

LEGISLACIÓN LABORAL ¿AÑO 2000?

Roberto COLÍN PIANA

SUMARIO: *Introducción. I. La contratación. II. Antigüedad. III. Productividad. IV. Huelga. V. Derecho Procesal del Trabajo.*

INTRODUCCIÓN

Cuando hacia finales del año de 1987 o inicios de 1988 el entonces candidato a la presidencia de la República Lic. Carlos Salinas de Gortari, anunció algunas reformas legislativas o por lo menos las vislumbró, el sentir general debe haber sido de que se trataba sólo de las tradicionales "promesas" electorales de campaña y lo que sí es patente es que nadie en aquellos tiempos, o por lo menos salvo muy pocos, pensaron que varias de esas reformas podrían convertirse en realidad.

Una de ellas fue la expresión de que tenía que empezar a pensarse en una legislación del trabajo de cara al año 2000 y si bien en aquella oportunidad no se habló con mayor detalle de tal propuesta, los acontecimientos que se han venido dando a lo largo del actual régimen refuerzan la idea y hacen sentir con mayor intensidad la necesidad de un cambio no sólo en el aspecto estrictamente regulador sino más aún en la mentalidad de los factores del mundo laboral, empresarios y trabajadores.

Es el caso que en el momento actual cuando los signos predominantes son los de la apertura y modernidad, con una opción definida hacia la inversión extranjera y con los compromisos derivados de la inminente celebración del tratado Trilateral de Libre Comercio y otros más que vendrán en el futuro inmediato, la regulación jurídica de las relaciones laborales se encuentra convertida, en nuestro país, en un instrumento únicamente de defensa de intereses de clase, no queriendo con esto afirmar que no deban ser defendidos o tutelados pero sí por otra parte esto impide el plantear situaciones más progresistas y que permitan dar a México una posición de competitividad definitivamente

te indispensable para encarar los retos que impone el entorno comercial e industrial del mundo actual.

Para ningún economista o estudioso de las relaciones comerciales internacionales es desconocido el hecho de que la productividad de nuestro país en los principales campos del desarrollo industrial es bastante menor que la que se da en otros centros de producción que actualmente han hecho un espectacular ingreso en los mercados mundiales, tales como los países del Sudoeste Asiático, por no comparar con las naciones de economía desarrollada del llamado primer mundo, pero aún en relación con aquellas economías que supuestamente por mucho tiempo habíamos considerado como más atrasadas que la nuestra, el balance actual sobre todo en el aspecto productividad y con ello competitividad nos resulta ser abiertamente adverso.

¿Cómo entonces conciliar la existencia de una Ley como la que rige actualmente la materia laboral que nace de la necesidad de atemperar la inequidad derivada del liberalismo y de la natural imparidad en las relaciones obrero-patronales con la realidad actual que impone como requisito no sólo para el progreso sino incluso para la misma subsistencia el efectuar esfuerzos y renunciaciones que atañen a cada parte de la relación, en lo que a cada uno le es propio y sobre todo que impone la necesidad ineludible de adoptar una postura mucho más racional y responsable respecto de las obligaciones que son connaturales a la situación de patrón o de trabajador?

Desde luego la respuesta no es en forma alguna sencilla y como en muchos otros aspectos de la vida social y económica del país existen verdaderos tabúes de muy difícil remoción, algunos de los cuales empiezan a ser objeto de severas críticas y ante la imposición de una realidad ineludible han tenido que ser descartados, bien en forma paulatina o bien de forma directa o inmediata, como ha sucedido con la regulación del ejido y las relaciones del Estado con las Iglesias.

En el Derecho del Trabajo existen desde luego también varios de estos "dogmas" que si bien tuvieron una clara razón de ser cuando se impusieron como fruto del proceso revolucionario y ante una situación preexistente de desprotección para el trabajador, en la actualidad han perdido en buena medida la causa que los justificaba. No puede sostenerse que la clase trabajadora de nuestros tiempos tenga en términos generales las mismas carencias de preparación cultural y específicamente de conocimiento de sus derechos que la que se tenía en las primeras décadas de este siglo, por no ir más lejos; basta con

apreciar la forma como se desenvuelven los trabajadores ante los Tribunales laborales, aún incluso sin considerar la presencia de sus asesores o apoderados para darnos cuenta que la diferencia abismal que existía en la época de la aparición de la Ley Federal del Trabajo (1931) entre patronos y obreros ya no se da, por lo menos en forma tan generalizada, e incluso, a través de la organización sindical, a pesar de todas sus carencias y desviaciones, se ha logrado en muchas ocasiones compeler al patrón de mentalidad explotadora a deponer sus actitudes y tener que buscar una vía de mayor respeto y conciliación para conseguir el mantenimiento de su empresa.

No con esto se pretende echar un velo de optimismo desbordado y negar la existencia de problemas muy serios aún existentes en nuestra realidad laboral, pero sí llamar la atención en el sentido de que las dificultades más urgentes y apremiantes que en estos días y ante el futuro inmediato se presentan, no nacen ya del hecho mismo de una desigualdad natural sino de la necesidad compartida de progreso tanto por la parte empresarial como de la obrera en la línea de la responsabilidad, la productividad y la mejor distribución de los beneficios de la unidad de producción que es el centro de trabajo.

Con tal razonamiento no es sostenible que el criterio legal y el de las autoridades laborales tanto administrativas como jurisdiccionales siga siendo el de considerar a los trabajadores en general como unos menores de edad o aplicando la aceptación del Derecho Romano como sujetos colocados bajo una "capitis deminutio" y en tal sentido, sin dejar a un lado la auténtica protección que sí deriva de la naturaleza misma de la relación de trabajo, debería propiciarse más un tipo de relación más sana en que la que cada elemento de la misma por convicción y conveniencia propia y no por imposición del orden normativo busque su mayor promoción y satisfacción sin las cortapisas que actualmente le constriñen.

El presente estudio no tiene pretensiones futuristas ni adivinatorias, a pesar de que el momento actual y las perspectivas de cambio obligan a situarse a cualquier observador del proceso en tal postura, es decir, con la necesidad de vislumbrar la orientación y el sentido que deben tomar esas reformas, pero también corriendo el riesgo de que la inercia histórica o la resistencia institucional al cambio sean tales que hagan nugatorio el momento propicio que vivimos para intentar ir más allá de la postura meramente defensiva de la Ley hacia una situación de mayor responsabilidad y progreso compartido.

En tales condiciones, asumiendo la posibilidad de que lo que aquí se plantea nunca llegue a convertirse en realidad de derecho escrito, o bien, que de manera inmediata veamos modificaciones en nuestra legislación laboral, ya sea en el sentido que se sugiere o en cualquier otro; no obstante, haciendo un análisis de alguna manera somero de las figuras jurídicas o incluso instituciones que en criterio del que escribe deben sufrir esenciales transformaciones, encontramos los temas que a continuación se presentan.

I. LA CONTRATACIÓN

Como un principio rector y figura inamovible de nuestro Derecho del Trabajo aparece la idea de la "Estabilidad en el Empleo", conquista auténtica del proceso revolucionario de principios de siglo que elevó al rango de garantía social el derecho de la clase trabajadora a permanecer en su empleo sin que la sola voluntad patronal sea suficiente para disolver el vínculo laboral, si no es mediante el pago de una indemnización adicional a la normal como ocurría hasta antes de 1970 (mediante el pago del importe de 20 días por cada año de servicios del trabajador); o de ninguna manera como ocurre bajo el amparo de nuestra legislación actual (salvo los casos de excepción que contempla la Ley Federal del Trabajo en que se sigue contemplando el sistema anterior de la indemnización adicional).

Por tanto, siguiendo la doctrina generalmente aceptada por los tratadistas de nuestro Derecho Mexicano del Trabajo tenemos que la estabilidad en el trabajo, no pudiendo ser absoluta, pues ello iría en contra de la misma naturaleza de las relaciones humanas si no pudiese disolverse aun en caso de incumplimiento grave de las obligaciones recíprocas de las partes, sin embargo, sí tiene una nota de especial protección dentro de una clasificación como estabilidad relativa, ya que al hacer irrenunciables los derechos otorgados por la Ley en favor de los trabajadores se da entrada a la posibilidad de la tutela de la autoridad para el efecto de que únicamente en los casos expresamente determinados pueda rescindirse la relación de trabajo.

Ahora bien, paralelamente a lo anterior surge también la idea de que las relaciones laborales deben concluir por el agotamiento de la causa que les dio vida o por el advenimiento del plazo para el cual fueron contratadas. Respecto de esto último, nuestra legislación contempla como principio general que la contratación de un trabajador

debe hacerse normalmente por tiempo indefinido, cumpliendo con ello con el principio de la estabilidad en el trabajo, y autorizando únicamente la limitación en la temporalidad del contrato cuando la naturaleza misma del trabajo contratado así lo justifique o cuando se trate de sustituir temporalmente a otro trabajador (artículos 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo). Aún cuando el último numeral de la Ley citada menciona otros casos previstos por la propia Ley, tales casos se refieren a trabajos especiales en los cuales la razón que justifica la limitante de la relación en su aspecto temporal deriva precisamente de la naturaleza propia de esos trabajos especiales como puede ser la situación de los actores, músicos o deportistas, por tanto, en esencia las causas que pueden justificar el señalamiento de un tiempo fijo de duración o permanencia en un contrato de trabajo se reducen a los dos casos que hemos apuntado.

La práctica ha demostrado que ese excesivo rigor legal provoca en un muy alto número de casos una reticencia por parte de muchos patrones, especialmente en medianas y pequeñas industrias para contratar trabajadores cuando de antemano saben que no será sencillo o por lo menos poco viable el dar por concluida esa contratación cuando no se cumplan las expectativas creadas al momento de celebrarla, bien sea porque el trabajador no reúna las cualidades o exigencias propias de la labor para la cual fue requerido o porque cese la necesidad real que motivó su contratación. En el primer caso, la Ley establece de acuerdo con la Fracción I del Artículo 47 que el patrón podrá rescindir la relación laboral si el trabajador o el sindicato que lo propuso le engaña al atribuirse aptitudes, conocimientos o facultades de que carezca en relación con el trabajo que debe desempeñar, estableciendo un término perentorio para ejercitar la acción rescisoria del patrón de sólo 30 días contados a partir del inicio de la relación de trabajo; esto es, que lo que sanciona la Ley no es precisamente el hecho de que el trabajador sea ineficiente o inhábil para laborar sino que hubiese engañado al patrón exhibiendo certificados o constancias falsas (por no mencionar las referencias o recomendaciones personales que también contempla esta disposición legal) en las cuales se le atribuyan capacidades o habilidades para el trabajo de que carezca. Debe tomarse muy en cuenta que la propia Ley Federal del Trabajo establece en otro de sus capítulos que los patrones deben capacitar y adiestrar a sus trabajadores mediante planes y programas que se elaboren a través de una comisión mixta y además

que concluida la capacitación se debe otorgar una constancia de habilidades laborales a los trabajadores que hubiesen sido capacitados, señalándose en el diverso capítulo de sanciones de la propia Ley la posibilidad de aplicarse multas importantes a los patrones omisos en tales obligaciones (Artículo 153 letras de la A a la X y Artículo 994 Fracción XV de la Ley Federal del Trabajo).

En tales condiciones, es frecuente que algunas empresas con el único propósito de acreditar el cumplimiento formal de las obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento y evitar las posibles consecuencias sancionadoras implementen cursos espúreos y otorguen constancias de habilidades laborales que no sean consecuencia de una auténtica capacitación. El trabajador que en tales condiciones obtiene su constancia de habilidades laborales y que la exhibe al contratarse con otra empresa no puede ser objeto de despido de acuerdo con la Fracción I del Artículo 47 de la Ley Laboral aún cuando sea manifiesta su ineptitud para el trabajo ya que no estaría engañando a su patrón con un documento falso y, se repite, no es la ineficiencia la que sanciona la Ley sino la falta de probidad expresada en el engaño cometido mediante la exhibición de comprobantes falsos.

Otro problema mucho más frecuente y generalizado es el de que en un plazo sumamente breve es muy difícil aquilatar la capacidad de un trabajador que normalmente busca en un inicio cumplir con las expectativas del patrón o la empresa que lo ha contratado pero cuyo esfuerzo no puede ser continuo o sostenido precisamente por su falta de habilidad o conocimientos. Es necesario entonces dar una mayor importancia a la capacitación inicial que de manera sumamente vaga e imprecisa quedó contemplada en el Artículo 153-G de la Ley Laboral para el efecto de que ambas partes de la relación de trabajo puedan ser conscientes de las posibilidades reales del trabajador para cumplir con la labor objeto del contrato y en esa forma lograr una mayor certeza respecto al éxito de la contratación.

En este sentido resultaría sumamente provechoso el contemplar la posibilidad de restituir la vigencia del Contrato de Aprendizaje que contemplaba la Ley Federal del Trabajo de 1931 y que al promulgarse la actual quedaron derogadas las disposiciones que lo regulaban y por ende proscrita su celebración, sin embargo, las razones que se adujeron para eliminarlo se referían sobre todo al abuso que los patrones hicieron de esa figura en perjuicio de los trabajadores al amparo de una regulación incompleta (pues no fijaba con claridad

sus limitaciones temporales) y que propiciaba el abuso (sobre todo al señalar que el salario del aprendiz podía cubrirse parte en efectivo y parte con enseñanza). Sin embargo superando esas evidentes inequidades, el Contrato de Aprendizaje en sí mismo presenta muchas ventajas que sobre todo tenderían a dar orden y claridad a la contratación, más que nada de aquellos trabajadores que carecen de una previa calificación profesional y que en nuestra realidad social siguen siendo una gran mayoría.

El otro aspecto que hemos planteado, si bien en apariencia posee una razón de ser más subjetiva desde el punto de vista patronal ya que como hemos dicho se refiere al caso en que por razones que pueden ser ajenas o no al patrón, la razón que motivó a contratar uno o más trabajadores deja de actualizarse y siempre que no se trate de la ejecución de una obra determinada o suplir temporalmente a otro trabajador; en tales condiciones sería saludable la contratación a plazo fijo siempre que dicho plazo se fijase dentro de un límite legal, de alguna manera perentorio que necesariamente tendría que quedar al prudente arbitrio del Legislador, pero dentro del cual se diese una mayor libertad a los empresarios para entablar relaciones laborales que no necesariamente queden sujetas al principio de estabilidad ya comentado, siempre y cuando se celebre expresamente el contrato en tales condiciones, esto es, que el trabajador sepa de antemano que su contratación será a plazo fijo y desde luego que no se exceda del límite legal que se estableciese.

Esto seguramente propiciaría una mayor creación de fuentes de trabajo o de plazas de trabajo en empresas ya existentes que tendería a reducir el desempleo o el subempleo que son problemas lacerantes de nuestra sociedad sobre todo en las grandes urbes; es menos malo crear empleos temporales que no crearlos de ninguna clase y esto no es proteger a la clase patronal sino buscar fórmulas de mejoría y de funcionalidad a la actividad laboral de nuestro país.

II. ANTIGÜEDAD

De alguna manera ligado a la figura de la Estabilidad en el Empleo tenemos actualmente consignadas diversas protecciones a la permanencia o antigüedad de los trabajadores en sus relaciones laborales; de aquí se desprenden los derechos de preferencia para ocupar vacantes de superior jerarquía o derechos escalafonarios, los de conservación de su trabajo en casos de reajustes de personal o cierre parcial

de una empresa y otros que establece la Ley. Pero desde luego, una prestación que desde su inclusión en el marco legal en la Ley Federal del Trabajo promulgada en 1970 ha sido objeto de debate y de una muy amplia consideración por parte de los Tribunales de Amparo es sin duda la Prima de Antigüedad.

Actualmente es un hecho indudablemente aceptado que esta prestación responde a una necesidad de justicia social que no sólo premia la constancia y permanencia de un trabajador en su empleo, sino que, constituye un elemento de arraigo que coadyuva a conseguir el objetivo deseado y perseguido por el principio de estabilidad ya referido.

En este último sentido es en el que aparece el motivo de polémica ya que nuestra Legislación contempla una limitante para su procedencia en los casos en que el trabajador por así convenirle da por terminada su relación laboral, esto es, se separa de su trabajo o renuncia a éste haciendo uso de su derecho constitucional de poder laborar o no hacerlo para un patrón determinado. En estos casos, según dispone la Fracción III del Artículo 162 de la referida Ley Laboral si el trabajador no ha cumplido 15 años de servicios se verá privado del derecho para percibir la Prima de Antigüedad (de doce días por cada año de servicios).

La idea original cuando se introdujo esta limitante, inspirada en la idea de la estabilidad, fue la de procurar evitar que los trabajadores con el único propósito de remediar un apuro económico de momento hiciesen efectivo el cobro de la prestación sin reparar en la dificultad de encontrar con prontitud o certeza una nueva ocupación y fomentando con ello el desempleo o por lo menos una excesiva rotación en la planta productiva de las empresas que daña precisamente ese aspecto fundamental de cualquier centro de trabajo, la productividad.

Sin embargo, esto ha provocado un conflicto en muchos casos con el otro aspecto que busca cubrir esta figura, la justicia social, ya que en innumerables casos en los que una auténtica e insuperable razón puede obligar a los laborantes a dar por concluida su relación laboral, al no haber computado la antigüedad mínima requerida se ven privados del beneficio de la prestación, o en ocasiones se vean compelidos a fingir un supuesto despido ante los tribunales del trabajo para tratar de obtenerla o al menos negociar en parte su pago.

Ciertamente no es fácil inclinarse por uno u otro de los intereses en juego y por tanto debe procurarse una solución que busque ser más equitativa.

Una idea que puede resultar viable es la de aprovechar el muy recientemente creado Sistema para el Ahorro de los Trabajadores (S.A.R.) a efecto de que en cualquier caso de que concluya una relación laboral, bien sea por terminación legal (Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo) o por rescisión de la misma (Artículo 47 y 51 del propio Ordenamiento) y sin importar su tiempo de duración, los patrones tengan la obligación de cubrir la Prima de Antigüedad en la cantidad fijada pero aplicando su pago a la cuenta individual que debe existir a nombre de cada trabajador en las Instituciones de Crédito de tal suerte que vaya incrementando el monto de la prestación y sólo en porcentajes específicos, tal como se encuentra establecido, un trabajador pueda solicitar retiros anticipados sobre el total de su ahorro para hacer frente a necesidades económicas de momento pero cuidando la integridad de esto que constituye un elemento de seguridad para el patrimonio familiar.

De esta manera se evita la pérdida de un derecho que como lo ha definido la H. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se genera por el solo transcurso del tiempo y a la vez se evita la dilapidación en la que pueden incurrir los trabajadores poco responsables al aplicarse los mecanismos de control que maneja el Fondo o Sistema de Ahorro para el Retiro de los Trabajadores, en otras palabras, conseguir la Justicia Social sin vulnerar el principio de Estabilidad en el Empleo.

III. PRODUCTIVIDAD

Para nadie es desconocido que uno de los retos y a la vez una de las exigencias más apremiantes del México actual es elevar en forma considerable y sostenida su productividad tanto en bienes como en servicios. Como se ha apuntado ya con anterioridad la gran competitividad del mundo actual obliga a producir más y mejor so pena de sufrir el moderno colonizaje económico resultante de la dependencia del comercio internacional.

Ante esto, nuestra Legislación Laboral debe adoptar un papel más responsable que compela a todos los factores del proceso productivo a retomar sus obligaciones de un modo más armónico, integrador y participativo, encaminando los esfuerzos comunes en un mismo y único sentido que coloque a nuestro país en una situación de competencia ventajosa en beneficio de todos.

El equilibrio entre los factores de la producción resulta ser ya no sólo un "desideratum" social sino un requisito indispensable para encarar las exigencias de esa competitividad; pero si hablamos de equilibrio esto implica analizar los requerimientos tanto de la clase trabajadora como de la clase patronal; encontrar fórmulas para el acoplamiento de intereses que lejos de alimentar la lucha de clases, otrora bandera reivindicatoria del movimiento obrero, vayan más allá del aspecto meramente defensivo hacia una actitud de mayor participación y compromiso en la tarea común de crear riqueza para que con estricta justicia distributiva produzca mejores estándares de vida a todos los niveles y en todos los participantes de su creación.

En este orden de ideas, resulta necesario contemplar dos aspectos íntimamente relacionados con la capacidad productiva del trabajador y con el "do ut des" que resulta de cualquier relación sinalagmática como lo es en este caso la relación de trabajo.

Si todo aquel que presta un servicio personal y subordinado lo hace a cambio de un salario es lógico que dicha contraprestación debe ser acorde y proporcionada al trabajo desempeñado, sin embargo la realidad cotidiana nos enseña que en un enorme porcentaje de casos al tasarse la remuneración en un sueldo fijo por cuota diaria se deja de estimular el esfuerzo y por el contrario se fomenta el conformismo y la mediocridad.

De ahí la importancia de encontrar mecanismos que alienten el trabajo productivo, con calidad y con cantidad satisfactorias. Un mecanismo que resulta lógico y congruente con lo anterior consiste en establecer sobre bases legales y no sólo como hasta ahora por convención colectiva, estímulos a la mayor y mejor producción del trabajador que se calcularían sobre la base de una prima que se cubriría en los casos en que los trabajadores superasen una cuota media de producción, la cual lógicamente no podría quedar al arbitrio unilateral del patrón por razones obvias, sino establecida mediante la participación de una comisión mixta creada para el efecto (como existen varias otras ya en nuestra Legislación actual) y quienes fijarían tanto dichas tareas medias de trabajo, que desde luego corresponderían al sueldo ordinario pactado, como también las primas o compensaciones que se cubrirían por el excedente generado por los operarios y finalmente ejercerían también funciones de control y vigilancia respecto de la operatividad del sistema, para lo cual se les debe conceder acción para recurrir a las Autoridades del Trabajo sean administrativas o jurisdicciones a efecto de dirimir las controversias que se suscitasen.

Pero como hemos señalado, la relación laboral impone derechos y obligaciones recíprocas para las partes y por tanto es no sólo lógico sino además necesario que en contrapartida de lo anterior se sancione la improductividad dolosa o negligente de aquellos trabajadores que sin causa justificada en forma reiterada incumplan con la cuota normal o mínima de producción, estableciendo a semejanza del tratamiento que se da a los trabajadores definidos como Agentes de Comercio, una causal especial de rescisión sin responsabilidad indemnizatoria para los patrones en estos casos.

Desde luego que no es sencillo el implementar los mecanismos que hagan viable este sistema, pero tampoco lo ha sido el configurar planes y programas de capacitación o vigilar el funcionamiento de los escalafones de puestos en las empresas y sin embargo se trata de obligaciones reguladas por la Ley Federal del Trabajo y cuyo manejo se efectúa en forma similar a la que se propone. Finalmente debería de prevalecer el criterio que busca la consecución de un mayor grado de justicia social y creo que la medida la procura en su esencia, por sobre las dificultades de orden práctico o incluso la propia reticencia que pueda darse tanto de parte de los patrones como de los trabajadores para su aplicación pues sólo el tiempo y la experiencia cotidiana podrían dar la medida de su bondad o incluso de su inoperancia.

IV. HUELGA

Un tema de suyo polémico no sólo de ahora sino de siempre es desde luego el relativo a la regulación y los alcances legales de la figura de la huelga. Mucho se ha escrito al respecto y no tiene caso ahondar demasiado en las diversas críticas que se han hecho sobre todo al procedimiento que marca la Ley para proteger este derecho de los trabajadores, salvo quizá llamar la atención sobre algunos puntos concretos que adquieren relevancia por su inadecuado tratamiento legal.

Uno de éstos consiste en la abierta permisividad que la Ley Federal del Trabajo impone a las Juntas de Conciliación y Arbitraje al dar trámite a emplazamientos a huelga que formulan muchos sindicatos supuestamente con el objeto de obtener la firma de un Contrato Colectivo del Trabajo.

Hasta aquí nada fuera de lo lógico o lo legal, pero el hecho es que en un altísimo número de casos tales procedimientos no son fruto de un deseo auténtico de los trabajadores por sindicalizarse y

obtener de su patrón la firma de un Contrato Colectivo, sino únicamente una acción temeraria por parte de algunos sindicatos que aprovechando la imposibilidad del Tribunal Laboral de actuar jurisdiccionalmente para resolver la conteroversia en la fase previa al estallamiento de la "huelga" (y entrecomillamos la palabra huelga por razones evidentes y por respeto al término en sí) llevan a la empresa o patrón emplazados a la disyuntiva de, o bien arriesgarse a un posible enfrentamiento entre sus propios trabajadores y los Representantes Sindicales al momento del eventual estallamiento por vía de hecho o a consentir mediante una componenda económica que estos últimos desistan de tal acción. Esto es una realidad presente en forma cotidiana y una práctica muy generalizada en todos los ámbitos del país que se escuda en la disposición legal contenida en el Artículo 926 de la Ley Laboral que como hemos dicho inhibe a la Autoridad ante quien se plantea el conflicto de intervenir como tal y poder dilucidar cuándo un emplazamiento responde realmente a una exigencia obrera y cuándo no es así. Esto repetimos tiene relación únicamente con los procedimientos de huelga planteados al amparo de la Fracción II del Artículo 450 de la Ley, es decir, cuando su objeto es la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo no existiendo otro previamente celebrado y depositado legalmente y la solución al planteamiento podría ser semejante a la que en la práctica ha adoptado la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D. F., consistente en exigir a los sindicatos que promueven este tipo de procedimientos el acompañar a su escrito o pliego petitorio copias de por lo menos un número representativo de avisos de inscripción ante el I.M.S.S. de los trabajadores que el Sindicato dice representar o algún otro documento idóneo que lleve a la fundada suposición de que efectivamente existe tal representación. Esto desde luego carece actualmente de base legal pero sería sumamente sano que se incluyera como un requisito de procedencia para poder dar trámite al juicio y con ello se erradicaría en un alto porcentaje esta lucrativa actividad corsaria que se padece ya de tiempo atrás.

Otro punto oscuro en relación con la figura de la huelga sobre el cual mucho se ha insistido pero no puede dejar de hacerse mientras subsista, es el hecho de dejar al único arbitrio de la parte huelguista el sometimiento al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que esta califique si son o no imputables al patrón las causas del estallamiento de la huelga, bien sea porque pudiéndolo no satisfizo las peticiones de sus trabajadores o porque se negó a apoyarles en la

solución de un diverso estado de huelga existente en otra negociación como sería el caso de la llamada "huelga por solidaridad".

Resulta antijurídico que la Autoridad no pueda actuar de oficio o por ministerio de Ley en la solución de un problema que afecta el orden legal y social y tenga que esperar la necesaria promoción de una sola de las partes en conflicto para poder ejercer la función que le es propia. Esto choca con toda lógica jurídica y desde luego atenta contra la garantía de legalidad que es norma ineludible en un Estado de Derecho.

V. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Este tema en sí mismo daría materia para intentar una reflexión como la presente dedicándola exclusivamente a analizar muchas de sus disposiciones que son claro ejemplo de demagogia legislativa y que rompen, a veces con cierta justificación teleológica y en otras sin ello, con los principios comúnmente aceptados por toda la Teoría General del Proceso.

Basta en esta ocasión y a reserva de ahondar en otro estudio sobre tales incongruencias de la Ley con respecto a la Doctrina Jurídica, con señalar que es tiempo ya de que formal y materialmente se independice la materia procesal del trabajo respecto de la sustantiva y se promulgue un Código Federal de Procedimientos del Trabajo o Laborales que recoja en un solo cuerpo legal autónomo todas las disposiciones relativas al ejercicio en la vía jurisdiccional de las acciones y defensas que pueden intentarse para resolver los múltiples y muy variados conflictos individuales y colectivos que se presentan en el mundo de las relaciones de trabajo.

Con todo lo anterior, no queriendo en forma alguna ser omnicomprensivo o siquiera vasto en el planteamiento de los problemas y carencias que presenta nuestra Legislación Laboral, hemos pretendido únicamente hacer hincapié en algunos temas muy selectos que consideramos deberían ser analizados con el objeto de actualizar nuestras disposiciones legales de cara a las exigencias de modernidad y competitividad que el entorno económico y social nos presenta.

Debe concluirse retomando la idea ya expresada de que el momento presente resulta ser el más idóneo para plantearse con seriedad e incluso patriotismo la necesidad de dar un paso adelante en la regulación del complejo mundo laboral; dejar a un lado las posturas de estrecha defensa clasista para buscar un tipo de relación más produc-

tivo, más satisfactorio en las genuinas aspiraciones y finalmente con ello más justo para todos.

Triste sería que a la vuelta de no muchos años nos encontráramos con que los beneficios del desarrollo económico mundial, tras haberse superado la crisis de los años ochentas, nos han pasado de largo o han quedado mediatizados por seguir empeñados en defender posiciones a ultranza, según una expresión coloquial muy en boga "los trabajadores haciendo como que trabajan y los empresarios haciendo como que pagan" y con ello perdiendo lamentablemente en muchos casos oportunidades de superación que difícilmente esperarán tiempos mejores.

La Ley Federal del Trabajo debe ser el instrumento que auspicie este cambio de mentalidad, pero desde luego con el previo requisito de que sus disposiciones se vean inspiradas por ese mismo espíritu de renovación y progreso pues de otra suerte tal vez tengamos que recordar con más énfasis aquella frase que se atribuye al general Porfirio Díaz y que reza: "Pobre México, tan lejos de Dios y tan cerca de..."