

**EL CLIMA LABORAL COMO BALUARTE DE LA
IGUALDAD EN LOS TRIBUNALES AGRARIOS**

MTRA. MA. DE LA LUZ RODRÍGUEZ MENDOZA

MAGISTRADA DEL TRIBUNAL UNITARIO AGRARIO DISTRITO 11,
GUANAJUATO,GTO.

INTRODUCCIÓN

A raíz de la reforma al artículo 27 Constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de enero de 1992. La Comisión Permanente del Congreso de la Unión, el 1 de abril de ese mismo año designó a los Magistrados numerarios y supernumerarios que integrarían el pleno del Tribunal Superior Agrario, y el 8 de mayo de 1992 el Tribunal Superior Agrario, dictó el acuerdo que estableció los primeros 34 distritos, y posteriormente el relativo al que fijaría el inicio de sus actividades el 8 de julio de 1992.¹

Actualmente los Tribunales Agrarios realizan tareas jurisdiccionales en la materia, en 56 distritos y una sede alterna, en los que su capital humano se compone de 1364 trabajadores, de los cuales 858 son mujeres y 506 son hombres.²

El trabajo conjunto del personal que labora en los Tribunales Agrarios, impacta de manera significativa en la paz social de mas de 32,200 núcleos agrarios de todo el país que poseen mas del 51% de las tierras del territorio nacional.

¹ Libro: Quince años de los tribunales agrarios 1992-2007.

² Encuesta ecco2019, publicada en la página oficial de los Tribunales Agrarios.

El trabajo directo de los Tribunales Agrarios va de la mano en muchas ocasiones con el trabajo de asesoría y defensa jurídica gratuita que realiza la Procuraduría Agraria, quienes coordinadamente contribuyen al bienestar de la clase mas desprotegida de nuestro país.- los campesinos-.

El presente ensayo tiene como objeto en el marco de la protección de los derechos humanos, valorar la importancia del capital humano en los Tribunales Agrarios, quienes a partir de un plano de igualdad, seguirán siendo los artífices de la justicia agraria ágil, que se traduce en paz social en el campo mexicano.

PRINCIPIO Y CONCEPTO DE LA IGUALDAD

Este principio, como lo señala el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, significa que todas las personas sin distinción, tienen el reconocimiento de sus derechos, responsabilidades y oportunidades. Lo anterior se traduce en la obligación gubernamental de garantizar la igualdad de trato ante la Ley y motivada por su origen étnico, género, discapacidad, salud, edad o cualquier distinción ilegal que atente contra la dignidad.³

Se ha definido la igualdad, como el fundamento ético, político y jurídico de una sociedad democrática, que tiene dos dimensiones básicas. La primera, relativa a que a cada miembro de la sociedad le debe ser asegurado, de modo igualitario, un cierto catálogo de derechos básicos para desarrollar su proyecto de vida. La segunda apunta al

³ Pacto Internacional de los derechos Civiles y Políticos

establecimiento de condiciones que garanticen a cada persona el goce de un mínimo común de beneficios sociales y económicos.⁴

El artículo 1º Constitucional, último párrafo, reconoce positivamente la categoría sospechosa, entendida esta como rubros prohibidos de discriminación por el sexo, la raza, color de la piel, origen étnico o nacional, posición económica, opiniones políticas, condición social. Existen otras categorías como la preferencia sexual, la edad, la discapacidad, estado civil, el género, la religión, el estado físico o mental o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.⁵

En el caso de los Tribunales Agrarios considero que el acceso a mejores condiciones laborales, en cuanto a condiciones y oportunidades iguales entre hombres y mujeres, horarios, cuidados maternos y paternos, licencias por maternidad, lactancia, vacaciones, días económicos, etc., han sido aspectos singulares en los que ha coincidido el personal que en ellos laboramos, cuidando desde luego el aspecto total y la esencia de los tribunales agrarios, que es la impartición de justicia pronta y expedita.

EL CLIMA LABORAL, SU CONCEPTO.

Guillén y Guil, ha definido el clima laboral como la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral.

⁴ Glosario de género, Instituto Nacional de las Mujeres, México, noviembre 2007, p. 78.

⁵ Manual para una impartición interseccional de justicia con perspectiva de género, México 2018, p.11

Para Peiro y Prieto, el clima laboral es una dimensión fundada a partir de las percepciones de las personas, y que tiene existencia en cuanto a que hay una visión compartida, extendida en el grupo o la organización, el clima laboral está fundado en un cierto nivel de acuerdo en la forma de percibir el ambiente, si bien no es un constructo individual, sino grupal u organizacional que coincide con la visión sociocognitiva de las organizaciones.

Han pasado cerca de cien años desde que en 1924 comenzara a cuestionarse sobre qué elementos podrían contribuir el mejor desempeño productivo de las organizaciones. Durante casi diez años, los investigadores se centraron en el estudio del comportamiento de los trabajadores ante una serie de situaciones mas o menos singulares.⁶

Para un buen clima laboral influyen diversos factores como son: el capital humano fundamentalmente, la medición periódica, la motivación del personal, a efecto de estar seguros de la solidez de la institución; estudios importantes han percibido una relación entre el clima y el liderazgo, ya que por un lado los estilos de liderazgo pueden influir categóricamente en el clima organizativo y al contrario, el clima puede repercutir en el estilo de liderazgo existente.

México firmó el *Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958*⁷ en Ginebra, el cual expresa que la política debe estar encaminada a combatir la violencia en el lugar del trabajo, promover el respeto mutuo y combatir la discriminación, con el fin de evitar conflictos al no respetar las condiciones laborales y los derechos de que éstos implican, sin contar con la violación a los derechos humanos de los

⁶ Ángel Olaz.- *El clima laboral en cuestión, apostá, revista de ciencias sociales, enero-marzo del 2013.*

⁷ *Convenio sobre la discriminación(empleo y ocupación), 1958.Op.Cit*

trabajadores. Igual importancia reviste la promoción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres, para contribuir a reducir la violencia en el lugar de trabajo.

Resulta importante destacar algunos criterios interpretativos relevantes que ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto del tema de la igualdad, por citar algunos tenemos: la tesis con número de registro 200838 del 2015 de la primera sala, que al rubro señala: *“DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. ANTE SU ACTUALIACIÓN, EL JUZGADOR DEBERÁ DECLARAR LA NULIDAD DEL ACTO”*.⁸

Jurisprudencia con número de registro 167886 del 2009 de la segunda sala, que al rubro señala: *“PENSIÓN POR VIUDEZ. EL ARTÍCULO 130, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, AL CONDICIONAR SU OTORGAMIENTO A QUE EL VIUDO O CONCUBINARIO ACREDITE LA DEPENDENCIA ECONÓMICA RESPECTO DE LA TRABAJADORA ASEGURADA FALLECIDA, VIOLA LAS GARANTÍAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN”*.⁹

De esta manera, tenemos que para que el clima laboral sea positivo en la institución, la igualdad no solo se debe centrar en el ámbito de las oportunidades de ingreso y ascenso a los puestos vacantes, sino en el trato igual entre hombres y mujeres. Los diversos ponentes del conversatorio sobre la igualdad en los tribunales agrarios, nos han abordado de manera muy puntual los aspectos generales sobre la

⁸ Semanario judicial de la federación y su gaceta. Novena época, tomo XXIX, febrero de 2009, página 470. Tesis aislada 2ª. VI/2009

⁹ Semanario judicial de la federación y su gaceta. Novena época, tomo XXIX, febrero de 2009, página 470. Tesis aislada 2ª. VI/2009

igualdad, por lo que centraremos el presente trabajo en la situación actual de los Tribunales agrarios que se refleja en la encuesta de clima laboral.

En este sentido, la Secretaría de la Función Pública ha dispuesto que las dependencias y entidades de la administración pública federal, realicen la medición de su clima laboral anualmente, a fin de contar con herramientas y elementos que nos permitan valorar a la organización en sí misma, sus liderazgos, las formas de aplicación de dicho liderazgo y buscar soluciones a las cuestiones coincidentes que repercuten de manera negativa en la organización.

Los resultados de la encuesta de clima laboral 2019, publicada en la página de los tribunales agrarios, refleja ciertas condiciones que es importante analizar. Por un lado tenemos que el promedio más alto de un 32% de los trabajadores tienen una edad promedio de entre los 41 a 50 años, y el más bajo, el 1% de más de 70 años y el 1% de entre 18 y 20 años. Si a este aspecto le añadimos que el 63% de la clase trabajadora son mujeres y el 37% son hombres, nos podemos dar cuenta de la gran oportunidad que tenemos para empatar el número y dar en adelante mayores oportunidades a los hombres en las convocatorias para concursar a puestos que implemente el pleno de los Tribunales Agrarios.

Claro está, teniendo especial cuidado en el tema de la igualdad de género en cada uno de las plazas a concursar, para no generalizar. Pero de igual manera el liderazgo que podamos y debemos ejercer los titulares de los tribunales unitarios agrarios, nos debe dar la pauta para contribuir a acortar esta brecha de desigualdad que tenemos en cuanto a hombres y mujeres trabajadores, debemos partir desde las áreas respectivas, de un análisis a fondo respecto de los perfiles necesarios para cada puesto, tenemos una tarea importante.

ASPECTOS RELEVANTES DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL EN LOS TRIBUNALES AGRARIOS.

Cinco factores influyen de manera importante entre la clase trabajadora de los tribunales agrarios, a decir: 1.- No operan mecanismos de reconocimiento de la clase trabajadora, 2.- Áreas de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad, 3.- Promoción de la cultura de la profesionalización, 4.-Capacitación relacionada con el desarrollo personal, 5.- Captación de mecanismos de sugerencias para mejorar.

Estos aspectos resultaron con el menor puntaje de calificación en la aplicación de la encuesta del clima laboral 2019 aplicada a los Tribunales Agrarios, lo que nos pone en perspectiva, en el sentido de la insatisfacción con que laboran algunos trabajadores, pero que nos obliga a visibilizar sus necesidades y buscar la manera de atenderlas.

De esta manera las 10 áreas mejor evaluadas durante la encuesta 2019, en su orden fueron los Tribunales Agrarios de los Distritos 4 de Tapachula, Chis; 30 de Ciudad Victoria,Tamps; 39 de Mazatlán, Sin; 11 de Guanajuato,Gto., 40 de San Andres Tuxtla, Chis; 32 de Tuxpan,Ver; 1 de Zacatecas, Zac., las Magistraturas supernumerarias 103 y 104 , así como la Dirección de Recursos Humanos .¹⁰

Al analizar los factores negativos que inciden en el clima laboral o funcionamiento de la institución, debemos atender a la insatisfacción de los empleados, para a partir de este hecho dirigir las políticas públicas de la institución tendientes al éxito nuestros objetivos, como son – impartir justicia pronta y expedita-.

¹⁰ Encuesta de clima laboral publicada en la página de los tribunales agrarios.

Muchos aspectos negativos que inciden en el clima laboral además de las cuestiones de desigualdad de oportunidades y de trato, son las actitudes de los Magistrados, y citando una crítica sana, como la que estableció el Magistrado Agrario Aldo Saúl Muñoz López, en su obra: “La Magistratura Agraria en México”, podemos reafirmar como el lo expresa, que si algún tesoro verdaderamente valioso tienen los Tribunales Agrarios, es su personal.

CONCLUSIÓN

Es trascendental la preparación de todo el personal de las empresas e instituciones en la prevención y solución de conflictos con la finalidad de enfrentar y solucionar situaciones que llevan a conflictuar al trabajador con su entorno de forma innecesaria, para lo cual, se debe contar con herramientas adecuadas que corrijan posibles situaciones problemáticas.

Debemos buscar mecanismos para evitar que nuestros compañeros trabajadores se sientan discriminados, poco reconocidos, sin oportunidades en un plano de igualdad, otorgar oportunidades de capacitación, de profesionalización, de ascenso en un plano de igualdad, pero sobre todo, reforzar la certidumbre laboral de los empleados para asegurar su fuente de trabajo, valorar la importancia de trabajar en equipo, y esto repercutirá en una mayor eficiencia y un clima laboral de respeto mutuo al no sentirse amenazados.

En la medida en que los liderazgos entendamos esta parte, habremos logrado un Institución sólida, fuerte, inquebrantable en cuanto a sus principios y valores, habremos de coadyuvar a evitar en gran medida la corrupción, pues cada uno de los factores negativos que nuestro personal manifiesta en las encuestas del clima laboral y que podamos

revertir, hará que nuestra gran Institución sea aún mas valorada por los justiciables a quienes servimos, por la base trabajadora, por los legisladores que deciden los presupuestos, y desde luego por la propia nación.

BIBLIOGRAFÍA

Ángel Olaz, El clima laboral en cuestión. apuesta, revista de ciencias sociales, enero-marzo 2013.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.OP.Cit.

Durand Alcantara, Carlos Humberto (coord). Derechos Humanos...entre lo real y lo posible, tomo I. México, Ed. Universidad Autónoma Metropolitana.

Muñoz López, Aldo Saúl. La Magistratura agraria en México. Ed. PACJ, México 2018.

Semanario Judicial de la Federación y su gaceta. Novena época, tomo XXIX. Febrero de 2009, p.470. Tesis Aislada 2ª. VI/2009.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Manual para la impartición interseccional de justicia con perspectiva de género. Comité interinstitucional de igualdad de género del poder judicial de la federación, México 2018.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Criterios Interpretativos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de género. México 2018.

Tribuanles agrarios. Quince años de los Tribunales Agrarios, México 2007.

<https://www.clima laboral.com.es/informacion>