

## ALGUNOS ASPECTOS DE LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO

Héctor MERCADO LÓPEZ

Durante mucho tiempo, en México se nos ha repetido el estribillo de que podemos estar profundamente orgullosos por el hecho de haber sido el primer país en establecer a nivel constitucional los derechos sociales. Indudablemente que ese hecho fue en su momento de suma importancia, pero en la actualidad la pregunta que valdría la pena plantearnos es: ¿en la realidad cuáles son los logros que se han tenido en relación a la vigencia y aplicación real de éstos?

La respuesta indudablemente que soportaría infinidad de hechos, datos y conclusiones en las que, en su conjunto, se afirmaría que continúa siendo una asignatura pendiente en el cual no solamente no se ha logrado su aplicación plena, sino que existen en la actualidad sensibles retrocesos, algunos de los cuales ni siquiera se corresponden con la legislación vigente.

También, se podría afirmar que el original artículo 123 constitucional ha sido distorsionado en sus finalidades, que era (y es) lograr un Estado mínimo de bienestar para todos los trabajadores del país sin distinción de para quién trabajaran, al haber fragmentado a este artículo en dos apartados, y posteriormente crear los capítulos especiales de los trabajadores de la banca, servicio exterior y electorales, así como determinar un ámbito competencial especializado en materia laboral para los militares, Ministerio Público, fuerzas policíacas, trabajadores del Poder Judicial de la Federación y trabajadores al servicio de los gobiernos estatales y municipales de las entidades federativas.

Estos apartados han provocado que existan múltiples órganos de resolución de sus controversias, juntas federales, locales, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tribunales estatales de conciliación y arbitraje, fuero militar, Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, Comisión Substanciadora del Poder Judicial de la Federación y órganos resolutores para los conflictos de los trabajadores electorales.

Esta multiplicidad de marcos normativos y órganos resolutores han provocado, a mi juicio, dos grandes fenómenos.

Diversidad de formas de resolución de la problemática laboral que le da “la vuelta” a lo legal, e instala formas de organización laboral ajenas a un Estado de derecho (contratos de servicios laborales en donde se oculta quién es el verdadero patrón con el objeto de evadir el cumplimiento de la ley, extorsión sindical hacia los patrones vía las llamadas “huelgas locas”), por poner dos ejemplos.

Es evidente que la existencia de esos marcos y órganos ha creado a nivel de su interpretación dos grandes corrientes: la *laboralista* y la *administrativista*.

A nuestro entender, la primera de ellas reclama para su aplicación la existencia del elemento subordinación, la segunda, y por exigencia de la ley, la existencia del nombramiento; la primera promueve la protección de los trabajadores de confianza (con ciertas limitaciones) y la segunda los excluye; la laboral permite mayor libertad sindical, la segunda la destruye y ello provoca que la contratación colectiva se dé en la primera, y se extinga prácticamente en la segunda.

Todos los que nos dedicamos desde diferentes campos de aplicación al derecho del trabajo, su análisis, reflexión, destino y futuro, partimos de la idea de que el bienestar perseguido para los trabajadores solamente se puede lograr si se busca el equilibrio entre los factores de la producción (esencia de lo laboral), capital y trabajo, sólo produciendo la mayor riqueza posible, y provocando la mejor distribución de la misma se podrá lograr el Estado de bienestar al que aspiramos.

Bajo esta premisa, cuando se habla de conciliación, concertación, negociación, mediación, como formas de arribar a acuerdos que permitan la producción de la mayor riqueza y su mejor distribución, necesariamente tenemos que simplificar y agilizar toda forma de tramitación, y esto pude lograrse con base en lo siguiente:

- a) Necesidad de unificar todos los marcos normativos en uno solo, en el que se reproduzcan todas las condiciones y prestaciones que son iguales para cualquier trabajador, y se marquen las diferencias y limitaciones que pueda tener el ejercicio de ciertos derechos tomando en cuenta el servicio que se presta y la finalidad del mismo.
- b) Garantía de flexibilización en el trabajo, tomando en cuenta el desarrollo tecnológico, sin menoscabo de la estabilidad en el empleo,

y la mayor libertad sindical para que los trabajadores sean los auténticos negociadores de sus condiciones laborales.

- c) Creación de los tribunales judiciales o juzgados de lo social que se encargue de resolver las controversias laborales, así como las de seguridad social (esto supone la desaparición de las juntas con su característica tripartita que constitucionalmente tiene el carácter administrativo, pues pertenecen al Poder Ejecutivo).

Es evidente que en los marcos normativos se deben establecer las reglas de financiamiento total, designación y formación que garantice la plena autonomía e independencia de ellos. Finalmente, estos órganos deberán ser equivalentes en lo federal como en lo local a todos los aspectos ya señalados.

- d) Un aspecto más es la formación judicial, generalmente el personal que llega al mundo de los tribunales laborales, tanto federales (juzgados de distrito o tribunales colegiados) o juntas locales de conciliación y arbitraje, es gente que llega a un mundo de trabajo, pero que no trae necesariamente la intención de dedicarse al derecho del trabajo, y por azares del destino llegó ahí, y entonces no necesariamente trae el nivel de conocimientos que se requiere para un mundo tan complejo como es el laboral, que es un derecho, que si algo tiene es la necesidad de estar volteando permanentemente a la realidad, ése es un problema que hay que enfrentar, profesionalizando y especializando a su personal.

- e) Otro problema existente, es el que para litigar en materia laboral no se requiere título profesional, por consiguiente cualquier persona puede defender a un trabajador o patrón, de tal manera que el nivel de argumentación es increíblemente pobre y es enorme la cantidad de asuntos que tanto los trabajadores como los patrones pierden por culpa de este tipo de personas que profesionalmente no son licenciados en derecho; o bien, teniendo dicho grado académico carecen de los conocimientos básicos en la materia; por consiguiente, en la actualidad se requiere que las personas que representen tanto a los trabajadores como a los patrones cuenten con título profesional y tal vez hasta una práctica mínima para que se eleve el nivel de defensa, o en su caso hacer obligatorio el pertenecer a una asociación o barra de abogados que se responsabilice de cualquier mal manejo de los asuntos a su cargo.

Esta deficiencia de conocimientos y pobreza en la argumentación por parte de los postulantes ha obligado a la Suprema Corte de Justicia de la Nación a emitir un criterio jurisprudencial, en donde se menciona que cuando se trata de suplir la deficiencia de la queja en favor del trabajador, se tiene que hacer aun ante la ausencia total de conceptos de violación o agravios; es decir, ante la ausencia total de razonamientos con los cuales pueda advertirse la ilegalidad de las resoluciones dictadas por las juntas de conciliación y arbitraje o tribunales laborales; criterio que es excelente para los intereses del trabajador, ya que de esta manera no queda en estado de indefensión, además de que la ley faculta a suplir a la clase trabajadora la queja deficiente, ello es puntual pero revela el grado de calidad con que se elaboran las demandas de amparo, que es muy pobre, pues en la praxis judicial, en muchos casos, se llega al extremo en el que olímpicamente el litigante dice “vengo a promover amparo en contra de la resolución tal y te pido me suplas la deficiencia de la queja”, ese es todo el argumento.

De ahí que nazca otra propuesta de reforma laboral y legal, en el sentido de que cuando se supla la deficiencia de la queja los honorarios que se iban a pagar al abogado del trabajador pasen a formar parte de un fondo para el impulso de la autonomía e independencia jurisdiccional en el país, que no cobre el abogado al que se le supla la deficiencia de la queja, finalmente el trabajo lo realizarán los juzgadores, que tampoco cobrarán nada, pero que tampoco cobre quien no realizó el trabajo.

- f) Un problema más es el acceso a la información laboral, es impresionante lo que pasa cuando se pretende obtener información de algún asunto y se le solicita a las autoridades, las cuales deberían estar obligadas a otorgar esa información. Por otro lado, las resoluciones de los tribunales y de las juntas de conciliación, en mi opinión, es que deben ser públicas, abiertas a quien quiera ir a escucharlas, conocer el cómo se resuelven los asuntos de materia laboral; no existe impedimento legal para ello, es un acto de voluntad de los que resuelven, y por tanto no requiere reforma, sino actitud.
- g) Por otra parte, existe el problema de lentitud en la tramitación de los asuntos, pero tal punto es consecuencia del bajo nivel de conocimientos del personal, o bien por no existir autonomía e independencia en las juntas, por ello los asuntos pueden durar tanto, como

se pueda dar celeridad a dichos asuntos, cuestión que en muchas ocasiones conlleva actos de corrupción, cuestión que se traduce en un problema muy delicado, ya que no logra el principio de justicia pronta y expedita previsto en el artículo 17 constitucional.

Una última reflexión de carácter general. La administración de justicia que se está verificando en el país no pasa por el núcleo esencial de los problemas laborales que se están viviendo en este momento, los grandes temas laborales no llegan a los tribunales o a las juntas porque evidentemente existe una gran desconfianza al funcionamiento, a la prontitud y a la pertinencia con la que se resuelve, de ahí que los grandes fenómenos no pasan; la flexibilidad en este país, que legalmente no está autorizada, pero que en la práctica se presenta ya con múltiples modalidades, no llegan a los tribunales para que ellos puedan decidir si esa forma de flexibilidad es un trabajo permanente o no. ¿Qué tenemos que hacer entonces? Para ello hay que reforzar al sistema de administración de justicia laboral, por ello, deben crearse los juzgados o tribunales judiciales de lo social; o cuando menos crear mecanismos para dotar a las juntas de autonomía e independencia jurisdiccional, ya que dependen del Poder Ejecutivo, ya sea federal o local.

Cabe señalar, que los tribunales colegiados de circuito pertenecen al Poder Judicial de la Federación, de tal manera que éstos sí cuentan con plena autonomía e independencia judicial absoluta; pueden equivocarse en sus resoluciones, ya que finalmente existe una batalla campal contra el error, pero cabe señalar que se resuelven un promedio de mil seiscientos asuntos al año por tribunal, es decir, cuarenta por semana, lo que refleja la necesidad de recursos y autonomía financiera que permita generar la cantidad de tribunales que resuelvan con cargas de trabajo ideales; pero a las juntas, como ya se dijo, se les tiene que fortalecer su autonomía e independencia en su profesionalización, y finalmente que se transformen en tribunales sociales.

Transformar para unificar, simplificar, fortalecer, garantizar autonomía e independencia, generación de riqueza, distribución de ésta y todo a través del derecho, porque ésta es nuestra única garantía de respeto a la libertad, democracia, dignidad en el hombre y justicia, y probablemente algunos me dirán que el derecho no logra la justicia, pero no conozco algo más cercano para lograr la justicia que el derecho.