

El procedimiento en el derecho laboral

María Teresa Guerra Ochoa

Introducción

Hablar del procedimiento laboral en el contexto de una nueva propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo, necesariamente implica que tengamos que ubicar los aspectos centrales que caracterizan el derecho procesal del trabajo en México.

En primer término, la composición, ubicación y naturaleza de las autoridades que resuelven los conflictos laborales: las juntas y los tribunales de Conciliación y Arbitraje en México son estructuralmente autoridades administrativas, con facultades jurisdiccionales. Están ubicadas y dependen directamente del Poder Ejecutivo, sea estatal o federal, pero tienen atribuciones del Poder Judicial porque resuelven los conflictos de trabajo.

En segundo lugar, la naturaleza colegiada y la composición tripartita de los tribunales y las juntas de Conciliación y Arbitraje, que los convierten en juez y parte. Los órganos de impartición de justicia laboral en México se componen por representantes del patrón, designados por las cámaras empresariales o por el gobierno; representantes de los trabajadores, que generalmente son nombrados por

sindicatos corporativos y antidemocráticos; y el representante del gobierno, quien funge como presidente y es nombrado por el gobernador del estado, tratándose de las juntas o tribunales locales, o por el presidente de la república en los casos del Tribunal Federal y de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Estas dos condiciones, de tener órganos jurisdiccionales dentro del Poder Ejecutivo y una composición tripartita, retrasa, parcializa, demerita y desnaturaliza la impartición de justicia laboral en México, y ha sido de los puntos más debatidos en una perspectiva de reforma procesal.

Un tercer punto es el carácter tutelar y el trato diferenciado para las partes en el proceso laboral. El derecho procesal del trabajo, sobre todo con la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 1980, acentuó formalmente la protección al interés del trabajador en los juicios laborales. Aunque en la práctica, las juntas de Conciliación y Arbitraje, por su composición y dependencia del Ejecutivo, le restan la condición protectora; además, la Suprema Corte de Justicia ha hecho interpretaciones y ha establecido tesis de jurisprudencia que contravienen el carácter tutelar que debe mantener el derecho del trabajo, acercando el derecho laboral a los criterios y formalismos del derecho civil.

La supuesta ausencia de formalidad en el procedimiento laboral, la aparente libertad del juzgador para valorar los hechos y las pruebas en conciencia, la necesaria fase conciliatoria dentro del juicio, la asignación de la carga procesal al empleador en diversos supuestos detallados en el artículo 784, la inexistencia de una segunda instancia antes del amparo, la autorrevisión de los actos de ejecución que hacen los presidentes en las juntas, el valor de la testimonial, el diferimiento constante y la dilación de las audiencias, la inexistente prontitud y carácter expedito de los juicios laborales por la centralización de la Junta y el Tribunal Federal, entre otros rubros, son aspectos importantes para analizar en el contexto de una nueva propuesta de reforma procesal.

Sin embargo, el espacio asignado es limitado y no tendremos oportunidad de agotarlos todos. Además, el punto principal es saber si habrá o no reforma. Durante dos décadas el tema de la reforma laboral ha sido llevado y traído, sin que los actores sociales y políticos se pongan de acuerdo ni se atrevan a concretarla. Han existido propuestas interesantes, desde la iniciativa elaborada por el doctor

Néstor de Buen y Carlos de Buen, presentada por los senadores del Partido Acción Nacional (PAN) en 1995; hasta la propuesta del Partido de la Revolución Democrática (PRD); las ideas que ha formulado la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y diversos grupos de académicos como Graciela Bensusán, Alfonso Bouzas, Arturo Alcalde, Alfredo Sánchez, entre otros; la propuesta de la Secretaría del Trabajo coordinada por Carlos Abascal, etcétera. Es decir, por propuestas no ha quedado, lo que ha faltado son acuerdos y voluntad para hacer la reforma, o al menos la reforma que a ojos de algunos es la que necesitamos.

No creo que la falta de voluntad política para una reforma verdadera y progresista haya cambiado; al contrario, creo que lo que prevalece en la mayoría del Poder Legislativo y Ejecutivo es el conservadurismo de derecha, que quiere limitar más el mundo del trabajo y los derechos laborales. Sin embargo, convocada por el doctor Alfonso Bouzas, con la seriedad académica y buena intención que lo caracteriza, me atrevo a presentar estas reflexiones sobre derecho procesal del trabajo, alentada por la intención de mejorar la calidad de impartición de justicia laboral en México. Reafirmo que parto de la premisa de que al Estado y los empleadores se han sumado la Suprema Corte de Justicia y las juntas de Conciliación y Arbitraje, con cuyas resoluciones y actos se han encargado de estrechar aún más el campo de los derechos del trabajo, mermando la condición tutelar y protectora que debe tener esta área del derecho.

Espero que Carlos de Buen se sienta parcialmente complementado por la continuidad que le doy a los temas que él atinada y certamente ha abordado en otros textos de reforma laboral, y que mis maestros de derecho procesal, Néstor de Buen y Arturo Alcalde, no reprueben mis propuestas.

Evolución del procedimiento laboral

La primera Ley Federal del Trabajo, aprobada en agosto de 1931, dispuso que en los procedimientos laborales se aplicarían de manera supletoria los principios y reglas del derecho común, los cuales en caso de lagunas definirían la suerte de los conflictos de trabajo (art. 16). Esta disposición, aparentemente general e inofensiva, regresaba

el derecho laboral al ámbito del derecho privado, y no era propiamente protectora del trabajador, porque las reglas del derecho civil parten del principio procesal de que el que afirma prueba y de la igualdad formal de las partes en el proceso.

El formalismo y rigidez del derecho común, trasladado al derecho laboral, se traduce en desventaja para el trabajador, porque lo obliga a sujetarse a los rigorismos de probar todos los extremos, a pesar de que en la relación laboral el trabajador es un subordinado (art. 8, LFT) y quien define la forma es el empleador, siendo éste quien conserva bajo su resguardo el contrato y los documentos de prueba.

Esta ley de 1931 fue la que reglamentó la integración de las juntas municipales y la Federal de Conciliación como instancias parte de las juntas centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje (arts. 336-366) supeditándolas al Poder Ejecutivo local y federal, según el caso, quienes designarían a los presidentes de las juntas. La ley institucionalizó el tripartismo (arts. 337, 344, 354 y 362) que se había definido desde 1917 con la aprobación del 123 constitucional, integrando como autoridades laborales a dependencias administrativas (art. 334) como la Secretaría del Trabajo, los departamentos, direcciones y procuradurías del trabajo, la Junta Federal y juntas centrales de Conciliación y Arbitraje, juntas municipales y Federal de Conciliación, comisiones de salarios mínimos y la de reparto de utilidades, incluida la Secretaría de Educación Pública (SEP).

La Ley de 1931 estableció que no se requería una forma determinada en la demanda, contemplando la demanda por comparecencia, y dispuso plazos cortos y ausencia de formalismo en los juicios laborales (arts. 440, 441 y 511). En lo referente a las pruebas estipuló los medios de prueba habituales, sin asignar en particular la carga procesal al empleador y sin tener un criterio de tutela procesal para el trabajador, salvo en lo referente a la asistencia a la primera audiencia de demanda y excepciones. En ésta se daba un trato diferenciado al trabajador y empleador, porque en caso de inasistencia del empleador se le tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo (art. 517), mientras que si el trabajador no comparecía (art. 515) se le tendría por ratificado su escrito inicial o su comparecencia.

La Ley de 1970 suprimió el derecho común como fuente del derecho laboral (art. 17), mantuvo como autoridades del trabajo a la Secretaría del Trabajo, las direcciones y departamentos, la Junta

Federal y juntas locales de Conciliación, y las de Conciliación y Arbitraje, comisiones de salarios mínimos, la de reparto de utilidades, incluyendo además de la Secretaría de Educación Pública a la Secretaría de Hacienda, a las autoridades de las entidades, la Inspección del Trabajo y al servicio nacional de empleo (art. 523). Estructuró de mejor manera la parte procesal, amplió los conceptos, conservando la dependencia al Poder Ejecutivo federal y estatal y la integración tripartita de los órganos (arts. 605, 612, 622 y 623), y conceptualizando el procedimiento laboral como derecho público, gratuito, predominantemente oral, inmediato, donde no se exige forma determinada (arts. 685-687).

Si bien la Ley de 1970 amplió los aspectos de derecho procesal y prefiguró el sentido tutelar del procedimiento para la parte obrera, no lo desarrolló sino hasta la reforma de 1980, cuando se realizó una reforma procesal trascendente y abiertamente protectora al interés del trabajador.

La reforma de 1980 modificó los títulos XIV, XV y XVI imponiendo un concepto de vanguardia para equilibrar en el proceso la desigualdad material de las partes en la relación de trabajo, institucionalizó la tutela al trabajador en la distribución de la carga de la prueba (art. 784), y en el juicio de despido agregó en el artículo 47 la obligación del empleador de dar aviso por escrito al trabajador de las causas del despido, o en su defecto tenerle por injustificado el cese. Adicionó la obligación de la Junta de clarificar, mejorar e incluso ampliar las prestaciones demandadas (art. 685), institucionalizando en lo laboral la suplencia de la deficiencia de la demanda y omitiendo el principio de estricto derecho, de igualdad formal de las partes y de la obligación de probar de quien afirma, al establecerse que el empleador debía probar los hechos siempre que se controvirtiera antigüedad, causas de terminación, duración de la jornada, fecha de ingreso, pago de salarios, etcétera.

En general, la reforma de 1980 fue vanguardista. Por ello, después de la misma se acentuó la petición patronal de una reforma laboral que suprimiera derechos, porque sintieron lastimados sus intereses con la reforma del procedimiento, la protección al juicio de despido y los criterios tutelares hacia el trabajador.

En realidad, analizada de manera general, la Ley Federal del Trabajo no contiene en lo individual prestaciones excesivas: hablar de

un día de descanso a la semana, de una jornada de 48 horas, de seis días de vacaciones al primer año de servicios, de 15 días de aguinaldo, etcétera, no es tan agresivo para el patrón como sí puede sentirlo en el juicio de despido y en el procedimiento. Quizá en la lógica de los empleadores les molesta más la imposición de la duración indefinida del contrato de trabajo, el pago al IMSS e Infonavit, el pago al triple del tiempo extra que exceda de nueve horas, el ascenso preferente por antigüedad, que otras prestaciones mínimas.

En el derecho colectivo las preocupaciones de los empleadores son menores, con un sindicalismo corporativo y controlado como el que padecemos en México y ante un embate a los derechos del trabajo, donde la huelga, el contrato colectivo y las propias organizaciones sindicales parecen especies en extinción.

La dependencia del Poder Ejecutivo y el tripartismo en la justicia laboral

Las características de las juntas de Conciliación y Arbitraje se definieron desde la segunda década del siglo XX en la Constitución, donde fueron facultadas como autoridades jurisdiccionales, con atribuciones para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo. Desde su origen, a estas juntas se les integró como autoridades administrativas con facultades de tribunales, lo cual las hace singulares y ha generado controversia en torno a la naturaleza jurídica de los órganos de impartición de justicia laboral.

Néstor de Buen, en su libro *Derecho procesal del trabajo*,¹ da cuenta de cómo desde el Constituyente de 1917 se debatió en torno a la naturaleza jurídica de las juntas, y cómo este debate ha trascendido y ha involucrado a notables juristas como Narciso Bassols, Mario de la Cueva, Alberto Trueba Urbina, Héctor Fix-Zamudio, Jorge Carpizo, entre otros, sin que lleguen a ponerse de acuerdo.

De igual forma ha sido polémica la composición tripartita de las juntas de Conciliación y Arbitraje definida desde la aprobación del artículo 123 constitucional, porque no es sólo un juzgador quien

¹ *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 2003, pp. 137-155.

conoce de los conflictos laborales, sino que las juntas se configuran de manera colegiada al integrarse por igual número de representantes del trabajador y del empleador, con un árbitro designado por el gobierno estatal o federal, según sea el caso, quien figura en calidad de presidente de la Junta.

Algunos de los vicios, excesos y contradicciones en la impartición de justicia laboral están vinculados con la integración, ubicación y naturaleza de las juntas de Conciliación y Arbitraje. La dependencia del Poder Ejecutivo en primer término genera poco profesionalismo en la impartición de justicia laboral, porque las presidencias y en general las estructuras de mando de los tribunales del trabajo se tratan como cargos políticos, sin que se cuiden con suficiencia los perfiles, la experiencia y la formación para el cargo.

Hay incompreensión de la labor jurisdiccional en el Poder Ejecutivo, y no se dimensiona ni se valora la función, calidad y prontitud en la impartición de justicia laboral. La centralización y burocratismo que caracteriza a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es una muestra de ello. En las entidades federativas generalmente padecemos la existencia de una sola Junta Especial que conoce de cientos de expedientes; los rezagos son enormes porque son 61 juntas especiales en todo el país, de las cuales, más de 30 están en el centro, y cuentan con siete oficinas auxiliares que funcionan en algunas ciudades donde el volumen de casos lo amerita.

Regularmente las juntas especiales de la Federal tienen poco personal e infraestructura. Para dictar un laudo llegan a tardar dos años, y sólo mediante amparo se obliga a mayor rapidez, pero las audiencias se programan a los seis meses, y los acuerdos se dictan cada tres. Hasta hoy al gobierno federal no le ha importado la lentitud e ineptitud en la impartición de justicia laboral. Los casos de los trabajadores de teléfonos, Seguro Social, ISSSTE, Comisión Federal de Electricidad, entre otros que son de competencia federal, tardan de cuatro a ocho años debido al burocratismo, la falta de personal, la incapacidad y la indiferencia de las autoridades federales.

Por regla general, la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a los estados, excepto en tratándose de ramas industriales, servicios federales, y todos los exceptuados en la fracción XXXI del artículo 123 constitucional. Por ello, una parte importante de los conflictos de trabajo están a cargo de los gobiernos de las entidades

federativas, de los cuales dependen las juntas locales de Conciliación y Arbitraje.

Las juntas locales enfrentan los mismos males que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje: se designa a los presidentes como un cargo político, por lo que llegan a presidir los tribunales laborales personas ineptas y ajenas a la materia laboral. Además, se padece de un centralismo extremo: hay una sola Junta Local en todo el estado, con juntas especiales en ciertos municipios, pero generalmente no hay recursos ni infraestructura suficiente para atender como se debe el volumen de trabajo ni los conflictos laborales. Tampoco se remunera dignamente al personal, ni existen las estructuras de acuerdo con la cantidad de trabajo, con lo cual se fomenta la corrupción, generando complicidades, lentitud e ineptitud en la impartición de justicia laboral en las entidades federativas.

La tutela, ¿mito o realidad?

Cuando se habla del derecho laboral mexicano es frecuente que quienes representan los intereses de los empleadores digan que es una rama del derecho que deja en desventaja al patrón, protege en demasía los intereses del trabajador e incluye prestaciones y derechos para la parte obrera que no existen en otros países. Incluso, organismos empresariales como la Canacina y la Coparmex han llegado a señalar, en el contexto del debate sobre globalización y libre comercio, que el derecho laboral mexicano es un obstáculo para lograr una mayor inversión extranjera, que dificulta la competitividad del país en el contexto internacional al no fomentar la productividad y rendimiento laborales, ni condicionar las prestaciones y derechos a aquéllos.

Para ser exactos en el análisis respecto a la tutela de la parte obrera, se tiene que diferenciar los derechos individuales de los derechos colectivos, así como el derecho sustantivo del derecho adjetivo o derecho procesal. Porque la protección al trabajador, si bien existe en algunos rubros de la legislación laboral mexicana, no se da en todos y se expresa de forma desigual según se trate de derechos individuales, colectivos, parte procesal o parte sustantiva.

En lo que respecta al derecho procesal del trabajo, debe puntualizarse que cuando se aprobó el artículo 123 constitucional en 1917,

se incorporaron escasamente tres fracciones sobre el tema: XX, XXI y XXXI, que con ligeras variantes se mantienen, abordando lo referente a la composición, jurisdicción y competencia en los conflictos de trabajo.

Mientras que en materia procesal el artículo 123 constitucional fue genérico, en lo que respecta a los derechos sustantivos se incorporaron, y se mantienen, aspectos protectores esenciales como la jornada máxima de ocho horas, el descanso semanal, la prohibición de la contratación de menores, la protección al salario, la exigencia de un salario mínimo, el pago de tiempo extra, el derecho a pago igual por trabajo igual, la no discriminación en el empleo, el derecho al reparto de utilidades, la protección a las mujeres embarazadas, el derecho a la vivienda, el derecho a la capacitación en el empleo, la protección por riesgos de trabajo, el derecho a la seguridad social, a realizar huelgas y paros, y a sindicalizarse, entre otros.

En materia procesal el artículo 123 fue y es muy omiso, de tal manera que no puede hablarse de un marco constitucional protector en los aspectos procesales. La tutela al interés del trabajador en lo procesal, como ya lo hemos puntualizado, llegó lenta y paulatinamente a través de la ley reglamentaria, la cual fue aprobada en agosto de 1931, reestructurada en mayo de 1970 y con una trascendente reforma en lo procesal en mayo de 1980.

La condición protectora del derecho laboral en materia procesal formalmente se establece a partir del 1º de mayo de 1980. Pero, si bien se han incorporado normas que tutelan el interés del trabajador, asimismo se han perdido derechos en la práctica, no sólo porque los empleadores al margen de la ley subcontratan; hacen contratos de prestación de servicios y de honorarios; no pagan prestaciones como tiempo extra, días festivos, etcétera; sino que la protección del trabajador se ha visto mermada con las conductas y resoluciones de las juntas de Conciliación y Arbitraje y con las interpretaciones y criterios de la Suprema Corte de Justicia.

De tal manera, al tiempo que se gana normativamente en protección, también se pierden derechos con prácticas laborales y con criterios que rigen el proceso de los conflictos de trabajo.

No sólo está presente el hecho de que el empleador tiene mejores condiciones y más recursos para contratar despachos con abogados altamente experimentados, sino que la integración de las juntas con

representantes de los sindicatos corporativos, de los empleadores y del gobierno hace de estos órganos autoridades parciales a favor de quienes tienen el poder económico. En las autoridades del trabajo prevalece el criterio de que negarle derechos al trabajador es un mal menor, pues, según ellos, conservar las fuentes de empleo pasa necesariamente por proteger el interés del empleador en juicio, de tal manera que los criterios protectores se invierten en las juntas de Conciliación y Arbitraje y en los tribunales de amparo.

Generalmente el trabajador va a contracorriente en el juicio, desde la etapa de conciliación, donde si le ofrecen una proporción menor, la Junta lo toma como un buen arreglo porque hay un prejuicio extendido de que gran parte de los trabajadores que demandan son bribones –que los hay, sin duda, porque sí existen quienes se aprovechan de un marco normativo protector, pero las leyes se hacen para las mayorías no para las excepciones–; sin embargo, la constante en el mundo no son los trabajadores que abusan de los patrones, sino a la inversa, trabajadores que viven en la precariedad por la falta de calidad en el empleo y salarios justos y dignos.

En el caso de los tribunales de amparo hay resoluciones aberrantes, invierten los valores, suplen la deficiencia de la queja del empleador y toman resoluciones que no son constitucionales ni congruentes con los principios del derecho del trabajo. En la mayor parte de las entidades federativas padecemos las resoluciones de tribunales colegiados, como el caso del duodécimo circuito, que no son especializados, que no les interesa ni les gusta el derecho laboral, y que sostienen conceptos prejuiciados sobre la materia. Además, es conocido que la Corte ha sido muy conservadora en el derecho colectivo del trabajo y en la protección del interés del trabajador, invirtiendo la protección cuando a su juicio aprecia que el número de demandas pone en riesgo la permanencia del centro de trabajo. Igual que en las juntas, negarle el derecho al trabajador en los juicios de amparo lo consideran un mal menor.

Uno de los aspectos más relevantes en el procedimiento es lo referente a las cargas procesales. Por eso la modificación del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo fue la mejor expresión de la incorporación de la tutela del interés del trabajador a la ley reglamentaria del 123. El artículo 784 dispone que se eximirá de la carga de la prueba al trabajador, siempre que se controvierta la fecha de ingreso, la

antigüedad, la asistencia, las causas de terminación de la relación laboral, el contrato de trabajo, la duración de la jornada, los días de descanso, salarios, vacaciones, etcétera, así como cuando la Junta esté en condiciones de allegarse por otros medios la información de los hechos, obligando al empleador a conservar los documentos de salarios y pago de prestaciones y a exhibirlos cuando se le requiera, o en su defecto se tendrá por cierto lo argumentado por el trabajador.

Sin embargo, a pesar del carácter progresista de esta disposición, ni siquiera en el juicio de despido, del cual puede decirse que es de los juicios protegidos por la legislación laboral, mucho menos en los otros aspectos, la Corte ha mantenido inalterable los principios normativos y la condición protectora. Las interpretaciones hechas por los tribunales de amparo y por las juntas de Conciliación y Arbitraje desdibujan el derecho laboral y le restan su carácter tutelar, acercándolo a las otras áreas del derecho, como el mercantil, que con el formalismo de la supuesta igualdad de las partes en el proceso y el rigorismo de estricto derecho, esconden la injusticia de sus resoluciones y el trato desventajoso para las partes vulnerables.

En el caso del despido, la Corte interpretó que el ofrecimiento de trabajo en los mismos términos y condiciones debía considerarse un acto de buena fe del empleador, y que en ese caso debía revertirse la carga de la prueba cuando el trabajo se ofrece para desempeñarse igual. Sin embargo, el empleador, sabedor de que revierte la carga de la prueba, lo que hace comúnmente es ofrecer el trabajo, aunque en realidad no quiera reinstalar al trabajador, y formalmente lo restituye para hacerle la vida imposible o para volverlo a correr. De esa manera, el patrón, con la complicidad de la Corte, evade enfrentar el único juicio que es verdaderamente protegido por la Ley Federal del Trabajo. Porque otros juicios, como los referentes a derechos de preferencia, reclamación de diversas categorías, ascensos, riesgos de trabajo, derecho a ocupar nombramiento de base, etcétera, son juicios donde el trabajador no goza de protección, sino al contrario, en casos de riesgos de trabajo, además de enfrentarse a indemnizaciones irrisorias y cantidades que no compensan ni mínimamente el daño, el trabajador debe enfrentar un juicio complicado, pagar peritos médicos y contar con todos los documentos que acrediten la afectación, el daño y el aviso del riesgo.

Fuera del despido, la Ley Federal del Trabajo no contempla otro juicio protegido, porque si bien adjudica la carga de la prueba al

empleador en caso que se controvierta la antigüedad, el pago de salarios, horas extra, fecha de ingreso, etcétera, lo real es que ningún trabajador puede demandar dichas prestaciones y mantener la relación de trabajo en buenos términos, salvo que se trate de ciertos trabajadores del sector público. El trabajador que demanda pago de tiempo extra o días festivos y está trabajado, generalmente es objeto de despido, sólo en el sector público, porque en el privado lo corren de inmediato. Por cierto en el sector público hay otros problemas: cada vez proliferan más los trabajadores por honorarios, los de servicios profesionales, los subcontratados y a quienes les hacen firmar renunciaciones. Además, la Corte ha interpretado que los de confianza no tienen derecho a la estabilidad laboral, ni a la reinstalación; a los policías y ministerios públicos los turna a los tribunales contenciosos; y cuando se reclaman pensiones y jubilaciones las considera reclamaciones de derecho administrativo.

En las reclamaciones de pago de tiempo extra la Corte también ha hecho interpretaciones conservadoras, considerando inverosímil cuando se alegan jornadas extenuantes; pareciera que los magistrados y los ministros no conocen la necesidad económica, o fingen que no saben que hay gente que por hambre está dispuesta a aceptar la esclavitud. Cada vez más se prolongan las jornadas, no sólo de los obreros, incluso de los profesionistas; el propio personal del Poder Judicial federal padece de ello. Entonces, ¿por qué no creer cuando el trabajador reclama jornadas excesivas? ¿Por qué sostener interpretaciones que señalan que cuando la jornada extraordinaria excede de las nueve horas semanales el trabajador deberá probar que le dieron la orden por escrito para que las laborara?

El caso es acotar los derechos, sin entender que la necesidad hace a los trabajadores soportar condiciones inapropiadas de trabajo; permitir que se les hagan contratos de honorarios a pesar de que en realidad son de planta; así como soportar la subcontratación, el pago desigual, un salario precario y jornadas prolongadas.

¿Cuándo entenderán los tribunales colegiados que seguir tratando igual a los desiguales, además de injusto es inequitativo, y que en materia laboral dar el mismo trato al patrón y al trabajador en el procedimiento o atribuirle a este último la obligación de probar va en contra de la naturaleza del derecho del trabajo y la condición desigual de las partes en la relación de trabajo? Porque el trabajador

es personal subordinado (art. 8, LFT), no impone condiciones, ni decide las características de la relación de trabajo, salvo cuando hay sindicato y contrato colectivo y entonces se impone la negociación y la bilateralidad.

La igualdad formal que ignora la desigualdad real es injusta por donde se vea, y los tribunales de amparo y las juntas de Conciliación y Arbitraje, poco a poco, con sus prácticas y resoluciones, han desdibujado la naturaleza del derecho del trabajo y mermado la condición protectora del procedimiento laboral; y, en consecuencia, han afectado y contravenido la esencia de este derecho social que debe buscar la protección del sector más vulnerable, como es la parte obrera.

Los juicios de los trabajadores del sector público

En el caso del sector público la Ley de 1931 remitía las controversias de estos trabajadores al servicio civil, mientras que la reforma constitucional de 1960, que incorporó en el artículo 123 el apartado B, en la fracción XIII dispuso que los conflictos de trabajo de los trabajadores del sector público federal serían conocidos por un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuya composición –al igual que la de las juntas– es tripartita.

El derecho procesal para trabajadores del sector público ni siquiera en lo formal mantiene una condición protectora para el trabajador. El gobierno federal y la mayoría de los gobiernos estatales y municipales, en lo que respecta a los conflictos con sus trabajadores se convierten en juez y parte. Ellos designan de manera unilateral a los presidentes de los tribunales de Conciliación y Arbitraje, los cuales son supeditados estructuralmente al Poder Ejecutivo, a pesar de que conocen de los conflictos contra ese mismo poder, y a su vez, el Poder Ejecutivo designa a los representantes de los empleadores.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (art. 118) dispone que al presidente del Tribunal Federal lo designa el presidente de la república, y que los magistrados que representan a la parte patronal también son nombrados por el Ejecutivo Federal, mientras que los presidentes de las salas son nombrados por la parte sindical y la parte patronal. Lo mismo sucede en las leyes estatales, en las

cuales el presidente del Tribunal local depende directamente del Ejecutivo local, así como de los representantes del empleador.

Además, a la fecha existe un solo Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que tiene su sede en la ciudad de México, y el cual está dividido en salas (art. 118), que conoce de todos los conflictos de los trabajadores del gobierno federal, y se rige por un procedimiento que es desventajoso para el trabajador, no sólo porque obliga a los trabajadores de todo el país a viajar a la ciudad de México a darle seguimiento al caso, sino porque al acumularse en un tribunal único todos los casos, es excesivamente lenta la impartición de justicia y porque la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado tiene un procedimiento que emula al juicio sumario civil.

Esta ley (art. 129) dispone que la demanda que presentan los trabajadores debe acompañarse de los instrumentos de prueba, de tal manera que quienes demandan al gobierno federal, y a casi todos los gobierno estatales, deben, antes de que se finque la *litis* y se determine la controversia, ofrecer sus medios de convicción, sin que tengan oportunidad (y así lo ha ratificado la Corte en sus ejecutorias) para, de acuerdo con la contestación y dependiendo de las excepciones, ampliar el ofrecimiento de pruebas. Esto coloca al trabajador en desventaja procesal, porque de antemano, sin conocer las excepciones, tiene que probar sus acciones, lo cual coloca en ventaja procesal al empleador y le da posibilidad de derivar a la *litis* a algo distinto a lo que el trabajador probó.

De forma tal que el derecho procesal burocrático no sólo no es protector del interés del trabajador, sino que va en detrimento de su interés, al colocarlo en forma desigual y desventajosa en el juicio laboral, dificultando el acceso a la justicia laboral porque no es un órgano imparcial quien conoce en primera instancia de los conflictos del sector público. Además, la impartición de justicia se dilata porque no existe más que un solo Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en todo el país; y en el caso de los trabajadores públicos estatales es igual, generalmente hay un solo tribunal, con muy poco personal y estructura.

Por ello, debemos concluir que es más mito que realidad la supuesta protección del interés del trabajador en el juicio laboral, y que los empleadores luchan contra molinos de viento, porque en juicio el trabajador avanza a contracorriente.

Propuestas de reformas al procedimiento en la Ley Federal del Trabajo

Una reforma procesal debe tener como objetivo la impartición pronta y expedita de la justicia. Los juicios laborales duran años y eso le cuesta tanto al trabajador, como al empleador y al Estado. ¿Cómo acortar los juicios?

Primero, aunque ya se ha propuesto no está de más reiterarlo: es preciso profesionalizar y estructurar de diferente forma a los tribunales de trabajo. Sacarlos del ámbito del Poder Ejecutivo, sin llevarlos al Poder Judicial. Acabar con la representación de obreros y patronos como parte de la autoridad juzgadora. Integrarlos como tribunales autónomos, con servicio civil de carrera para el personal y con magistrados presidentes designados por el Poder Legislativo, con los periodos y el procedimiento con el que se designa a los ministros de la Suprema Corte, o los poderes judiciales locales.

En aras de fortalecer el federalismo y darle carácter expedito y mayor accesibilidad a la impartición de justicia, estos tribunales deberán conocer de los conflictos de trabajo que se generen en las entidades, sin dividir artificiosamente la competencia, de tal manera que no existan en los estados tribunales locales y federales, sino tribunales laborales en las entidades federativas y en las ciudades con mayor población, para conocer los conflictos que en ellas se generen, y de acuerdo con el número de habitantes y volumen de casos. Si se mantiene un tribunal federal centralizado, con oficinas o tribunales especiales, y con competencia para conocer todas las ramas que detalla la fracción XXXI del artículo 123, seguirá siendo lenta y burocrática la impartición de justicia laboral.

Estos mismos tribunales deberán ser quienes conozcan de los conflictos del sector público, para acabar con la parcialidad y la segregación en la impartición de justicia burocrática.

Esto significa modificar los artículos a partir del 523 de la Ley Federal del Trabajo y del 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que detallan quiénes son las autoridades del trabajo y cómo se integran. Habrá que reglamentar aparte de la Ley Federal del Trabajo lo referente a los departamentos, procuradurías, Inspección del Trabajo, Comisión de Salarios Mínimos, etcétera, porque éstas son autoridades administrativas que deben permanecer

como tales y estar reglamentadas en otra ley sin que se revuelvan con las facultades e integración de las autoridades jurisdiccionales.

En realidad todo lo referente a autoridades del trabajo en la ley reglamentaria debe depurarse, eliminándolo del texto de los artículos 523 al 684, para sustituirlo por un solo apartado donde se detalle integración, funcionamiento y requisitos de los tribunales laborales en las entidades federativas.

La fase conciliatoria debe dejar de ser tarea de las autoridades jurisdiccionales y constituir parte del quehacer de las procuradurías o departamentos del Trabajo, además de agotarse rápidamente una vez iniciado el juicio, antes de la audiencia de demanda y excepciones, de tal manera que se agilice el juicio y también la conciliación.

La conciliación se dilata porque depende del juicio y hace que el personal jurídico de las juntas, y los propios abogados, inviertan tiempo valioso para lograr la conciliación. Si bien ésta debe buscarse, lo mejor es que sea obligatorio que las autoridades jurisdiccionales, inmediatamente que tengan razón de que se presente una demanda, notifiquen a los departamentos o procuradurías del Trabajo de los casos y las partes que se involucran en el juicio, pidiéndoles que desarrolle y busque la conciliación. Estos departamentos deberán tener como tarea obligatoria, antes de la audiencia, citar a las partes con personal especializado y desarrollar la fase de conciliación, de tal manera que la conciliación se dé en forma más ágil que el juicio, y que, llegada la fecha de la audiencia, si no hay arreglo previo, no se pierda tiempo en el juicio ni se difieran las audiencias.

Si llegada la fecha de demanda y excepciones no hubo arreglo previo ante la autoridad administrativa, no hay por qué detener ni dilatar el juicio. Para ello debe modificarse el título XIV (art. 865-877) de la ley reglamentaria a efecto de que salga la etapa conciliatoria del procedimiento laboral y se traslade, como fase obligatoria, a la Procuraduría o Departamento del Trabajo, una vez iniciado el juicio y antes de la primera audiencia.

El derecho laboral debiera ser, como se describe en los artículos 685 y 687, público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y sin formalismos. Para ello debiera permitirse e instalarse mesas para la presentación de demanda por comparecencias, y simplificarse las etapas y las audiencias. Clasificar los juicios, y establecer procedimientos especiales y mayor rapidez en los casos de despido, y en

casos de juicios con cuantías menores al equivalente a un año de salarios, porque le cuestan al empleador si los pierde, desgastan a la autoridad, pero también cuestan y desaniman al trabajador con tanta lentitud en la impartición de justicia. Como en España, debe ponerse un plazo máximo de seis meses para estos juicios, obligando subsidiariamente al Estado en el pago de los salarios caídos en casos en que los juicios de despido se prolonguen por más tiempo.

Para lograr mayor celeridad en los juicios laborales se requiere modificar lo referente al desahogo de pruebas. Debe acotarse el diferimiento interminable de las pruebas como la testimonial, la ratificación de firmas, la pericial, limitar las oportunidades de diferimiento, establecer obligatoriedad de celeridad, tanto para las partes, como para la autoridad, con multas y sanciones para quienes no cumplan. Esto no puede lograrse si no hay más personal, infraestructura, profesionalización y modernidad en la impartición de justicia laboral.

Con las juntas actuales y como funcionan los tribunales burocráticos es imposible la celeridad y calidad en la impartición de justicia, se requieren nuevos tribunales y nuevas estructuras, otra actitud y mayor voluntad para simplificar y hacer accesible, imparcial, justa, moderna y expedita la impartición de justicia en materia de trabajo.

Un aspecto que no debe omitir la reforma procesal es el referente a la protección del trabajador frente a la figura de la subcontratación o la participación de empresas intermediarias. Ése es uno de los más graves problemas del mundo del trabajo, porque para evadir responsabilidades laborales, para no pagar utilidades y no otorgar las prestaciones de acuerdo con la capacidad económica de la empresa, vienen proliferando firmas prestanombres que no representan nada, que no tienen elementos propios ni tiene la capacidad de pagar por sí mismas los salarios y prestaciones, pero que se usan como compañías que contratan al personal en las grandes corporaciones.

Así como el juicio de despido es un juicio protegido, que debe continuar siéndolo por la condición vulnerable en que se coloca al trabajador a quien se le suspende de su fuente de ingreso, el juicio laboral donde el trabajador argumente la existencia de una compañía que subcontrata debe tener una condición tutelar a la parte trabajadora. Es ofensivo y contrario a los principios del trabajo que haya compañías que lucran y se enriquecen abaratando la fuerza de trabajo y organizando la compraventa a destajo de los servicios del trabajador,

y que haya consorcios como Liverpool, Wal-Mart y otros, que usan intermediarios para pagar menos y evadir su responsabilidad laboral.

Si la Ley Federal del Trabajo ya tiene establecida y regulada la responsabilidad solidaria del beneficiario directo de la relación de trabajo (arts. 13-15) y acotadas las circunstancias en las que puede hablarse de intermediarios cuando no se dispone de recursos propios para pagar salarios a los trabajadores, o de empleadores cuando la relación se genera con intervención de otros, pero con elementos propios, lo que falta agregar son los aspectos procesales y la necesaria protección al juicio laboral para que la negativa de la relación de trabajo no se convierta en el medio procesal para incumplir derechos del trabajo usando empresas subcontratistas y evadir la responsabilidad laboral.

Deba agregarse una fracción al artículo 15 adicionando que la compañía o centro de trabajo directamente beneficiado con el trabajo, no la intermediaria ni subcontratista, tiene la obligación legal de expedirle cada año, o cuando lo solicite el trabajador, constancia por escrito del domicilio y actividad principal del centro de trabajo que se beneficia con su trabajo, horario en que labora, la jornada y actividad desarrollada, salarios y prestaciones que se le pagan por su trabajo. En caso de negativa, el trabajador debe poder solicitar a la Junta o la Dirección del Trabajo para que requiera al centro de trabajo que le expida las constancias, con la sanción de tenerle por admitida la relación de trabajo en caso de que se niegue a expedir las constancias que se le solicitan.

En el artículo 784 debe adicionarse otra fracción detallando que el empleador tiene la obligación de probar la inexistencia de la relación de trabajo cuando se le imputa que usa compañías o empresas subcontratistas o intermediarios para evadir la responsabilidad laboral, y liberar al trabajador de la carga de la prueba en caso de negativa de la relación de trabajo si el empleado contrargumenta que hay intermediarios y la figura de subcontratación.

En el caso de los trabajadores por honorarios y servicios profesionales, para que no se abuse de estas figuras, ni se utilicen para no reconocer derechos y evadir responsabilidades laborales, deberá establecerse en el artículo 35, que se entenderá como contratación de base y por tiempo indeterminado aquellos casos donde los trabajadores son contratados bajo la modalidad de honorarios o servicios profesionales, sin que se justifique por el empleador esa condición,

adquiriendo automáticamente los trabajadores los derechos del personal de base o contratación indefinida.

Por consiguiente, en el artículo 784 deberá disponerse que tratándose de contratos por honorarios o de servicios profesionales, al empleador le corresponderá acreditar las razones y justificaciones de esa modalidad de contratación, liberando al trabajador de la carga de la prueba cuando el empleador utilice la figura de la contratación de honorarios y servicios profesionales, y sancionando a éste cuando no justifique la legalidad de esa contratación con la obligación de proporcionarle al trabajador iguales prestaciones y derechos que los que proporciona a otros trabajadores con similares funciones y brindarle el reconocimiento inmediato del carácter de base.

A manera de conclusión

Durante más de dos décadas se ha hablado tanto de la reforma laboral que el tema está en cierta forma desgastado, porque se elaboran propuestas, se hacen debates, pero no se concretan legislativamente las reformas.

Como dice Arturo Alcalde,² el problema es que los empleadores y el gobierno no sienten necesaria la reforma porque en los hechos han estado restringiendo los derechos del trabajo y aplicando los criterios y las reformas que les interesan. Sin cambios legislativos hay cambios en las relaciones laborales, porque en los hechos hay jornadas extenuantes sin la remuneración a que obliga la ley; no se pagan las prestaciones mínimas, el salario se deteriora y no se respeta la condición mínima y protección constitucional de un salario digno y suficiente para cubrir las necesidades básicas del jefe de familia; proliferan los contratos por honorarios en el servicio público y privado para evitar cumplir con las prestaciones de trabajo; grandes y medianas corporaciones y organismos públicos usan la subcontratación también para evadir los derechos del trabajo; la contratación

² “El difícil camino hacia la reforma laboral”, en Alfonso Bouzas Ortiz (coord.), *La reforma laboral que necesitamos / ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?*, México, UNAM / STUNAM / STAH / STRM / UNT / FAT / Fundación Friedrich Ebert, 2004, p. 19.

colectiva y la huelga son derechos en extinción; los sindicatos están a la defensiva, arrinconados, buscando sobrevivir más que avanzar.

En general el ambiente laboral es de retrocesos y restricciones. La competencia en el mundo del trabajo es a la baja, porque en países con extrema pobreza como el nuestro, el trabajador está dispuesto a laborar con salarios bajos, sin prestaciones y en condiciones precarias. El desempleo y la pobreza son el pretexto que se usa para justificar el deterioro del empleo y la ausencia de derechos y prestaciones.

En este ambiente, es lógico que para el Estado y los empleadores no sea necesaria la reforma. Ellos de cualquier forma avanzan; paradójicamente expanden sus intereses restringiendo derechos y achicando aún más el espacio del derecho laboral. En la visión de los empleadores, en México subsisten demasiados derechos para los trabajadores, no les apura la reforma porque en los hechos han mermado el poder de los trabajadores y les han cercenado sus derechos y prestaciones.

Lo que había que preguntarnos es qué tan prudente y objetiva es de nuestra parte una nueva iniciativa de reforma para proteger los derechos del trabajador, en un contexto de agresión a los intereses laborales y de regresión al interés social, como el que acabamos de padecer de parte del Poder Legislativo con la reciente aprobación de una nueva Ley del ISSSTE. ¿No será demasiado riesgoso y aventurado de nuestra parte mover el tema de la reforma y hacer propuestas si lo que quieren el Poder Legislativo y el titular del Ejecutivo es que los trabajadores retrocedan en sus pretensiones y derechos?

Propuestas hay, y las ha habido, lo que falta es voluntad legislativa para transitar la vereda que nos heredó el Constituyente de 1917.