

REFORMAS LEGISLATIVAS PARA LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Rafael TENA SUCK

SUMARIO: I. *Contratos eventuales*. II. *Aviso de rescisión y ofrecimiento del trabajo*. III. *Salarios caídos*. IV. *Tiempo extraordinario*. V. *Escalafón ciego*. VI. *Lentitud en los procedimientos*. VII. *La huelga*. VIII. *Tribunales laborales*.

Antes de buscar formas alternativas de solución de los conflictos de trabajo, como pueden ser la mediación o el dialogo social, entre otros, que sin duda son instrumentos validos y universalmente aceptados, estimo prioritario reflexionar respecto a nuestra legislación laboral vigente y la necesidad de reformarla, partiendo de la hipótesis de que es la propia Ley Federal del Trabajo la principal promotora de los múltiples conflictos existentes, especialmente las instituciones que analizaremos a continuación.

I. CONTRATOS EVENTUALES

La legislación laboral ha sido criticada por su falta de adaptación al contexto económico globalizado, en tanto que limita la autoridad discrecional del empleador de contratación y terminación de las relaciones de trabajo, ya que constituye un freno a la competitividad y al libre juego de las leyes de la economía; por ese motivo se han invocado conceptos de desregulación y flexibilidad, sin embargo en la realidad ocurre todo lo contrario.

La tradición laboralista establece como regla general la presunción de que el contrato es por tiempo indeterminado, salvo prueba en contrario, complementada con el principio de estabilidad en el empleo. Por excepción, el señalamiento de una obra determinada puede estipularse cuando lo

exija su naturaleza, y el tiempo determinado únicamente en los casos previstos por la legislación.

Los contratos temporales se encuentran condicionados y tienen eficacia más que jurídica de carácter psicológico, ya que si vencido el término fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia; postulados que restringen el empleo dado que esta condición de validez impide su terminación ordinaria, ya que arrojan al patrón la difícil carga probatoria de la subsistencia de la materia de la contratación, que necesariamente deriva en conflictos de justificación de la relación eventual, sin dejar de considerar sus efectos nocivos en el empleo.

A raíz de las crisis económicas recurrentes o por otras razones circunstanciales, ha proliferado la idea de fomentar los contratos de trabajo temporales o por tiempo limitado sin responsabilidad patronal. Se considera que una forma alternativa de mejorar el mercado de empleo y reducir los niveles de desempleo es configurar relaciones de trabajo por tiempo determinado, y el reconocimiento de periodos de prueba.

Es indispensable establecer nuevas formas de contratación con el objeto de mantener el empleo formal, incrementar el empleo que el país necesita para los jóvenes y mujeres que se incorporan cada año a la economía activa, fomentar la seguridad jurídica que requiere la inversión productiva, y evitar múltiples conflictos de trabajo.

En todas las reformas a las legislaciones laborales de América Latina, y la que se pretende en nuestro país, destacan como “nuevas formas de contratación” las siguientes:

1) *Contrato de trabajo en prácticas*. Puede concertarse para aquellos trabajadores que estén en posibilidad de obtener en un plazo no mayor de dos años a la terminación de estudios un título profesional que los habilite para ejercer su profesión, siempre que el trabajo sea adecuado a la finalidad. Si al término del contrato se incorporara al servicio, el periodo de prácticas se computará para efectos de la antigüedad. Lo anterior ampliaría la posibilidad de contratación de mano de obra capacitada.

2) *Contrato de trabajo con periodo de prueba*. Crear un periodo a prueba en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, que no exceda de 30 días, con el fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desempeñar el servicio contratado. El pe-

riodo de prueba podrá ser de hasta 180 días en labores de dirección, gerenciales, de administración o labores técnicas o profesionales especializadas.

3) *Contrato de trabajo de formación inicial*. Se requiere para la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos que les permitan desempeñar un puesto de trabajo, por un periodo de tres o hasta seis meses cuando se trate de actividades de dirección, gerenciales, de administración o labores técnicas o profesionales especializadas.

Si al término de la contratación con periodo a prueba o contratación inicial no se ha acreditado satisfactoriamente los conocimientos o competencia, se concluirá la relación laboral sin responsabilidad para el empleador.

El problema fundamental de esta modalidad en la contratación se presenta en la forma de evaluar la adquisición de conocimientos teóricos o prácticos.

Con esta contratación se rompería el vicio de no trabajar por no tener capacitación laboral, y de no tener dicha capacitación por no trabajar.

4) *Contrato de trabajo a tiempo parcial*. Se justifica cuando se presten servicios durante determinado número de horas del día a la semana, discontinuas, fijas o periódicas, en casos de actividades temporales o que no exijan una labor permanente toda la semana, mes o año en proporción al tiempo laborado en cada periodo. Sin dejar de considerar que debe garantizarse que los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad, tengan los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores contratados por tiempo indefinido.

5) *Contrato de trabajo en jornada acumulada, reducida o por hora*. Las partes fijarán la duración de la jornada de trabajo sin que pueda exceder de los máximos legales; puede convenirse la disminución de la jornada o el trabajo por hora, así como la ampliación de la jornada a fin de permitirles el reposo acumulado de varios días a la semana o mediante un programa de acumulación mensual, respetando los descansos permitidos por la ley.

En conclusión, es deseable que las relaciones de trabajo no sean tan rígidas, configurando verdaderas relaciones de trabajo por tiempo determinado, reconocimiento de periodos de prueba, periodos iniciales de capacitación, contratos de trabajo a tiempo parcial, entre otros; sin embargo, también es indiscutible la necesidad de regularlas con toda precisión a efecto de evitar abusos patronales a los derechos de los trabajadores como ha ocurrido en la historia del derecho del trabajo en nuestro país.

Para lo anterior debe garantizarse que los periodos de prueba y capacitación inicial sean improrrogables y no puedan aplicarse al trabajador simultáneamente o sucesivamente, ni en más de una ocasión, y sobre todo reconocerse que la finalidad de las normas de trabajo es buscar el equilibrio de los factores de la producción y la justicia social en las relaciones de trabajo.

II. AVISO DE RESCISIÓN Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO

En la parte final del artículo 47 se establece la presunción certeza del despido injustificado, en caso de no haber proporcionado el aviso de rescisión al trabajador.

La obligación de dar al trabajador el aviso de las causales de rescisión es indispensable, ya que se le proporciona la garantía de audiencia, legalidad y seguridad jurídica, a fin de poder conocer en forma clara y concreta los motivos de la determinación patronal e impugnarlos en el juicio. Sin embargo, *la sanción de considerar injustificado el despido por la falta de aviso es excesiva* sin olvidar que antes de las reformas de 1980 nunca se cumplía con esta obligación patronal, sin prevenirse mayores consecuencias.

La interpretación de la Corte superó los alcances del precepto legal, toda vez que sostuvo el criterio de que *el patrón tiene la obligación de demostrar la negativa del trabajador a recibir el aviso de rescisión para que surta efectos su entrega por conducto de la Junta*, aunado a la problemática de acreditar no tan solo las causales de rescisión, sino también la negativa a recibir el aviso y la presentación oportuna ante la Junta, todo lo cual constituye una excepción procesal que desalienta su aplicación.

Si bien es cierto que la iniciativa de reforma a la ley laboral pretende la incorporación del término “*prueba en contrario*”, produce mayor equilibrio procesal, la medida es insuficiente, ya que lo único importante es que el trabajador conozca de antemano los motivos del despido para controvertir en el juicio las causales alegadas y preparar con la debida anticipación las pruebas de descargo.

El exceso de requisitos para la rescisión de la relación laboral provoca que los patrones utilicen en el 99.9% de las contestaciones de demanda la defensa de negar el despido y ofrecer el trabajo al trabajador.

La Suprema Corte, en jurisprudencia definida, consideró que cuando el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo, se revierte la carga de la prueba al trabajador, ya que se establece la presunción de que no fue el pa-

trón quien rescindió el contrato del trabajador, y en caso de que el trabajador insista en el despido, le corresponde la carga de la prueba de sus afirmaciones.

Esta práctica provoca que el trabajador sea reinstalado y de nueva cuenta despedido, por ende la proliferación de demandas laborales indefinidas sujetas a la capacidad de resistencia de las partes.

Como una consecuencia de lo anterior, deben buscarse soluciones de mayor trascendencia, como lo sería la suspensión de la audiencia inicial para reanudarse en los diez días siguientes, cuando el patrón aduzca una rescisión justificada del vínculo laboral y el trabajador lo ignore, a efecto de no dejarlo en estado de indefensión, pero tampoco es válido lesionar el Estado de Derecho, ya que el exceso de proteccionismo produce el indeseable desequilibrio procesal.

III. SALARIOS CAÍDOS

Los salarios caídos contemplados en el artículo 48 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo se generan en forma ilimitada desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, aunado a la circunstancia de que las juntas de conciliación y arbitraje jamás resuelven en el plazo legal concedido de 54 días, lo que ocasiona que los asuntos laborales, a su finalización, tengan un costo elevadísimo, que en ocasiones son causa del cierre de fuentes de empleo por ser de imposible cumplimiento para los patrones.

Por ese motivo los abogados de los trabajadores son los principales promotores del conflicto indefinido, ya que a largo plazo representan enormes utilidades que bajo esta perspectiva obstaculizan cualquier arreglo conciliatorio para su beneficio personal, desvirtuando la intención de legislador de compensar adecuadamente los daños y perjuicios ocasionados al trabajador con la pérdida del empleo.

Esta circunstancia debe modificarse en nuestra legislación y desalentar los conflictos de largo plazo. Una solución simplista sería limitar los salarios caídos a los 54 días que previene la ley para la resolución del conflicto, ya que los periodos posteriores no son imputables al patrón sino a los órganos jurisdiccionales del Estado.

Sin embargo, la solución de fondo debe ser la creación de un seguro de desempleo suficiente, con costo patronal, para resarcir al trabajador la responsabilidad del despido.

Otra alternativa es la planteada en la propuesta de reforma del Partido Acción Nacional, que en síntesis implica la obligación patronal de aportar un porcentaje determinado del salario del trabajador a un fondo, por el equivalente a la parte proporcional de tres meses, veinte días por año y prima de antigüedad, el cual puede retirarse al momento de la separación.

Los pagos indemnizatorios y salarios caídos sólo procederían en el evento de que el patrón haya incumplido con su obligación de aportar las cantidades del seguro o fondo de desempleo; sin duda que estos instrumentos reducirían en forma importante los conflictos laborales.

IV. TIEMPO EXTRAORDINARIO

El artículo 784, fracción VII de la Ley Federal del Trabajo impone al patrón la carga de la prueba cuando exista controversia sobre la “duración de la jornada de trabajo”, subsistiendo la presunción de certeza del horario señalado por el trabajador en su demanda, de no acreditarse mediante los controles de asistencia o prueba idónea la duración ordinaria de la jornada que se controvierte.

Por lo tanto, cuando el patrón no cuente con los documentos que la ley le obliga a conservar y exhibir en juicio, en el caso de los controles de asistencia “cuando se lleven en el centro de trabajo”, perderá irremisiblemente todas las reclamaciones que sobre tiempo extraordinario se le hagan.

En abuso de la tutela legal en favor de los trabajadores se traduce en desequilibrio procesal y en la generación de grandes negocios para sus apoderados, que por el simple hecho de reclamar el pago de tiempo extraordinario, existe un alto porcentaje de posibilidades de obtener sentencia condenatoria.

Es necesario buscar soluciones equitativas para ambas partes, como por ejemplo la posibilidad de que el trabajador pueda negarse a trabajar tiempo extraordinario si no existe constancia previa y por escrito del patrón para laborarlo, la cual servirá para acreditar el pago respectivo. En su defecto, limitar la obligación patronal sólo a las primeras nueve horas extras semanales, de lo contrario nunca podrán suprimirse las demandas exageradas por tiempo extraordinario.

V. ESCALAFÓN CIEGO

Los artículos 154 y 159, también generan conflictos entre los trabajadores, ya que en los términos actuales el factor de ascenso es la antigüedad.

Es urgente una reforma laboral en la que los empleadores estén obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que hayan terminado su educación primaria, a los capacitados respecto de los que no lo estén, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de los que no lo sean.

Los derechos de preferencia para ocupar una vacante definitiva, provisional con duración mayor de 30 días y los puestos de nueva creación, deben alentar la capacitación y preferir a los trabajadores capacitados sobre los que no lo sean, siempre que el empleador haya impartido capacitación.

Cuando la antigüedad de un trabajador continúe siendo el factor de preferencia sobre la capacitación para ocupar una vacante, es indudable que esta circunstancia desincentiva a los trabajadores a mejorar sus aptitudes, colocándola en un segundo plano de importancia, ya que de nada sirve realizar un esfuerzo adicional cuando otros trabajadores con mayor antigüedad y mínimo esfuerzo pueden ocupar un puesto superior en forma automática. Preferir a los trabajadores que tienen mayores méritos sustentados en la capacitación y adiestramiento y otorgarle beneficios o incentivos fiscales es una necesidad inaplazable en las relaciones laborales de nuestro país.

VI. LENTITUD EN LOS PROCEDIMIENTOS

Los principios y reclamos de justicia social que inspiraron al Constituyente de 1917 en la promulgación del artículo 123 constitucional, serían inciertos sin el pleno reconocimiento de sus alcances en la jurisdicción o en la administración de justicia laboral que, por la naturaleza de los bienes jurídicos tutelados de los factores de la producción, debe responder con mayor énfasis a la concentración, economía, sencillez y prontitud en el procedimiento de resolución.

En forma expresa, el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece que “el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas

tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso”.

Acorde con el sistema jurídico, el artículo 17 constitucional previene que toda persona tiene el derecho a que se le administre justicia por los tribunales y procedimientos previamente establecidos de manera pronta, expedita e imparcial.

Como se ha dicho, “la justicia tardía es injusticia”, ya que se traduce en diversos problemas, como las dificultades de cumplir o ejecutar un fallo, por insolvencia o extinción de las fuentes de empleo, por la generación de los salarios caídos por tiempo ilimitado, que en la mayoría de los casos son por causas imputables a las juntas de conciliación y arbitraje.

De acuerdo con lo anterior, debe garantizarse un proceso imparcial, la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones; sin embargo la prontitud de la justicia laboral es una garantía constitucional ilusoria.

Los cuellos de botella o deficiencias de la propia legislación laboral, la notificación personal de la demanda al trabajador, suspensión de la audiencia por pláticas conciliatorias, aclaración y enderezamiento ilimitado de la demanda, el desahogo de pruebas sin concentración procesal y las constantes reservas de resolución son, entre otros, factores de trascendencia procesal que impiden que la resolución sea pronta y expedita.

Luego entonces, toda propuesta de reforma legislativa o medida práctica de mejoramiento de la justicia debe tomar en consideración como premisa fundamental que las partes de un conflicto y la sociedad requieren para la satisfacción de sus legítimos intereses que se administre justicia por los tribunales y procedimientos previamente establecidos de manera gratuita, pronta, expedita e imparcial.

Cabe agregar que en nuestra materia, lamentablemente, no existe la obligación de los abogados de acreditar el haber obtenido el título de licenciado en derecho, provocando que los apoderados sin escrúpulos sean un factor trascendental en la generación de las pugnas de trabajo, por lo que es urgente legislar sobre el particular a efecto de otorgarle una mayor profesionalización a la justicia laboral.

VII. LA HUELGA

Desde la Constitución de 1917, la huelga fue consagrada como un derecho social no sólo permitido sino legalmente protegido, al otorgarles a los trabajadores las garantías necesarias de eficacia.

La legislación mexicana tuteló este derecho inalienable de la clase trabajadora, estableciendo un periodo de prehuelga en el que la autoridad laboral únicamente interviene como amigable componedora: la fase de suspensión de labores, la etapa de calificación en el cual se corrobora si la huelga cumple con los requisitos de forma, fondo y mayoría, y posteriormente, si los trabajadores deciden someterse al arbitraje de la junta, la etapa de imputabilidad. En otras palabras, primero se estalla y después se verifica su legalidad.

En las condiciones actuales, además de que impide la inversión productiva, la regulación de la huelga provoca inseguridad jurídica y serios problemas o conflictos, ya que no es necesario legitimar el ejercicio del emplazamiento por firma de contrato colectivo de trabajo, por lo que huelga puede estallar aun sin la concurrencia de la voluntad de los trabajadores, originando el cierre temporal de la negociación hasta que se califique su procedencia, con grandes pérdidas económicas y afectación para las empresas y los auténticos trabajadores.

La falta de legitimación del movimiento huelguista también genera grandes negocios para los sindicatos, que con la amenaza de suspender actividades obtienen mediante el chantaje permitido por la ley sus inmorales objetivos económicos.

Nuestra legislación también promueve la proliferación de los contratos colectivos denominados de protección, ya que no se dará trámite al emplazamiento por firma de contrato, sólo cuando exista un contrato colectivo de trabajo previamente depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el cual en la mayoría de las ocasiones los trabajadores ignoran, pero que son recurrentes, para evitar el abuso sindical.

Lo anterior, sin dejar de considerar que en un porcentaje elevadísimo de los conflictos de titularidad de los contratos colectivos de trabajo, los sindicatos se desisten de su acción antes de la celebración del recuento, ya que por lo general con agresiones o abuso de la fuerza y con la complacencia de las autoridades, llegan a acuerdos económicos de notoria ilegalidad, que son provocados también por la falta de legitimación del conflicto.

Para evitar los conflictos antes mencionados, es necesario que se establezca, como en la mayoría de los países del primer mundo, que los titulares del contrato colectivo de trabajo no son los sindicatos, sino los propios trabajadores por conducto de sus representantes elegidos democráticamente, con respeto irrestricto de la libertad sindical. Legitimar el ejercicio de la huelga por firma de contrato colectivo de trabajo y los conflictos de titularidad por representación mayoritaria de los trabajadores.

Previamente a su ejercicio, calificar si la huelga cumple con los requisitos de forma, fondo y mayoría.

VIII. TRIBUNALES LABORALES

Como premisa debemos partir de la base de que las juntas de conciliación y arbitraje, en todos los juicios sometidos a su consideración, violan el artículo 17 de la Constitución y la legislación laboral, toda vez que nunca se cumplen los términos legales para dictar su resolución.

En el procedimiento ordinario se exceden del término de 54 días que, desde la presentación de la demanda hasta la notificación del laudo, establece la Ley Federal del Trabajo, provocando graves trastornos para todos los sectores involucrados, y la perpetuidad de los conflictos.

La práctica forense nos faculta a afirmar que la administración de justicia en materia laboral se encuentra en crisis, tanto por la carencia de recursos económicos, materiales y humanos, que no permite que las buenas intenciones de sus funcionarios puedan cristalizar en resultados positivos, como aquellos imputables al propio tribunal y a su estructura jurídica, ya que no son reconocidos por la administración pública como auténticos tribunales, sino como dependencias gubernamentales del sector laboral —inclusive de menor jerarquía—, y otras causas externas que originan infinidad de conflictos laborales y por ende cargas exageradas de trabajo que impiden resolver con prontitud.

La explosión demográfica, las crisis recurrentes de nuestro país y la globalización de los mercados han provocado despidos masivos, cierre de empresas y reducción de personal, que en la mayoría de los casos originan juicios laborales ante las juntas de conciliación y arbitraje.

La insensibilidad o desconocimiento de los patrones de sus obligaciones laborales, la carencia de los recursos económicos de las empresas y la falta

de conciencia en los beneficios de la conciliación son también algunos de los factores de incidencia.

La falta de capacitación y profesionalización de los funcionarios, la innegable corrupción que no es posible combatir por los salarios insuficientes, la excesiva burocracia y los beneficios de estabilidad en el empleo otorgados por la legislación laboral burocrática, la carencia de recursos económicos para cubrir estímulos y recompensas, esquemas obsoletos de trabajo y la desmotivación que origina la ausencia de una efectiva carrera judicial, impiden también el correcto funcionamiento del tribunal, sin dejar de considerar el problema de la inseguridad de instalaciones.

Los esquemas legales relativos al funcionamiento y a la remuneración de los representantes patronales y de los trabajadores se traducen en constantes ausencias a las instalaciones de las juntas de conciliación y arbitraje, originando el aplazamiento de las resoluciones por tiempo indefinido, sin olvidar la ineficacia de los funcionarios conciliadores.

Desde luego que sería interminable enumerar las causas del rezago que se ha formado por la enorme incidencia de demandas laborales, lo que ha provocado como consecuencia la crisis de las juntas de conciliación y arbitraje; sin embargo, es importante advertir que es el propio Estado a través de los organismos públicos descentralizados el principal promotor de los conflictos y el sector que menos favorece la conciliación.

No obstante lo anterior, considero que la razón principal del problema de administración de la justicia laboral es el agotamiento del modelo jurídico que ha imperado en las juntas de conciliación y arbitraje y la falta de talento y de determinación para construir una alternativa viable, la cual permita impulsar la creación de un tribunal independiente y especializado en materia laboral, con plena autonomía presupuestal, que le permita con responsabilidad y eficacia cumplir su alto compromiso en la sociedad.

Tratando de buscar una solución a los problemas de la administración de justicia laboral proponemos la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje y, paralelamente, la creación de un auténtico tribunal de conciliación y arbitraje.

El Tribunal Federal de Conciliación y Justicia Laboral sería un tribunal especializado en materia de trabajo dotado de plena independencia para dictar sus fallos y autonomía presupuestal, que promueva la conciliación efectiva.

El tribunal que proponemos será colegiado, funcionará en pleno y en salas, estará integrado por un magistrado designado por el gobierno federal,

un magistrado representante de los trabajadores, propuesto por los sindicatos que tengan mayor representación en la materia de su competencia, y un tercer magistrado de los patrones propuesto por las cámaras o asociaciones representativas de la materia, siendo un factor esencial para la designación los méritos, la carrera judicial y concursos de oposición.

El esquema anterior respeta el tripartismo que consideramos indispensable para el pleno conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo como expresión de los respectivos intereses de los factores de la producción.

De todo lo anterior podemos afirmar con fundamentos que, si bien es válido buscar formas alternativas de solución de los conflictos de trabajo, la prioridad es la reforma laboral, ya que la propia Ley Federal del Trabajo y las estructuras jurisdiccionales existentes son las principales causas generadoras de los conflictos de trabajo.