

P O R U N A M E J O R

JUSTICIA LABORAL



Instituto Mexicano para la Competitividad A.C.

31 marzo 2014



www.imco.org.mx



[@IMCOmx](https://twitter.com/IMCOmx)



facebook.com/IMCOmx



[/imcomexico](https://YouTube /imcomexico)

Este reporte ha sido posible gracias al generoso apoyo de la ciudadanía americana a través de la Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos (USAID, por sus siglas en inglés). Los contenidos son responsabilidad del Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. (IMCO) y no refleja necesariamente los puntos de vista de USAID o del Gobierno de los Estados Unidos de América.

La Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos administra el programa de asistencia en el extranjero proveyendo asistencia económica y humanitaria en más de 80 países alrededor del mundo.



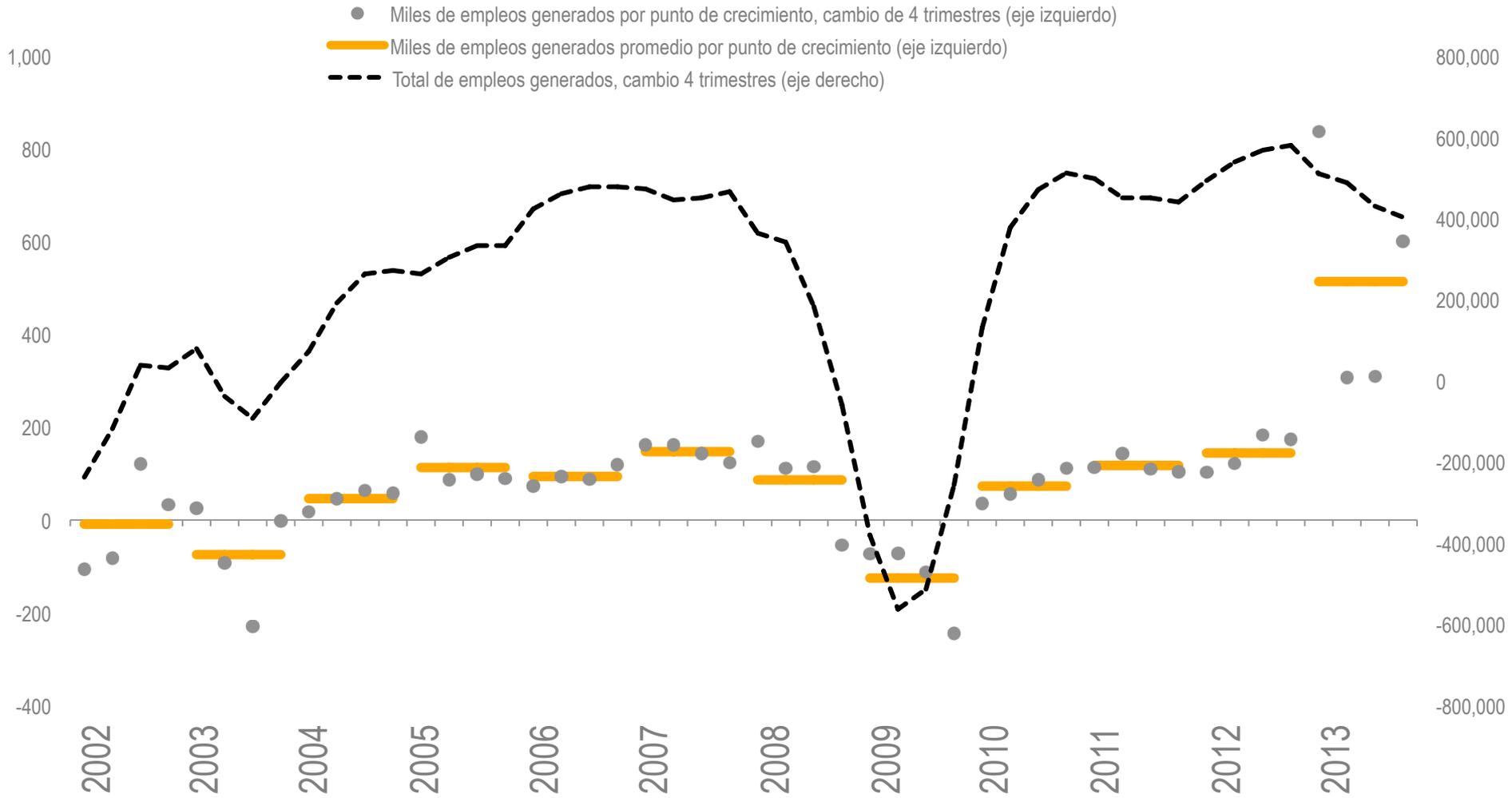
Instituto Mexicano para la Competitividad A.C.



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

La Reforma Laboral de 2012 mejoró la eficiencia del mercado. Se crearon empleos a pesar de la desaceleración económica.

Miles de empleos permanentes generados por punto de crecimiento porcentual absoluto de PIB

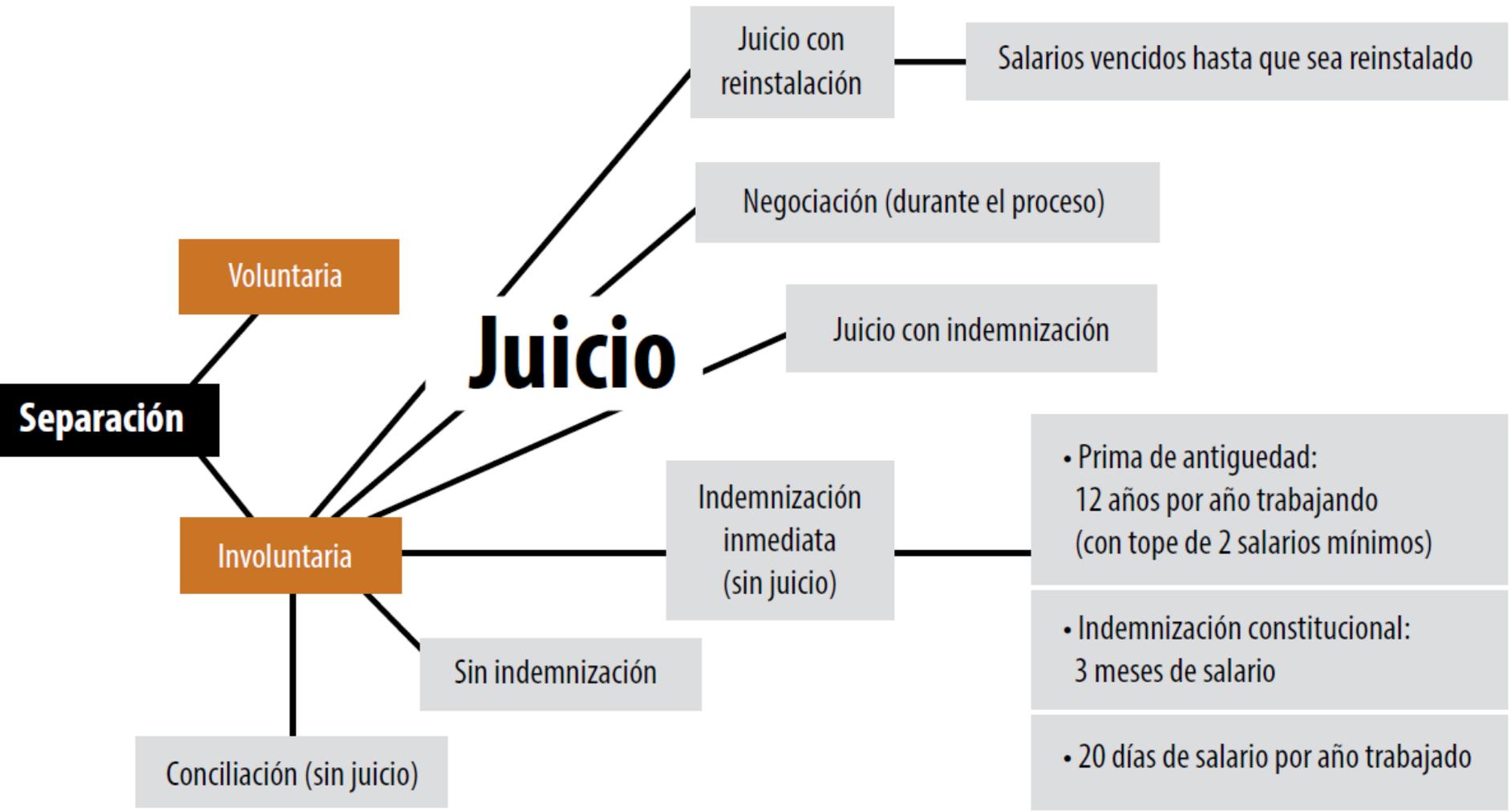


Objetivo, hipótesis e instrumentos de política pública

Hacer más eficiente el mercado laboral mexicano

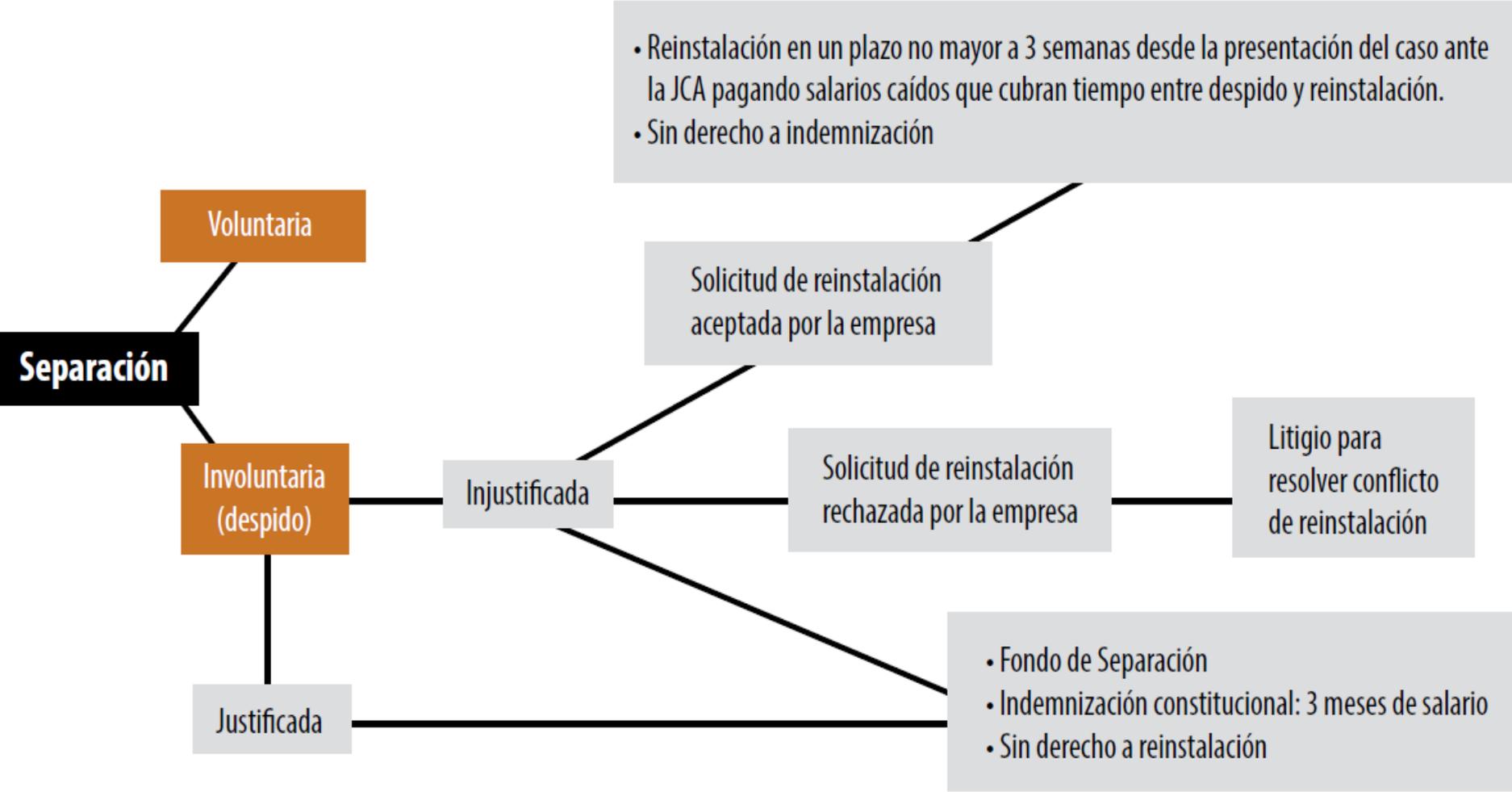
Reformas a las regulaciones de los litigios de separaciones laborales a nivel local

Proceso estándar de separación laboral



Fuente: IMCO con base en Kaplan (2012)

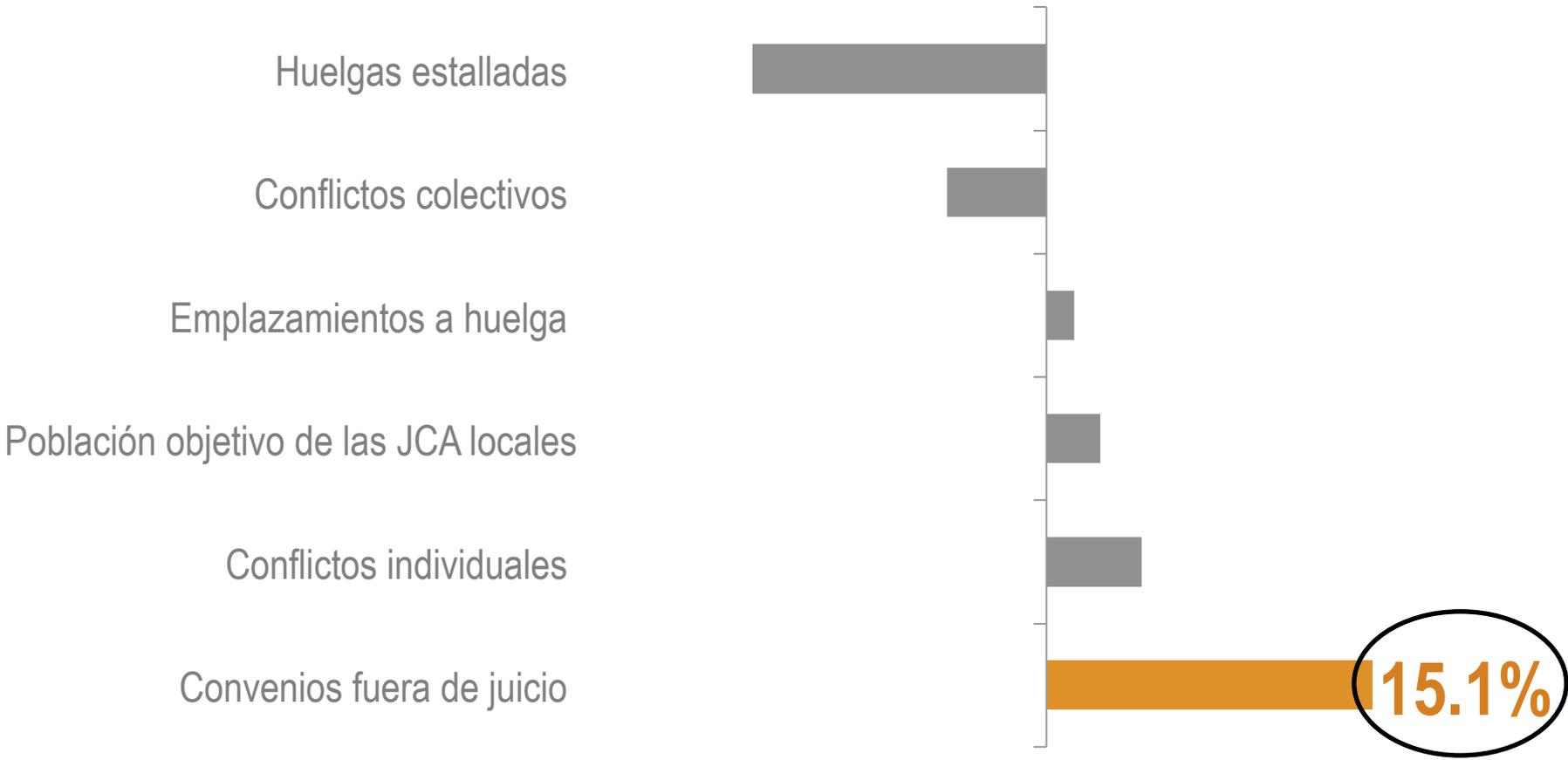
Propuesta de proceso de separación laboral



¿Qué ha sucedido con la gestión de las JCA locales?

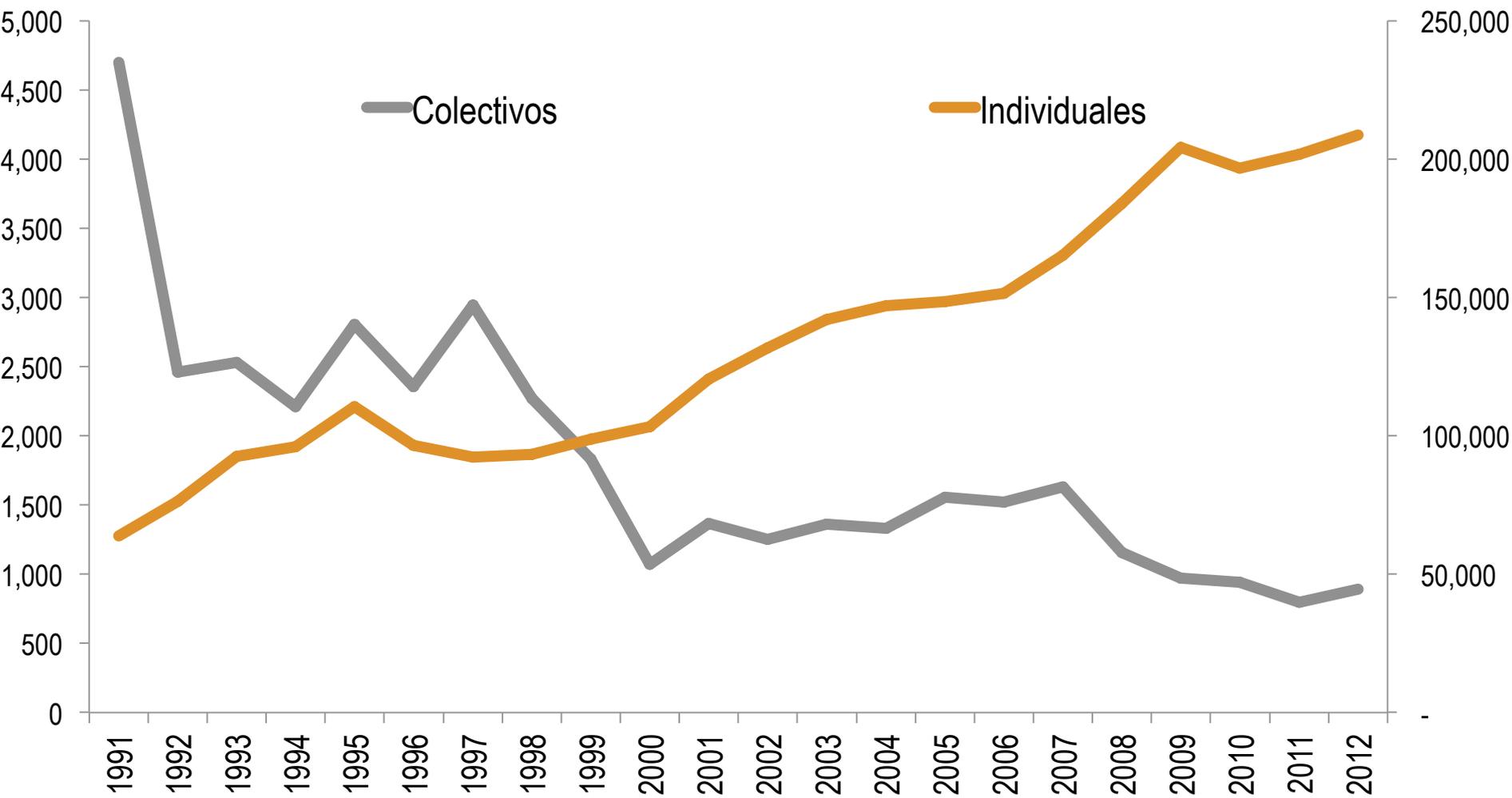
Más **conciliación**, menos **litigio**

Tasa de crecimiento promedio anual, 2003-2012



Hoy, las JCA deben **dedicarle** 20 veces más **recursos** que en el pasado a los **conflictos individuales**...y menos a los **conflictos colectivos**.

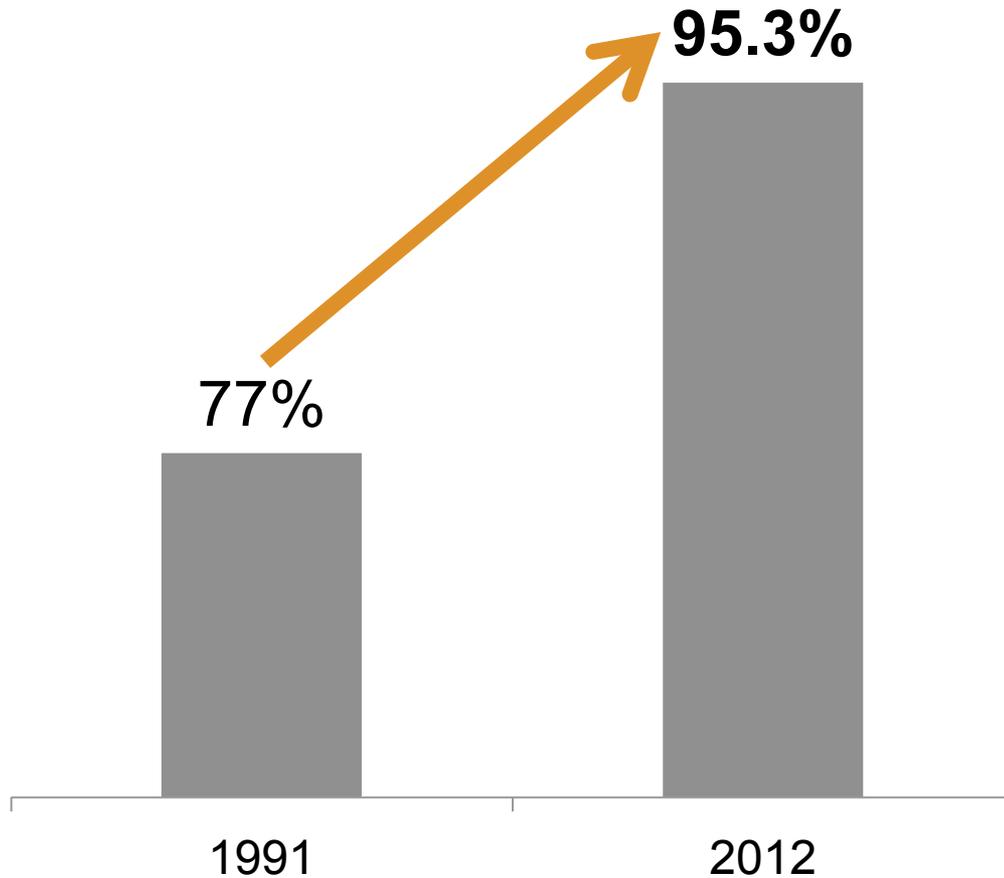
Conflictos colectivos (eje izquierdo) e individuales (eje derecho) totales en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, 1991-2012



Fuente: Análisis IMCO con datos de INEGI, Estadísticas sobre relaciones laborales

Los motivos de demanda son ahora casi siempre relacionados a despidos injustificados

Demanda por despido injustificado en conflictos individuales (% del total)



Únicamente en **3%** de las demandas se pide la reinstalación

Competitividad en la impartición de justicia laboral a nivel local

1. Conflictos colectivos por cada millón de trabajadores en la población económicamente activa (PEA).
2. Conflictos individuales por cada millón de trabajadores en la PEA.
3. Conflictos solucionados/conflictos totales.
4. Convenios fuera de juicio/conflictos totales.

Competitividad en la impartición de justicia laboral a nivel local

5. Convenios fuera de juicio por millón de trabajadores en la PEA.
6. Emplazamientos a huelga solucionados/
emplazamientos a huelga totales.
7. Huelgas estalladas por millón de PEA.

Resultados

	Posición 2012	Cambio 03-12
Puebla	5	14
Durango	1	12
Sonora	11	11
Tamaulipas	9	11
Tlaxcala	15	10
Campeche	13	8
Coahuila	16	8
Sinaloa	7	8
Yucatán	2	8
Chihuahua	20	6
Guerrero	23	6
Jalisco	25	6
Nuevo León	22	5
Baja California Sur	24	4
San Luis Potosí	3	3
Veracruz	8	3

	Posición 2012	Cambio 03-12
México	14	2
Distrito Federal	31	1
Baja California	30	0
Chiapas	10	-2
Hidalgo	4	-3
Aguascalientes	6	-4
Morelos	27	-4
Tabasco	18	-4
Oaxaca	12	-8
Quintana Roo	26	-8
Guanajuato	21	-9
Michoacán	19	-10
Zacatecas	17	-10
Querétaro	29	-12
Nayarit	28	-25
Colima	32	-27

Competitividad en la impartición de justicia laboral a nivel local

	Calificación índice de JCA locales	Salario promedio	PIB per cápita	Atracción de talento	Inversión por habitante ocupado	Tasa de desempleo
Calificación índice de JCA locales	1.00					
Salario promedio	-0.47	1.00				
PIB per cápita	-0.18	0.20	1.00			
Atracción de talento	-0.50	0.49	0.45	1.00		
Inversión por habitante ocupado	-0.48	0.35	0.57	0.84	1.00	
Tasa de desempleo	-0.18	0.11	0.09	-0.12	-0.15	1.00

Problemas del mercado laboral en México

a) Costos asociados a separaciones laborales

En México las disputas que llegan a la **juicio** **cuestan 50% más** a las empresas, que las resueltas informalmente.*

Se debe impulsar la **conciliación**.

La Reforma Laboral de 2012 disminuyó los costos de liquidación, pero aún se puede hacer más.

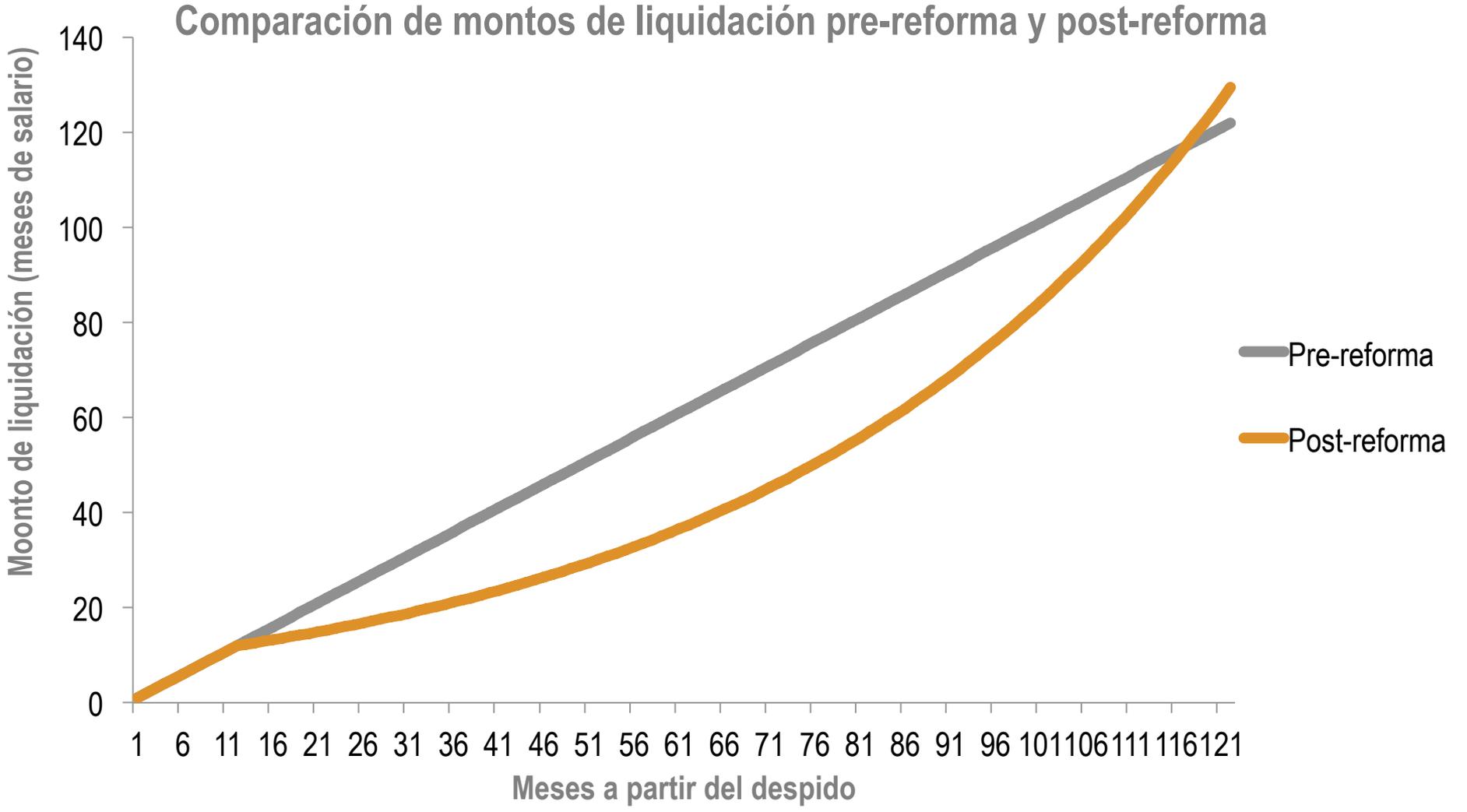
Persisten **incentivos** financieros para **extraer rentas** a las empresas

La reforma **no eliminó** las **malas prácticas** de trabajadores, empresas ni abogados

El esquema actual tiene **deficiencias**:

- a) Es **costoso** para las empresas, lo cual inhibe el empleo formal.
- b) Casi **nunca beneficia** al **trabajador** (Kaplan, Sadka y Silva-Méndez, 2008).
- c) **Beneficia** principalmente a los **abogados** especialistas en derecho laboral.

La Reforma Laboral de 2012 disminuyó los costos de liquidación, pero aún se puede hacer más.



Fuente: Kaplan (2013)

b) Incertidumbre en tiempo de juicio, tiempo de pago y monto

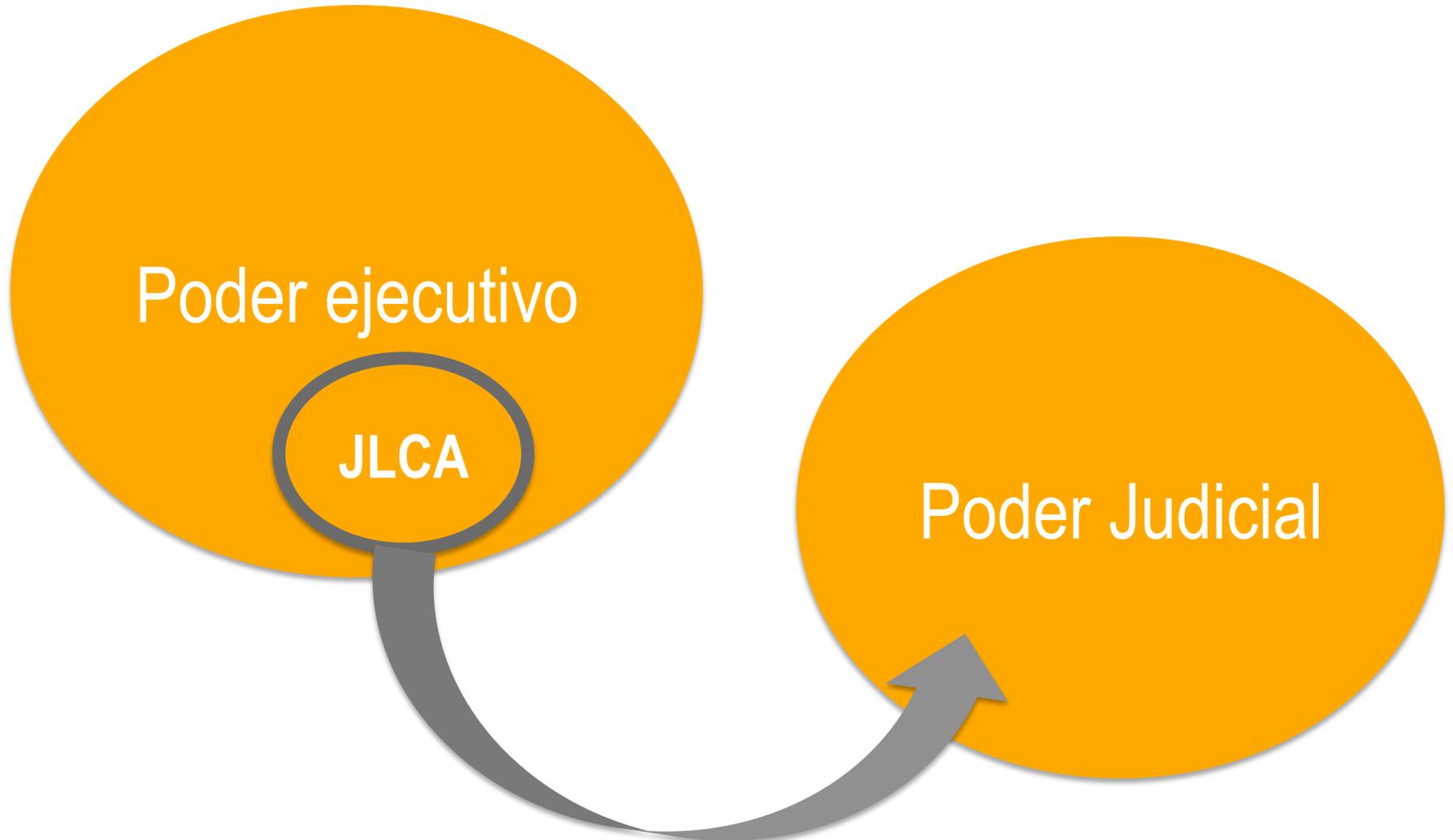
La acumulación de los salarios caídos compensa a los trabajadores por ingresos que debieron haber recibido (en caso de que el procedimiento falle a su favor).

Pero esto crea incentivos a **retrasar** los **litigios** con el fin de acumular una **mayor compensación**.

c) Incentivos a obstaculizar el proceso ante la JCA

- A veces las empresas alargan el litigio con la esperanza de que el trabajador desista
- A veces los trabajadores alargan el litigio para maximizar salarios caídos
- Hay **incentivos de ambas partes para alargar el litigio**
- Las sanciones monetarias a esta práctica en la LFT son laxas.

d) Naturaleza jurídica de las JCA



e) Conciliación

- La pronta **conciliación reduce** las **cargas** a los tribunales laborales.
- Se tienen que incluir más medidas que **motiven** la **resolución** de separaciones mediante **conciliación**
- Hacer cumplir la **obligación** legal de agotar dichas instancias.

f) Hacia un proceso público, con principios de oralidad y expedientes digitalizados

- Economizar procesos
- Mayor concentración
- Implementar **procesos públicos** y transparentes
- Material audiovisual para registrar **oralidad**, transparentar y hacer público el proceso
- Introducir las **notificaciones electrónicas**.
- **Monitorear** de manera eficiente a los actuarios

g) Agilización del proceso

- Un juicio muy largo afecta a todos:
 - El empleado **no recibe** la **indemnización** de forma **inmediata**
 - La empresa tiene **incertidumbre** respecto al momento y consecuencias **económicas** del fallo
 - Y los administradores de justicia (el gobierno) **gastan ineficientemente** los recursos

Efectos de la rigidez del mercado laboral

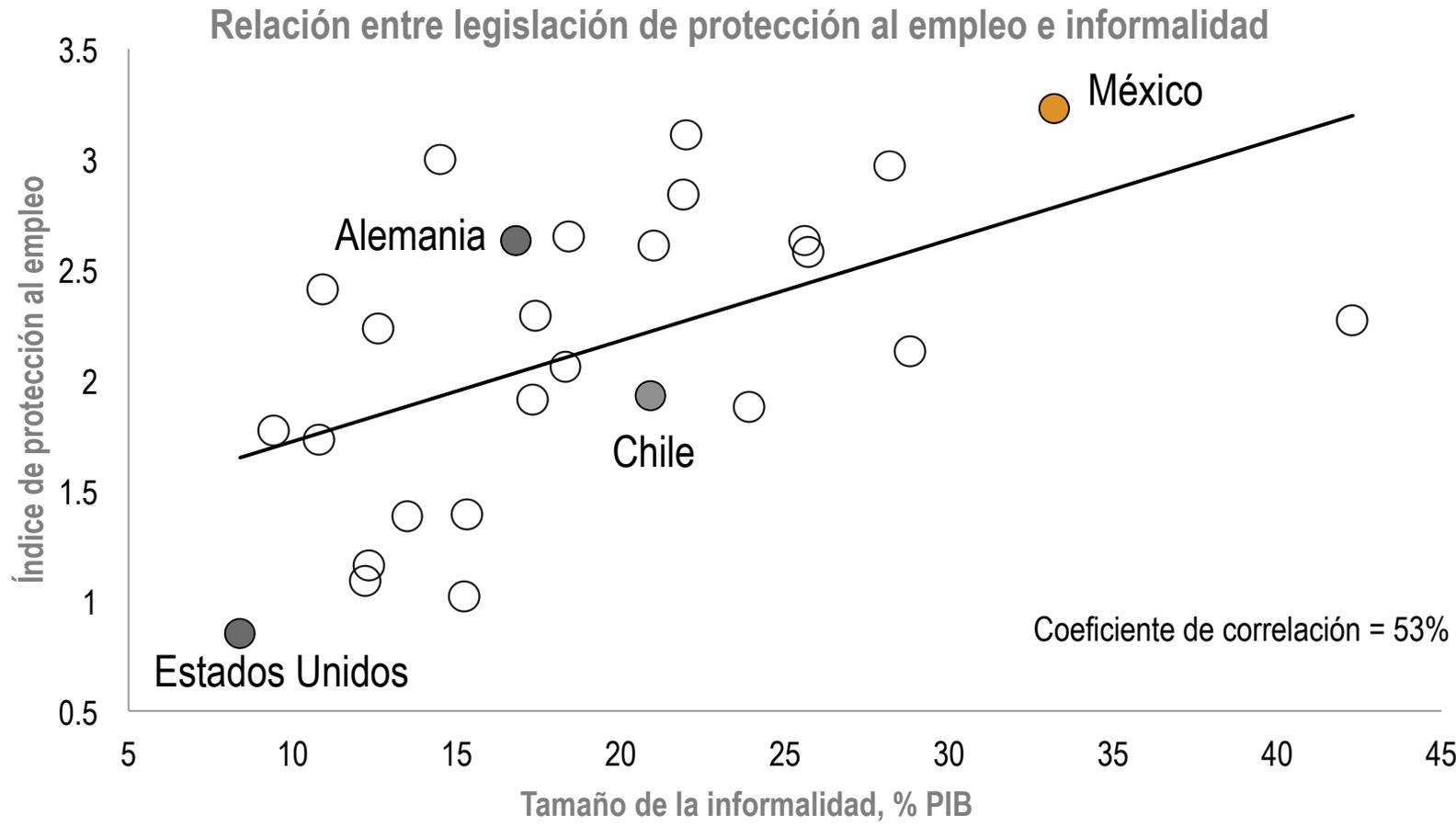
a) Efectos sobre las decisiones del trabajador y empresas

La **falta** de **flexibilidad** del mercado laboral :

- **Desmotiva** a quienes quieren trabajar
- Incentiva la participación en el sector **informal**
- Orilla a muchos grupos de población a **no participar** o participar marginalmente
- Hace que las empresas **no** generen **nuevos empleos**
- La economía se especializa en **sectores** que no requieren trabajadores (**intensivos en capital**)

b) Informalidad

Los mercados laborales **restrictivos** y poco **flexibles** se asocian con niveles de **informalidad** altos.



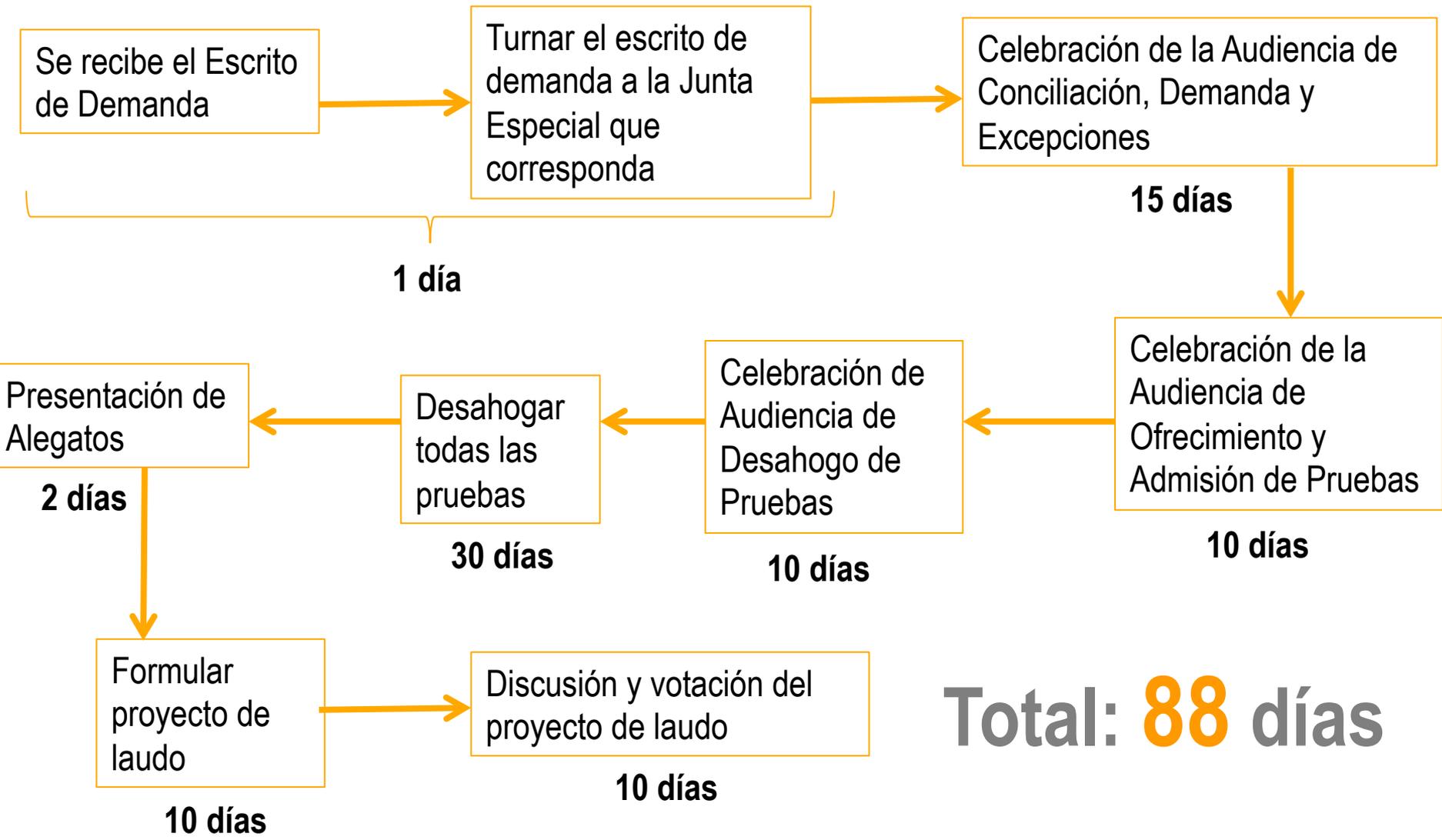
Fuente: Análisis IMCO con datos de OCDE y Schneider (2006).

Reformas a la justicia laboral: en el caso de Chihuahua

¿Qué buscaba la Reforma en Chihuahua?

- Incorpora **sanciones** a las **malas prácticas** como:
 - **Falsedad** de declaraciones ante autoridad,
 - **Fraude** procesal y **simulación** de pruebas,
 - Delitos de **abogados, patronos ó trabajadores,**
 - Atentar contra **la fe pública,**
 - Denegación o retardo de justicia y **prevaricato.**

Tiempo estimado de proceso de acuerdo a reforma del proceso de litigio en materia laboral de Chihuahua



Fuente: Análisis IMCO del proceso de litigio planteado en la Reforma de Chihuahua

Resultados de gestión, pre-reforma y post-reforma en el Estado de Chihuahua.

- a) Menor duración promedio de los casos.
- b) Los casos de indemnizaciones millonarias se hicieron menos comunes
- c) Menor variación en la duración de los casos

Resultados de gestión, pre-reforma y post-reforma en el Estado de Chihuahua.

Monto de indemnización por caso

\$56,073



Pre-reforma

\$33,477



Post-reforma

Tiempo promedio de resolución por caso (días)

429



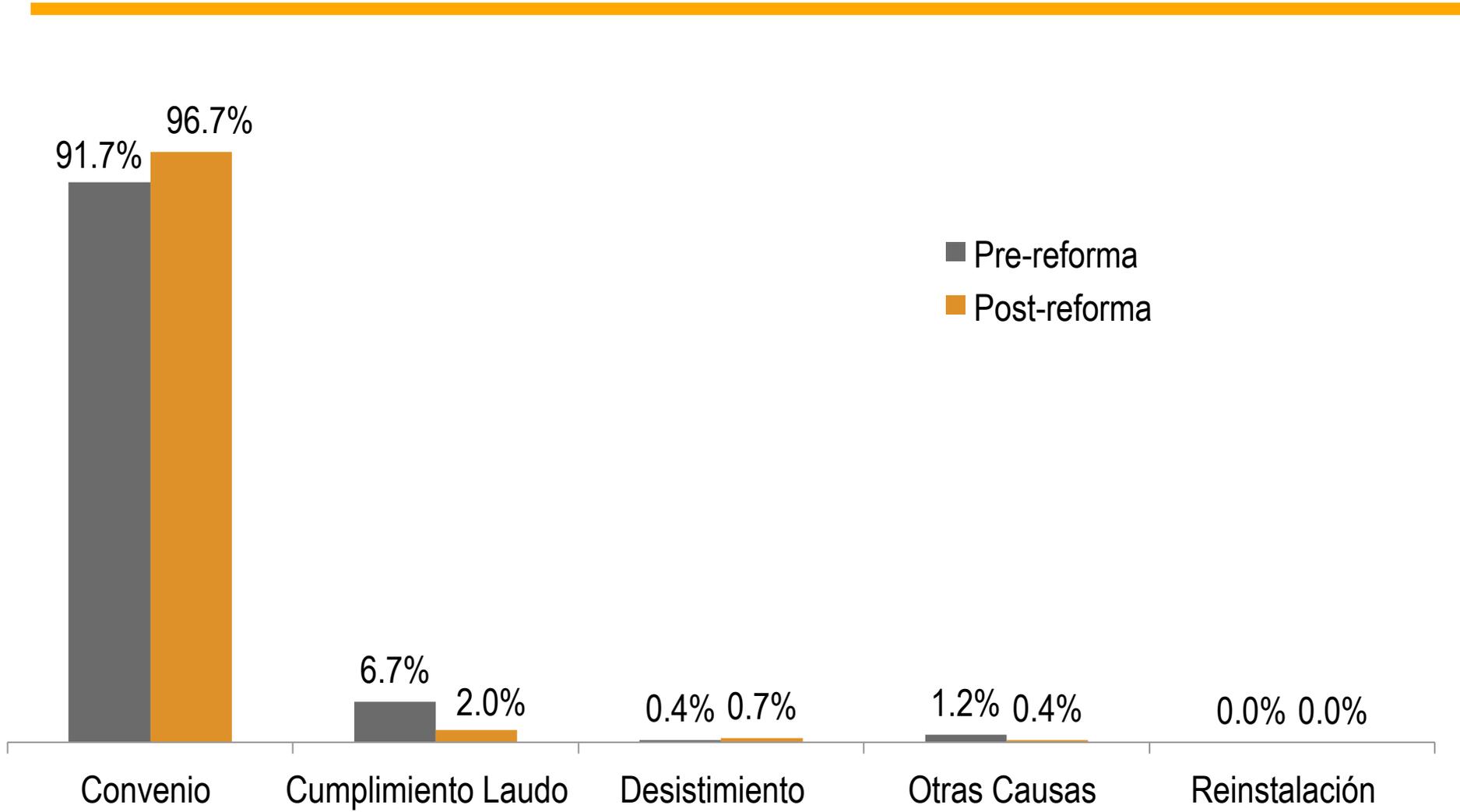
Pre-reforma

123

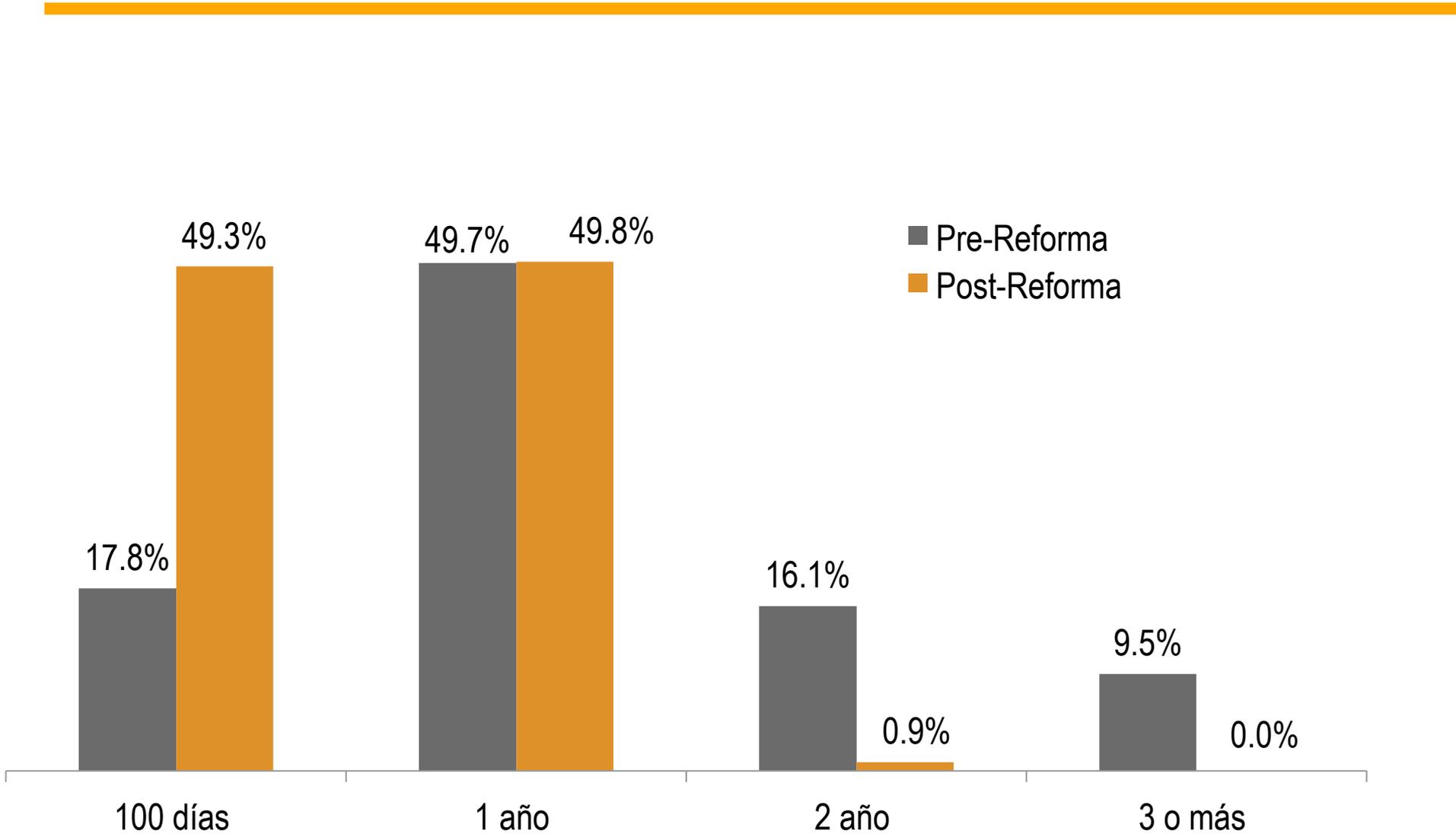


Post-reforma

Porcentaje promedio por tipo de resolución de conflictos



Probabilidades de duración en litigios laborales. Ponderadas por número de casos en salas, Chihuahua



Guía de implementación de Reformas a la Justicia Laboral: Herramientas para los gobiernos locales

a) Juntas de Conciliación y Arbitraje:

- Dotar de **independencia** de gestión a los funcionarios de las juntas.
- **Profesionalizar** y capacitar las juntas para la adopción de principios de oralidad.
- Contemplar las fuentes de financiamiento para el **equipamiento físico** que requieren los **litigios orales**.

b) Oralidad:

Implementar **oralidad** en los litigios laborales:

- **Grabar** las audiencias
- **No diferir**
- **Notificaciones inmediatas** con fecha clara de audiencia
- **Fijar la fecha para audiencia** de conciliación, demanda y excepciones dentro de los siguientes cinco días.
- Los testigos los debe presentar la parte que los ofrece
- **Arresto** por 36 horas máximo en caso de **incumplimiento** de concurrencia a las audiencias o de resoluciones de la junta

b) Oralidad:

- Si un abogado proporciona un domicilio falso o inexistente deberá presentar directamente al testigo.
- En la audiencia de ofrecimiento de pruebas se deben calificarlas y fijar fecha para el desahogo de todas.
- En la audiencia de ofrecimiento de pruebas se deben calificarlas y fijar fecha para el desahogo de todas.
- Respetar los **plazos** señalados en la LFT para el **desahogo** de **pruebas**.

b) Oralidad:

- **Presencia** del **presidente** de la junta durante la audiencia de desahogo de pruebas.
- Procesos con **duración** de **88 días** a partir de la presentación de la demanda hasta la votación y discusión del proyecto de laudo.

c) Desincentivar malas prácticas

- Endurecer los **castigos** por malas conductas de los participantes
- Aprovechar etapas **conciliatorias**.
- Podemos agrupar los delitos a sancionar más duramente en cuatro categorías.
 - **Falsedad** de declaraciones ante autoridad
 - **Fraude** procesal y **simulación** de pruebas
 - Delito de abogados, patronos y litigantes
 - Denegación o **retardo** de justicia y **prevaricato**

c) Desincentivar malas prácticas

Es importante preservar un equilibrio entre la **probabilidad** del **castigo** y la **intensidad** del mismo.

Se necesitan penas estrictas pero también altas probabilidades de castigo (Becker, 1974; Kleiman, 2009).

Las sanciones **económicas** pueden funcionar mejor que las corporales:

Una **prohibición** para **litigar** en la JCA durante un período determinado puede desincentivar malas conductas mucho más efectivamente que una pena corporal.

Propuestas adicionales

- Soluciones mucho más efectivas para el **conflicto individual por encima del conflicto colectivo**
- **Modificar** el artículo 123 constitucional, especialmente en lo referente al **derecho de reinstalación** y el **despido justificado o injustificado**.
- **Indemnización de 3 meses** que sea oportuna, sin importar la causa del despido
- El crecimiento de la liquidación por antigüedad puede regularse mediante **seguros de separación individualizados**

Propuestas adicionales

- Registro de abogados con malas prácticas y testigos falsos
- Realizar audiencias públicas
- Expediente electrónico
- Replicar esquemas de eficiencia con mapas de proceso
- Seguro de desempleo como sustituto, pero no complemento, de los esquemas de liquidación laboral actuales
- Registro y asesoría de empresas con malas prácticas administrativas en separaciones laborales y altos índices de conflicto

P O R U N A M E J O R

JUSTICIA LABORAL



www.imco.org.mx

Instituto Mexicano para la Competitividad A.C.



@IMCOmx



facebook.com/IMCOmx