imagen debe llevar el título abreviado que servirá para identificarla en la parte correspondiente del texto donde deba aparecer (Ejemplo: Mapa Conc. SemIbero.jpg).
- Conclusiones: con lo relevante del artículo.

2. Formato de entrega

- Texto: NO mayor de 25 cuartillas (una cuartilla equivale, en promedio, a 300 palabras; 1,800 caracteres).
- Cuerpo del trabajo (contenido): Debe ir en word (.doc) fuente tipo Arial, a 12 puntos, color negro, a espacio y medio de interlineado, SIN justificar. En tamaño carta, sin sangrías.
- Márgenes de página: 3 cm de cada lado y 2.5 cm superior e inferior.
- Archivo. Se debe guardar con el apellido del autor y el nombre abreviado del artículo (Ejemplo: Guerrero Buen gobierno.doc).

3. Fuentes

- El registro de fuentes debe respetar las normas APA 6ta edición (2016), las cuales pueden ser consultadas en la siguiente página http://normasapa. com/como-hacer-referencias-bibliografia-en-normas-apa/
- Conforme a ello: las FUENTES se registran por Apellido de autor, en orden alfabético y se ponen al final del texto. Si tiene que referenciar textos del mismo autor se deben leer en orden de publicación: de la más antigua a la más reciente y si tienen la misma fecha de publicación, en orden alfabético según el título de la obra.
- Para un libro: el orden que se requiere es el siguiente: Apellido autor, Iniciales nombre autor, (Año), Título en cursiva, Ciudad y país: Editorial.

Un autor:
Landeta, J., (2002), *El método Delphi. Una técnica para previsión del futuro*, Barcelona, España: Ariel Social.

Dos o más autores:
Siliceo, A. y González, J. L., (2003), *Pasión por el futuro. Una Nueva planeación estratégica fundada en valores*, México: Mc Graw Hill.

Editor (es):
López Segrera, F.; Grosso, J. L.; Mojica, F.J.; Didrikson, A.; Muñoz, M.R. (coords.) (2004), *América Latina y el Caribe en el Siglo xxi. Perspectiva y prospectiva de la globalización*, México: Miguel Ángel Porrúa editor.

Patrocinado por una institución (es) corporación (es) u organización (es).
World Future Society (2004). Special report, Forecasts for the next 25 years, U.S.A. The futurist.

Series:
Garduño, R. (2004), *Prospectiva para todos. Construcción de escenarios*, Working Papers No. 1, México, unam, fcps.

Capítulo de un libro colectivo:
Godet, M., (1998), "Visión del mundo en el próximo milenio", en Mojica, F.J. *Análisis del siglo xxi. Concepto de prospectiva*, Colombia: ed. Alfaomega.

Sin autor, sin editor:
Si no aparece el autor, el título se usará como el primer elemento de la fuente y de la cita. Ejemplo: *Enciclopedia de la Psicología infantil y Juvenil. Desarrollo del niño* (1996), Barcelona: Océano.

****Para un artículo se requieren los datos siguientes:**
Apellido autor, Iniciales nombre autor., (Año), "Título entre comillas", *Nombre de la publicación* y volumen en cursivas, (número de la ublicación en paréntesis) pp-pp.

Ejemplo de artículo
Gresser, J. y Cusumano, J., (2005), "Hydrogen and the New Energy Economy", *The Futurist*, vol. 39, (no. 2), pp. 19-25.
** Para artículo de periódico impreso y digital
Apellido A. A. (Fecha día mes y año). Título del artículo. *Nombre del periódico*, pp-pp

Ejemplo impreso
Manrique Grisales, J. (14 de noviembre de 2010). La bestia que se tragó Armero. El Espectador, pp. 16-17.

Ejemplo digital
Apellido A. A. (Fecha día mes y año). Título del artículo. *Nombre del periódico*. Recuperado fecha y URL.
Bonet, E. (2 de febrero de 2011). Miles de personas oran en la plaza Tahrir de El Cairo. *El Tiempo*. Recuperado el 12 de noviembre de 2015 de http://www.eltiempo.com/

****Para fuentes electrónicas se requieren los siguientes datos:**
Apellido, A. A. (Año). *Título*. Recuperado el (fecha) de http://www.xxxxxx.xxx
Ejemplo: De Jesús Domínguez, J. (1887). La autonomía administrativa en Puerto Rico. Recuperado el 21 de diciembre de 2018 de http://memory.loc.gov/

4. Citas
Respetarán el formato APA 6ta edición:

- Cita textual o directa: se entrecomillará y colocará de la siguiente manera (Apellido del autor, año de la publicación, p.#).
- Cita indirecta o Paráfrasis: no lleva comillas, y se coloca de la siguiente manera (Apellido del autor, año de la publicación).

Si son dos autores: se coloca "y" entre un apellido y otro. Ejemplo: Siliceo y Gónzalez, 2003). De tres a cinco autores la primera vez que realices la cita escribirás los nombres de todos los autores. En el caso que la cita se repita se escribirá el apellido del primer autor seguido por la sigla "et al." que significa "y otros".

Cita de cita, ejemplo:
Al respecto, Gutiérrez (1999), menciona que “la reacción ante cualquier situación siempre está en la función de la percepción que tiene ésta, lo que cuenta es la forma en que ve las cosas y no la realidad objetiva “(Citado en Márquez, 2003, p. 57).

Si una cita tiene más de 40 palabras el formato de la cita cambia, se realiza en un párrafo aparte con una sangría de 5 espacios.

Para diferenciar obras de un mismo autor con el mismo año de publicación, colocarás, luego del año de publicación, una letra minúscula comenzando desde la “a” correlativamente: (Giles, 1998a) – (Giles, 1998b), para diferenciar las obras. De igual manera se colocará en la lista de referencias.

De preferencia no se usarán notas de pie de página, las referencias abreviadas, así como las ideas complementarias, irán al interior del texto.

Directorio

Alfredo Del Mazo Maza
Gobernador Constitucional del Estado de México

Consejo Directivo

Rodrigo Jarque Lira
Secretario de Finanzas y Presidente del Consejo Directivo

Arturo Huicochea Alanís
Director General del IAPEM

Consejeros

Rogelio Tinoco García
Subsecretario de Educación Básica

David Rodrigo Arellano Zubieta
Coordinador Jurídico y de Igualdad de Género de la Secretaría de Finanzas

Mónica Álvarez Nemer
Diputada

Enrique Víctor Manuel Vega Gómez
Integrante del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial

Juan Rodolfo Sánchez Gómez
Presidente Municipal Constitucional de Toluca

Felipe Serrano Llarena
Vocal Ejecutivo del Instituto Hacendario del Estado de México

Reyna María del Carmen Ávila Vázquez
Experta en Administración Pública

Sylvia Pérez Campuzano
Experta en Administración Pública

Juan Pablo Noguez Cornejo
Director General de Control y Evaluación "B" de la Secretaría de la Contraloría

Revista IAPEM, Núm. 110, Septiembre-Diciembre de 2021.

Editada por el Instituto de Administración Pública del Estado de México.

Se terminó de imprimir en noviembre de 2021,
en la Ciudad de México, en los talleres de Impresos Tega, S.A. de C.V.
La edición consta de 300 ejemplares.