

## HACIA NUEVOS PARADIGMAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Roberto COLÍN PIANA

SUMARIO: I. *Un derecho paradigmático.* II. *Derecho de clase social.* III. *Estabilidad en el empleo.* IV. *Rescisión acotada.* V. *No supletoriedad del derecho común.* VI. *Sindicalismo corporativo.* VII. *Autoridades jurisdiccionales no judiciales.* VIII. *Conclusión.*

### I. UN DERECHO PARADIGMÁTICO

Los seres humanos de todos los tiempos y todas las culturas han orientado su actuación personal y social en función de paradigmas (del latín *paradigma*, ejemplo o ejemplar).

Los paradigmas son, pues, creencias que devienen en costumbres con suficiente arraigo popular como para mantenerse al margen de una estricta crítica de rigor científico, sin perder por ello su fundamento de confiabilidad, aun cuando, en varias ocasiones pudiese resultar infundada, esa supuesta autoridad moral con la que se encuentran revestidos.

Estas creencias (empleando la palabra en su más amplio sentido), desde luego, por no contar con una sólida sustentación científica, en muchos casos han venido siendo superadas, contradichas o enmendadas a través del tiempo y de la experiencia de los hombres; así como, en otros casos, confirmadas y elevadas a la categoría de verdad científicamente comprobada; sin embargo, su influencia en la concepción que del mundo han tenido los seres humanos es innegable.

Así tenemos que en la antigüedad más remota, la certeza que se tenía sobre la influencia de los astros sobre la vida de las personas

condicionaba notablemente su quehacer cotidiano, al grado de concederles la categoría de deidades y rendirles pleitesía. Este paradigma hubo de irse superando con el paso del tiempo y, sobre todo, con el conocimiento creciente y constante de las leyes que rigen la naturaleza y el universo (aun cuando todavía a la fecha persisten resabios que justifican la proclividad de algunas personas hacia la astrología o los horóscopos); otro caso fue la creencia generalmente aceptada durante mucho tiempo de que la Tierra era plana, y esto por siglos limitó la expansión del conocimiento sobre la realidad integral del planeta, hasta que, nuevamente, y no sin antes superar graves obstáculos, algunos visionarios y aventureros temerarios (como Galileo y Colón, entre otros), se lanzaron a la tarea de someter al juicio experimental, la base de realidad que pudiese tener este paradigma con la consecuencia que hoy conocemos.

Y desde luego que podríamos encontrar y citar una enorme cantidad de ejemplos como los anteriores, aunque es importante insistir en que, no siempre las creencias paradigmáticas, sobre todo las que parten de un principio o ley natural o que se relacionan con las llamadas leyes científicas o exactas, han sido contradichas por el avance del conocimiento, por lo menos hasta la actualidad.

En el terreno de las ciencias sociales y específicamente en el caso del derecho, la influencia de los paradigmas imperantes en alguna época histórica determinada, han sido también de enorme trascendencia para la conformación del marco legal imperante para esas sociedades. La idea de la esclavitud como un estado natural para ciertos individuos o el derecho natural de conquista de los pueblos más poderosos, fueron en su momento paradigmas que justificaron, por ejemplo, las Leyes de Indias del imperio español o el "*Jus Gentium*" del derecho romano que, independientemente de su innegable aportación al desenvolvimiento de la ciencia del derecho, partían de principios con el tiempo superados, esto es, sin un valor universal.

No obstante, las legislaciones de todos los tiempos y naciones han sido fruto del pensamiento y la realidad social de su época, muchas veces resultantes también de paradigmas imperantes, por lo que encuentran su justificación o su valor en la medida que responden a esa realidad social, pero también, al ser cambiante tal realidad, como lo son por esencia las relaciones humanas, el marco jurídico debe irse adaptando a dichas transformaciones y en esa misma medida ir cues-

tionando o depurando los paradigmas que informan a la mentalidad de los sujetos destinatarios del ordenamiento legal.

El derecho del trabajo, especialmente por la condición particular de los sujetos a quienes atiende o se encuentra dirigido, resulta ser marcadamente paradigmático, esto es, que se encuentra en buena medida influenciado, ya sea por la visión que tanto desde el punto de referencia de los trabajadores como de los patrones, se establece para dar sentido a sus relaciones como factores en el mundo laboral; pero también por la propia visión del aparato estatal acerca de cómo debe cumplir su función reguladora de estas relaciones.

Así, desde los orígenes de esta rama jurídica encontramos su conformación como una respuesta para la superación de ciertos paradigmas; el Estado liberal del siglo XIX que parte de la premisa francesa del "*laissez faire, laissez passaire, laissez aller*" (dejar ser, dejar pasar, dejar ir), no permitía la intervención de los poderes de gobierno en la regulación de una actividad esencialmente desarrollada entre particulares, menos aun que se le diese una orientación proteccionista a esa intervención; por otra parte, el concepto filosófico preconizado sobre todo por Thomas Hobbes, de que "el hombre es lobo del hombre" (*homo hominis lupus est*), de alguna manera si no justificaba sí explicaba en parte la razón de las muy evidentes desigualdades entre los dueños del capital y la creciente masa de individuos poseedores sólo de su fuerza de trabajo, que desde entonces empiezan a ser designados genéricamente como proletariado.

Tales paradigmas debían ser necesariamente superados para que pudiera surgir y tener raigambre la idea de un derecho del trabajo, tal y como lo conocemos. Esto, desde luego, no fue tarea fácil ni pronta; se requirió, en algunos casos, de una toma de conciencia social paulatina y muchas veces cuestionada, o en otros, como el nuestro, de un movimiento armado de reivindicación social como lo fue la Revolución de 1910-1917.

Ahora bien, el nacimiento del derecho laboral en México, dio lugar a la creación de nuevos paradigmas, sin duda tan arraigados en el ánimo popular, si no es que más, como los que habían sido trascendidos.

A partir de entonces, el concepto del Estado como protector de los intereses de los trabajadores, incluso por encima de su espontánea voluntad, o la idea de la lucha de clases como motor que fija los posicionamientos de las partes en el mundo laboral, se convierten en

premisas generalmente aceptadas, sin mayor cuestionamiento y por ende en paradigmas que van a incidir no sólo en el actuar cotidiano de patrones y trabajadores, sino especialmente en la legislación positiva que tiende a regular, con este criterio, las relaciones laborales.

Tras cerca ya de un siglo de la aparición de esta disciplina jurídica que nos ocupa, la pregunta subyacente en muchos de los casos de aplicación cotidiana de la Ley Federal del Trabajo, como en muchas de las resoluciones de las autoridades laborales, jurisdiccionales o no, e incluso en las barras, asociaciones o academias que estudian esta rama del derecho, consiste en reflexionar si siguen siendo válidos y sustentables los paradigmas sobre los cuales descansa buena parte del andamiaje legal en esta materia o deben buscarse nuevas motivaciones que respondan de mejor manera a la realidad socioeconómica de este inicio de milenio.

En muchos aspectos de la vida social se siente este espíritu renovador que no debe buscar el cambio tan sólo por sí mismo, pero sí una constructiva confrontación de las instituciones actuales con la realidad a la que sirven para descubrir en qué medida representan un factor de progreso o de estancamiento.

Este trabajo pretende insertarse en esa línea y aportar algunos conceptos de crítica acerca de los paradigmas que en los siguientes capítulos se analizan.

## II. DERECHO DE CLASE SOCIAL

Una de las principales reminiscencias que se viene arrastrando desde los orígenes del derecho del trabajo en México y que justificó, en su momento, de manera conceptual su aparición, fue la adopción de la idea de que esta materia debería ser un "derecho de clase", es decir, una disciplina jurídica abiertamente destinada a dar protección a la clase trabajadora, partiendo de la base de una evidente desigualdad económica, cultural y social prevaleciente entre patrones y obreros principalmente, sobre todo en los albores del siglo XX, época de gestación de esta rama del derecho en nuestro país.

En el propio diario de debates del Constituyente de 1916-1917 podemos observar este fundamento teórico, expresado en las palabras del diputado Héctor Victoria quien, haciendo referencia a los

avances logrados en la legislación yucateca, de donde provenía, sostuvo: "...si en el estado de Yucatán estamos palpando todos esos beneficios, si allí los trabajadores no le besan la mano a los patrones, si ahora los tratan de tú a tú, de usted a usted, de caballero a caballero; si por efecto de la Revolución los obreros yucatecos se han reivindicado..."<sup>1</sup>

Esto que en aquellos tiempos se presentaba como un deber ser y un afán de justicia inobjetable, vale la pena preguntarnos si a cerca de un siglo de distancia sigue siendo válido o en qué medida se ha transformado. Si sostenemos que la situación de absoluto desequilibrio en las relaciones obrero-patronales aún prevalece, como sucedió en aquellos tiempos no tan remotos, también tendríamos que aceptar por consecuencia que el derecho del trabajo no habría cumplido en forma alguna la razón o la justificación que le dio origen y, por tanto, resultaría ocioso el insistir o redundar sobre esta materia.

Pero, hablando con honestidad, es evidente también que sobre todo desde el punto de vista de crecimiento social, la clase trabajadora en general ha ido ganando espacios para la defensa de sus derechos fundamentales, que si bien aún no se traducen en un nivel económico de existencia como fuera de desearse, es claro que el grado de conciencia logrado a través del tiempo permite, por una parte, reducir sustancialmente los abusos del poder económico (aun cuando no evitarlos del todo) y, por otra, ir avanzando en una relación mejor encaminada a los fines propios de la empresa que son la generación de recursos convenientemente distribuidos entre sus factores de generación: capital y trabajo.

Ahora bien, qué tanto o en qué medida el derecho del trabajo ha sido el causante directo de este nuevo estatus en las relaciones obrero-patronales, o es que, la natural y necesaria evolución de la sociedad ha conseguido mediante la promoción de la educación y la cultura que haya crecido la consciencia individual y social entre los trabajadores.

Desde luego, la respuesta no puede caer en posiciones "maniqueístas", pues tan absurdo sería atribuir sólo a la legislación positiva en materia laboral los avances conseguidos, como sostener que a pesar de

<sup>1</sup> VICTORIA, Héctor citado por Néstor de Buen L., en *Derecho procesal del trabajo*, Ed. Porrúa, 1a. ed., México, 1988, p. 117.

ésta y sólo por el natural desarrollo de la sociedad en su conjunto fue que los trabajadores han mejorado su situación laboral y social.

El sentido proteccionista, primero del artículo 123 de la Constitución de 1917 y posteriormente de la Ley Federal del Trabajo, vino a cumplir con el reclamo de justicia expresado tanto en el movimiento armado revolucionario, como en la conciencia de los actores políticos que dieron forma al nuevo régimen emanado de esa gesta histórica. No podía haberse entendido de otra forma y por esto la exaltación de la clase trabajadora como destinataria de la tutela estatal representaba no sólo un deber ser de justicia sino, además, una bandera política difícilmente cuestionable tanto en el ámbito nacional como en el internacional.

Sin embargo, paralelamente a esta intención de rescate de la dignidad personal de los trabajadores, la misma tendencia propició la adopción por parte del Estado del papel de "padre protector" y concomitantemente con ello se colocó a la clase trabajadora en general en una situación que recuerda a la "*capitis deminutio*" del derecho romano, esto es, el pretendido y a veces real desvalimiento de los trabajadores frente a sus empleadores justificaba su tratamiento por parte del régimen político como una permanente y conveniente minoría de edad, que en lo social trajo como consecuencia la formación de individuos acrílicos y poco convencidos de su fuerza como factor real de poder; y en lo político al incorporar a las organizaciones sindicales al régimen, a cambio de espacios de mediana responsabilidad, se fue conformando un sistema corporativo que buenos dividendos rindió al partido gobernante durante muchos años.

Así se conformó el paradigma cuyo enunciado podría ser: "El Estado tutelar de la clase trabajadora", o "El derecho del trabajo, reivindicador de la clase trabajadora".

Nuevamente, sin caer en juicios "maniqueístas" para justificar o censurar estos enunciados, lo que conviene actualmente es justipreciar su validez hoy en día. Y volviendo al planteamiento inicial podemos afirmar que si bien aún podemos encontrarnos lejos de un ideal de equilibrio entre los factores de la producción capital y trabajo (ideal que por cierto no se da ni en los países más desarrollados), de cualquier forma no puede ser justificable ese rol de sobreprotección asumido por el Estado, que ha probado en la práctica y con el paso del tiempo, lo mismo haber elevado en cierta medida el nivel de vida

de los obreros, pero colateralmente provocar una marcada ineficiencia e improductividad poco perceptible en una economía cerrada o relativamente protegida de los embates del exterior, como la que vivimos durante muchos años; y, por el contrario, muy evidente su vulnerabilidad en una economía de mercado, abierta a la competencia internacional como es el mundo actual y que se impone en el nuevo siglo, donde ya no hay lugar para la improvisación y el solapamiento.

El nuevo paradigma deberá estar orientado a la exigencia del cumplimiento de las obligaciones recíprocas, tanto de parte de los empleadores actualizando sus sistemas, maquinarias y políticas productivas lo que implica un compromiso de inversión con visión de más largo plazo; como de parte de los trabajadores siendo más responsables y eficientes, asumiendo las consecuencias de un deficiente desempeño laboral como hasta ahora no lo han hecho.

No se trata de dar un viraje de 180 grados y desandar lo recorrido sino únicamente de ajustarse a las exigencias del mundo actual con una legislación que no sólo tienda a defender al mal trabajador o al operario improductivo, sino que fundamentalmente permita hacer exigibles con mayor transparencia y efectividad las responsabilidades inherentes a cada elemento de las relaciones laborales y, por otra parte, que promueva el desarrollo personal de los trabajadores por la vía de su eficiencia y productividad.

### III. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Otro principio convertido en paradigma por nuestro derecho del trabajo es el relativo a la estabilidad en el empleo, cuyo enunciado por sí mismo no presenta punto alguno de objeción, sin embargo, lo que sí conviene analizar y de hecho revisar son los medios a través de los cuales se ha procurado su consecución.

Tanto la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, como especialmente la actualmente vigente de 1970, establecieron candados tendientes a evitar el desplazamiento de los obreros a voluntad de sus patrones; no obstante, encontramos marcadas diferencias entre ambas legislaciones.

En la primera encontramos dos figuras que resultaron ser muy características de este ordenamiento; por una parte, la llamada insumisión al arbitraje y, por otra, el contrato de aprendizaje.

En el primer caso se establecía, conforme al artículo 601 de dicha Ley, la facultad patronal para negarse a dar continuidad al contrato de trabajo, aun sin existir causa legal para ello, mediante el pago de una indemnización consistente en el importe de tres meses de salario y veinte días por cada año de servicios prestados. Lo interesante en este caso consiste precisamente en la importante limitación al principio analizado, el de la estabilidad en el empleo, tanto así que autores como Alberto Trueba Urbina y otros con él, sostenían que no podía hablarse de tal estabilidad mientras subsistiera esa salida patronal para romper unilateralmente el vínculo laboral, claro, mediante el pago de la referida indemnización.

De cualquier forma, no puede soslayarse el hecho de que este sistema representaba una solución práctica para resolver muchos casos en los que, no tanto por capricho de los empresarios sino por incompatibilidad en los intereses o expectativas respecto de la realización cotidiana del trabajo contratado, no resultaba conveniente el mantener a toda costa la subsistencia de la relación laboral y es que, por una parte, se evitaba mucho el "malabarismo" procesal o litigioso en que se ha caído al cambiarse esta disposición, como más adelante se verá y, por la otra, la indemnización establecida, al ser lo suficientemente elevada y respetar sobre todo el derecho de antigüedad generado por los trabajadores, impedía en razonable medida que se llegara a excesos que representarían un serio menoscabo a los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente a su seguridad en el empleo.

El segundo caso, el contrato de aprendizaje, se encontraba contemplado en los artículos 218 al 231 de dicha Ley laboral de 1931 y establecía una figura especial de contratación que en esencia consistía en que los aprendices contratados prestaban sus servicios personales y subordinados al patrón, quien, a cambio, les instruía en el oficio o especialidad de trabajo elegido, cubriéndoles de esta forma parte de su contraprestación y sólo de manera complementaria una parte de salario, el cual incluso podría verse disminuido si el empleador proporcionaba alimentos o habitación al aprendiz.

Independientemente de los abusos que dieron lugar a la derogación de este contrato en la nueva Ley, lo que resulta trascendente para los efectos del principio de estabilidad en el empleo, es el manejo que se hizo de esta figura, sobre todo en lo referente a la tempo-

ralidad del contrato. El artículo 220 de la precitada Ley disponía lo siguiente: "Artículo 220. El contrato deberá contener la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato, y la retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios en cada uno de los periodos de aprendizaje".

Esto es, que no se establecía una duración máxima a la relación de trabajo dejándose al arbitrio de las partes contratantes tal duración, incluso con la posibilidad de ampliarse en el tiempo estableciéndose varias etapas o periodos sucesivos de aprendizaje, situación que evidentemente dejaba en una situación de inseguridad jurídica al aprendiz al poderse diferir por periodos innecesariamente largos su posible incorporación como trabajador de planta en la empresa.

Más aún, el diverso numeral 224, fracción V, solamente imponía a la parte patronal la obligación de preferir al aprendiz ya capacitado sobre algún otro trabajador externo para ocupar una vacante o un puesto de nueva creación, lo cual no era garantía necesaria de contratación definitiva para los primeros.

En estas condiciones, resulta claro que la estabilidad laboral para los aprendices resultaba muy precaria, lo que incluso pudiera verse como una contradicción al principio general inicialmente comentado.

En tales condiciones, ambas figuras legales fueron severamente cuestionadas por varios tratadistas (De la Cueva y Trueba Urbina, entre otros) al punto de desaparecer en la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, en forma total, el contrato de aprendizaje y dejando sólo para casos de excepción (artículo 49 de la legislación actual) el de la insumisión al arbitraje.

Así, la mencionada nueva Ley, notablemente inspirada en el pensamiento de los autores antes señalados, adoptó un sistema mucho más estricto en la defensa del principio de estabilidad laboral convirtiéndose en un verdadero paradigma, el cual consiste, por una parte, en la aceptación sólo por excepción y en los casos expresamente señalados en la Ley de la limitante en cuanto a la temporalidad de los contratos de trabajo, o en otros términos, de la adopción del principio general de la contratación por tiempo indefinido o de planta, aceptándose sólo de manera excepcional el contrato de eventualidad por tiempo fijo cuando se trate de la sustitución temporal de otro trabajador o cuando la naturaleza del trabajo contratado imponga su necesaria conclusión en un plazo fijo. En términos generales podríamos

decir que lo que el legislador quiso evitar fue el dejar al arbitrio patronal el tiempo de duración de las relaciones laborales; sin embargo, al restringir con tanta severidad la posibilidad de celebrar contratos por tiempo fijo, se olvidaron de una situación de tipo práctico que se presenta de manera continua en el mundo laboral y que es la posibilidad de efectuar contrataciones a prueba por un periodo razonable, a efecto de comprobar si un trabajador efectivamente resulta apto para ocupar la plaza laboral que pretende.

Los contratos a prueba no sólo no se encuentran contemplados en la Ley de la materia sino incluso han sido prescritos por la jurisprudencia sostenida especialmente por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de tal suerte que la inseguridad jurídica recae ahora en la parte patronal ya que, fuera de un plazo sumamente perentorio de un mes que tiene para despedir justificadamente a un operario que le hubiese engañado atribuyéndose conocimientos o aptitudes de las que carezca al solicitar el empleo (artículo 47, fracción I, de la ley laboral), que en la gran mayoría de los casos resulta ser totalmente insuficiente para aquilatar la capacidad o no de los trabajadores; se encuentran los empleadores con el problema de tener que mantener vigente una relación laboral improductiva cuando no abiertamente inconveniente.

Por otra parte, el paradigma analizado se conforma también con la facultad otorgada a los trabajadores para exigir su reinstalación forzosa en el empleo, sin que exista la posibilidad de canjear o transmutar ese derecho en el pago de una indemnización, como antaño sucedía en la anterior legislación, con lo que se buscó a toda costa preservar este principio de estabilidad.

En esto, a semejanza de lo que vimos en el apartado anterior, se apreció el tono paternalista con el que la Ley reviste a la intervención estatal por la vía jurisdiccional en las relaciones laborales. La idea subyacente parece ser que los trabajadores resultan ser poco confiables como para obtener un empleo y conservarlo en un mercado laboral más abierto, por lo cual se procura establecer estrictas condicionantes a la posibilidad de terminar o incluso rescindir los contratos laborales.

En tales términos, este paradigma que tal vez en el momento de su conformación pudiese haber reportado auténticos beneficios a la clase laborante, con el correr de los tiempos y en las condiciones actuales

se presenta más como un obstáculo, por lo menos en lo que a la dinámica y flexibilidad de las relaciones laborales se refiere.

Así, en la búsqueda de un nuevo paradigma, deberá conciliarse la garantía de seguridad jurídica a favor de los trabajadores, no cayéndose desde luego en la absoluta libertad patronal para contratar por plazos fijos sin ninguna limitante, o a su particular conveniencia, pero, por otra parte, reconociendo también la necesidad práctica de establecer plazos de prueba más razonables; más amplios motivos que justifiquen la celebración de una relación de tipo eventual; y la posibilidad de rescindir o despedir, aun sin causa legal, mediante el pago de una indemnización.

Lo anterior traería un efecto directo en la generación de empleos, tan necesaria hoy en día, puesto que es desde luego mejor, por lo menos crearse plazas laborales temporales que no haber ni siquiera éstas, además de que los trabajadores en vías de capacitación inicial, en periodo de prueba o contratados por tiempo fijo tendrían la motivación de demostrar su disposición y aptitudes para el trabajo con vista a lograr su incorporación definitiva o de planta en las empresas, lo que de hecho sucede al margen de la Ley en muchas de ellas; y de rebote obligaría a los que cuentan con empleo definitivo a ser más eficientes y productivos so pena de verse desplazados por la fuerza laborante eventual.

#### IV. RESCISIÓN ACOTADA

Íntimamente relacionado con lo expresado en el punto inmediato anterior, tenemos que, en lo relativo a la rescisión del contrato o de la relación de trabajo, existen marcadas limitaciones e incluso cortapisas para el ejercicio de este derecho.

La teoría general de las obligaciones enseña que el incumplimiento de las mismas da lugar a exigir, o bien su cumplimiento forzoso, o el pago de una indemnización a cargo del incumplido mediante la rescisión del vínculo legal o contrato que dio origen a la obligación.

Dada la naturaleza de las relaciones laborales, resulta no sólo poco práctico sino incluso muy riesgoso el someter a las partes contratantes al cumplimiento forzoso del vínculo laboral, pues normalmente, las causales que la Ley Federal del Trabajo contempla como incum-

plimientos marcados a las obligaciones recíprocas de las partes provocan la rescisión de los contratos pues impiden la continuación normal y productiva de la relación laboral.

Sólo para los trabajadores se abre la posibilidad de exigir, ante un despido injustificado, el cumplimiento forzoso del contrato, esto es, su reinstalación en el empleo, pero aun esto con los serios inconvenientes prácticos que ya fueron abordados en el punto inmediato anterior.

Siendo el derecho del trabajo una disciplina jurídica por esencia proteccionista de los trabajadores, es evidente que las cortapisas a las que se ha hecho referencia se enfocan fundamentalmente al derecho patronal de rescindir justificadamente una relación laboral por incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleado.

El artículo 47 de la actual Ley Federal del Trabajo señala de manera si no totalmente limitativa (ya que su fracción XV contempla posibles causas análogas a las expresamente señaladas), por lo menos en un enunciado bastante rígido en la práctica, las causales invocables por la parte patronal para poder rescindir, o en lenguaje propio de la materia, para poder despedir de forma justificada a un trabajador.

Ciertamente, dichas causales tienen lógica y en términos generales comprenden razonablemente las situaciones que en la práctica suelen presentarse en las relaciones obrero patronales y que justifican el rompimiento del vínculo laboral, sin embargo, existe de entrada un caso que a pesar de presentarse con reiterada frecuencia en muchos centros de trabajo no es contemplado expresamente como un motivo justificado de despido. Esto consiste en la actitud, a veces reiterada, de algunos trabajadores de limitar a un mínimo esfuerzo su actividad productiva, o incluso, a disminuir aun por debajo de un estándar normal de rendimiento su trabajo en lo que, en la práctica, se ha dado en llamar "tortuguismo".

Esta actitud, que si bien no llega a encuadrarse en alguna causal más clara de rescisión, como podría ser la negativa a acatar una orden de trabajo o la producción de un daño material en las materias y herramientas propias del trabajo, sí debería ser considerada como una falta de probidad en atención a la definición que la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación ha adoptado de este concepto y cuyo enunciado es el siguiente: "PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO. Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones recomendadas con mengua de recti-

tud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder". Cuarta Sala, séptima época, volumen 86, quinta parte, p. 19.

Desafortunadamente, sigue prevaleciendo, sobre todo en la micro, pequeña y mediana industria, una sensible falta de consciencia respecto de la responsabilidad que implica el ser o no productivos, no sólo en referencia a los trabajadores pues también desde la posición patronal se advierte esta carencia, siendo esto un problema que parte de la idiosincrasia nacional, alimentada por muchos años de una política económica esencialmente paternalista y tolerante con la ineficiencia. Lo que se ha dado en llamar la "Nueva Cultura Laboral" va en este sentido, sin embargo, será importante que las autoridades se convenzan de que un cambio positivo en la mentalidad o cultura tanto de patrones como de empleados no puede imponerse por voluntad estatal ni surgir como resultado de campañas (escasas por cierto), de concientización; esto sólo puede crearse y madurar si se parte de la necesidad de conservar las fuentes de empleo, sobre todo ante la real amenaza que implica hoy en día la competencia internacional, pero debe apuntalarse con una legislación que procure el aseguramiento en el cumplimiento de las obligaciones recíprocas de los actores del mundo laboral, sin los actuales vericuetos que dificultan esta tarea por la vía jurisdiccional.

En estas condiciones y retomando el tema propuesto, tenemos lo que a juicio de muchos abogados empresariales (incluido quien esto escribe), constituye la más notable cortapisa al derecho patronal para rescindir las relaciones laborales. Nos referimos a la obligación formal de comunicar o notificar a un trabajador, su despido.

En la primera Ley Federal del Trabajo (1931) quedaron consignadas en su artículo 121 las causales de rescisión de las relaciones laborales, las que, con pocos cambios, pasaron a la actual Ley (1970) que se encuentra vigente. En dicho primer ordenamiento legal no se hacía referencia alguna a la obligación o deber de la parte patronal de comunicar a los trabajadores por escrito, las causas por las cuales eran despedidos, pues la simple comunicación verbal del hecho sur-

tía todos los efectos legales correspondientes y muchas veces no era sino hasta la fijación de la litis en el juicio laboral cuando los operarios despedidos conocían con precisión los reales motivos que originaron la rescisión de su contrato.

Esto, desde luego, representaba una desventaja para dichos trabajadores ya convertidos en actores del juicio, pero una desventaja, en la gran mayoría de los casos poco trascendente, puesto que al momento de la réplica en la audiencia inicial se podía fijar la postura de la parte actora frente a los argumentos de defensa del patrón demandado y, además, dado que el momento para ofrecer pruebas se presentaba en otra audiencia distinta, existía tiempo suficiente para recabar el posible material probatorio que desvirtuase la existencia o legalidad de las causales rescisorias invocadas.

Con la nueva Ley se introdujo en lo que a partir de entonces es el artículo 47 relativo a las causas de despido justificado, un agregado que señala: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión".

Esta disposición, aunque terminante, se convirtió en una norma imperfecta puesto que tampoco se estableció sanción alguna para el caso de contravenirse. No obstante, fue evidente que la intención subyacente consistió en dejar abierta la posibilidad, como más adelante se verá, de perfeccionar la disposición incluyendo en una reforma subsecuente la sanción correspondiente.

Esta intención se aprecia claramente en el comentario propuesto por el tratadista Alberto Trueba Urbina y que aparece en la primera edición de su *Nueva Ley Federal del Trabajo comentada*, persona que tuviese una sustancial intervención en la redacción de dicha Ley entre 1969 y 1970, quien al respecto sostiene: "... se adicionó acertadamente el anterior precepto con la disposición contenida en la parte final del mismo que obliga al Patrón a dar al Trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión o despido. Esta obligación patronal tiene por objeto configurar con precisión la causal de despido y la fecha en que ésta surte efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas. La adición de que se trata es notoriamente trascendente en relación con los despidos de los trabajadores, porque el aviso escrito y la causal o causales que se hagan valer en el mismo; como se ha dicho, configuran definitivamente la rescisión o despido, de ma-

nera que entre tanto no se le comunique al trabajador por escrito no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones, por una parte; y, por otra, el patrón que rescinda o despida al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador. En caso de que el patrón despida al trabajador sin darle aviso escrito, se genera la presunción de que el despido es injustificado y quedará obligado a probar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo, pues de lo contrario se encuadraría en el incumplimiento de un precepto imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral, de acuerdo con el principio procesal derivado del artículo 775 de esta Ley. Ahora bien, si el trabajador se niega a recibir el aviso escrito, el patrón deberá comprobar idóneamente tal circunstancia para no ser acreedor a las sanciones anteriores".<sup>2</sup>

No podría decirse que fueron proféticas las palabras del notable tratadista campechano pues la verdad de las cosas es que también tuvo destacada intervención, en forma directa y a través de su hijo el Dr. Jorge Trueba Barrera, en la conformación del proyecto de reformas a la Ley que, previo el proceso legislativo correspondiente, fueron promulgadas mediante decreto publicado en el *Diario Oficial* el 4 de enero de 1980, entrando en vigor el 1 de mayo del mismo año.

En el punto que nos ocupa, se reformó la parte final del citado artículo 47 adicionándolo con los siguientes párrafos: "El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionándole a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

Esta presunción de injustificación del despido derivada de la sola falta de notificación por escrito del mismo o de la falta de comprobación en el intento siquiera de notificar al trabajador de este hecho, se constituye por su redacción en una presunción "*juris et de jure*", esto

<sup>2</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, *Nueva Ley Federal del Trabajo comentada*, Ed. Porrúa, México, 1970, p. 41.



es, sin prueba que la desvirtúe salvo la propia comprobación de que sí se cumplió con esta obligación en la forma preceptuada por la Ley. En tales condiciones, la obligación formal (comprobación de la notificación del despido) se convierte en algo más importante que la obligación de fondo (comprobación de la causa del despido) pues aun cuando quedase acreditada en juicio la legalidad de la causal hecha valer por la parte patronal, esto sería totalmente insuficiente si no se comprobasen los extremos del aviso por escrito dado directamente al trabajador o, ante su negativa para recibirlo, por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Lo anterior queda corroborado con el siguiente criterio jurisprudencial: "RELACIÓN LABORAL, AVISO POR ESCRITO DE LA CAUSA DE RESCISIÓN DE LA. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece y enumera las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón; enseguida determina, de manera clara y precisa, que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando el domicilio que tenga registrado del trabajador y solicitándole su notificación al propio trabajador, concluye estableciendo que la falta del aviso escrito al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado. Dicha formalidad otorga al trabajador la certeza de la causa o causas de rescisión, permitiéndole oponer una adecuada defensa de sus derechos, certeza que no puede proporcionarle el aviso verbal, por ser éste momentáneo, pasajero y difícil de retener en la memoria; de ahí que la falta de aviso escrito de la causa o causas de rescisión de la relación laboral al trabajador o a la Junta, bastará para que el despido se considere injustificado, por la disposición de la propia Ley Federal del Trabajo".

Tesis de Jurisprudencia 2/93. Cuarta Sala. Unanimidad de votos. Febrero de 1993.

De todo lo señalado se desprende que, si bien resulta justificado el procurar dar seguridad jurídica a los trabajadores que son objeto de un despido no permitiendo que el solo criterio de presunta ineficiencia o improbidad aducida por los empleadores sea suficiente para concluir justificadamente la relación de trabajo, como sucede en algu-

nos países, también resulta exagerado el darle mayor importancia a una obligación de tipo formal, como la señalada, por encima de las razones o justificaciones de fondo que se tengan para proceder a la rescisión, por lo que en busca de un nuevo paradigma sobre este punto, debería establecerse algún mecanismo menos rígido o, en otras palabras, que se permitiese realizar la notificación del despido a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje sin necesidad de comprobar necesariamente la negativa del trabajador para recibir directamente la carta de despido, o bien y en el mismo sentido, permitirle al trabajador ya actor del juicio laboral, suspender la audiencia inicial del procedimiento una vez que conozca la contestación que produzca su patrón a la demanda cuando manifieste que desconocía las causas por las cuales fue despedido. Con cualquiera de estos medios se lograría igualmente la certidumbre y seguridad jurídicas que busca la disposición legal comentada, pero sin obligar a la parte patronal a acreditar indubitablemente un hecho muchas veces de difícil comprobación, como lo es esa negativa del operario despedido a firmar de recibido el aviso rescisorio.

## V. NO SUPLETORIEDAD DEL DERECHO COMÚN

Desde la génesis del derecho del trabajo en México, prevaleció la idea de que, en la medida de que se lograra la total independencia de esta nueva rama jurídica respecto del derecho civil; identificado en aquellos momentos con las ideas del liberalismo imperante en el siglo XIX, pues baste recordar que el Código Civil vigente por entonces databa de 1884, época de esplendor del porfiriato; se conseguiría la permanencia y fortalecimiento de esta disciplina jurídica naciente.

Era claro que varias de las disposiciones tutelares que se definían como propias de la legislación laboral chocaban o por lo menos no cabían en el entramado del derecho común, inspirado en el principio de que "la voluntad de las partes es la suprema Ley de los contratos", cuando que, respecto de los trabajadores, el Estado debía subrogarse muchas veces en la voluntad de éstos para defender sus derechos y, por tanto, dicha máxima, característica del derecho privado no podía tener cabida ni aplicación.

No obstante, esta pretendida independencia, planteada no sólo desde el aspecto puramente legislativo, sino en el fondo desde el doctrinal, no se obtuvo ni por decreto ni incluso con la aparición de la primera Ley Federal del Trabajo ya que aún en ésta se tuvo que echar mano en forma supletoria de varias instituciones del referido derecho civil, sobre todo en la parte procedimental donde no había mucho nuevo que inventar. (Lo que sí se inventó o se innovó lo trataremos en otros apartados).

Aun así, el prurito de los tratadistas aunado a la política proteccionista del regimen fueron ganando espacios de tal suerte que se logró (por decirlo de algún modo) que en la Ley de 1970 se eliminase cualquier referencia a la supletoriedad de las disposiciones de derecho común en materia laboral, a no ser la referencia a los "principios generales de derecho" que como fuente de interpretación de las normas de trabajo consigna de manera un tanto soslayada el artículo 17 de esta Ley.

Así, el tratadista Alberto Trueba Urbina al comentar este artículo de referencia en la primera edición de su *Nueva Ley Federal del Trabajo comentada* sostiene que: "...Destacamos en cuanto a su trascendencia la supresión del derecho común como fuente supletoria del derecho sustantivo y procesal del trabajo. En consecuencia, no son aplicables las leyes civiles o mercantiles ni los códigos procesales civiles, federal o locales, en razón de la autonomía de la legislación laboral".<sup>3</sup>

En estos o semejantes términos se festejaba la completa emancipación del derecho del trabajo respecto de cualquier otra disciplina jurídica (excepto lógicamente de la constitucional), creándose por tanto un nuevo paradigma respecto de esta situación.

No obstante y al paso del tiempo, nos encontramos con el hecho de que, si bien puede hablarse de una real autonomía sobre todo de muchos de los principios generales que son propios e informan al derecho mexicano del trabajo, tales como el de la irrenunciabilidad de derechos en beneficio de los trabajadores o el de la suplencia de la queja y varios más, que se presentarían como contrarios a los propios principios generales del derecho común, la verdad de las cosas es que su adopción en la legislación positiva en nada ha dependido de que se hubiese dado la emancipación a la que nos hemos referido.

<sup>3</sup> *Idem*, p. 25.

La supletoriedad como fuente de integración o de interpretación del derecho es utilizada, como su propio nombre lo indica, a falta de disposición aplicable al caso concreto; y si existen principios o normas claramente establecidas en materia laboral resulta evidente que no podrían invocarse instituciones de cualquier otra índole que fuesen contrarias al texto o incluso al espíritu de la Ley en esta materia.

En tales condiciones, podemos concluir que la autonomía del derecho del trabajo respecto del derecho civil y la tan festinada inaplicabilidad supletoria del segundo respecto del primero cae más en el campo teórico o doctrinario que en el práctico y poco, si no es que nada, es lo que ha contribuido a la evolución de esta rama jurídica. En esto, como en otros aspectos, ha sido más el prurito de los tratadistas que no el estricto rigor científico o la razón práctica lo que ha ensalzado la génesis del derecho laboral, en aspectos más de "relumbrón" que de real importancia pues la justificación de suyo de la existencia de esta materia va mucho más allá de una disputa de espacio dentro del ámbito total de la ciencia jurídica.

No vale la pena en una visión a futuro, el seguir poniendo el acento de esta real autonomía de las disposiciones legales laborales con respecto al derecho común, situación superada tanto en la doctrina como en la legislación y en todo caso mejor, con auténtica apertura buscar los puntos de apoyo que pudieran proporcionar, bien sea el derecho civil o cualquier otra rama jurídica aplicable, en aras de una mayor evolución y perfeccionamiento de las normas que rigen el mundo laboral.

## VI. SINDICALISMO CORPORATIVO

En el ideario de los precursores del derecho del trabajo en México y aun antes de que se planteara la conformación de esta materia como una disciplina jurídica autónoma se buscó, como un deber ser, el aseguramiento de la libertad de sindicalización. El trasfondo de este anhelo social desde luego en su inicio fue más de carácter político que estrictamente jurídico y lo encontramos plasmado en diversas obras de autores de finales del siglo XIX inicios del XX, aunque por su trascendencia histórica podemos remitirnos concretamente al Plan de San Luis, donde tanto Madero como sus seguidores, especial-

mente los hermanos Flores Magón recopilaron muchas de las aspiraciones de la clase trabajadora, entre ellas, la posibilidad de asociarse en la defensa de sus intereses comunes.

Con el triunfo de la Revolución se impuso la tarea y la necesidad de traducir ese ideario político-social en normas jurídicas que aseguraran su cumplimiento en forma permanente y por ello durante el desarrollo del Congreso Constituyente (1916-1917) prevaleció la opinión en el sentido de que no sería suficiente conformarse, en lo referente al sindicalismo laboral, con la garantía general de asociación consagrada en el artículo 9, por lo que esta prerrogativa, junto con todas las demás conquistas sociales pregonadas a favor de los trabajadores dieron forma a lo que sería el artículo 123 de la nueva Constitución.

Así se sentaron las bases jurídicas para lo que en pocos años se convertiría en un movimiento sociopolítico de importantes proporciones, el sindicalismo obrero, llegando a convertirse en una fuerza real de poder.

Cabe destacar en este momento que aun cuando desde el referido texto constitucional se contempló la posibilidad para los patrones de asociarse igualmente constituyendo sindicatos patronales, la realidad desde entonces y hasta la fecha es que, con pocas excepciones, han tenido escasa presencia e importancia en el mundo laboral (sin duda el caso más representativo es el de la Confederación Patronal de la República Mexicana, COPARMEX, como ejemplo de asociación de patrones o empresarios), enfocándose a ciertas ramas industriales muy concretas.

Ya en diverso estudio analizamos en forma más extensa las complejas relaciones entre el Estado emanado de la Revolución y las primeras organizaciones sindicales (cf. "Derecho mexicano del trabajo de la Revolución a la evolución", en *Revista de Investigaciones Jurídicas*, Escuela Libre de Derecho, núm. 24, año 2000), pero baste aquí señalar que desde mediados de la década de 1920, con el gobierno del general Plutarco Elías Calles se inició una política sostenida de incorporación de las dirigencias de las organizaciones sindicales al sistema político con la designación del que fuera líder de la Confederación Regional de Obreros de México (CROM), Luis N. Morones, como Secretario de Industria, Comercio y Trabajo con lo que se aseguró la fidelidad de dicha central obrera, primera de importancia en el país, al régimen de gobierno establecido.

Más adelante, ya en la década de 1930 y con el Partido Nacional Revolucionario (PNR) como partido oficial surge la Confederación de Trabajadores de México (CTM), que en poco tiempo se constituyó en uno de los tres sectores conformantes de dicho partido, especialmente desde que transformó su nombre a Partido Revolucionario Institucional (PRI).

A partir de entonces empieza a consolidarse un curioso paradigma que ya no concuerda con precisión con la idea básica, ni de los pensadores prerrevolucionarios ni con la de los constituyentes. Incluso, la definición legal de Sindicato, incluida desde la primer Ley Federal del Trabajo de 1931, cuyo enunciado es "La asociación de trabajadores o de patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses", llega a quedar corta, por lo menos en el caso de los sindicatos obreros, pues ninguna referencia hace a la función que como fuerza real de poder político adquieren como resultado de la incorporación al partido político dominante a la que nos hemos referido.

Las dirigencias sindicales cumplen entonces un doble papel; por una parte en una función netamente sindical procuran a través de la contratación colectiva ir ganando para sus afiliados mejoras salariales y en prestaciones, tanto en el aumento de los montos mínimos consignados en la Ley, como creando nuevas de estas prestaciones, varias de las cuales con el paso del tiempo y la costumbre se fueron incorporando al texto legal (como fue el caso de la participación de utilidades y la prima de antigüedad); pero, por otra parte, desarrollan también una función política al servicio del sistema puesto que sirven de cauce y contención de las inquietudes o reclamos sociales de la clase trabajadora a la vez que nutren los procesos electorales a favor del partido oficial con votos numerosos en lo que se ha dado en llamar el corporativismo político o la inducción del voto.

Aquí es donde la garantía de libertad de asociación sufre un importante vuelco ya que como derecho individual puede y debe ser ejercitado o no ejercitado, esto es, debe ser auténticamente un derecho y no disfrazarse de una obligación como ha llegado a revestirse en la práctica cotidiana.

En efecto, en ese afán de protección por parte del Estado respecto de los sindicatos de trabajadores y como respuesta o retribución a los servicios político-electorales prestados por estas organizaciones, se

incluyeron entre las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo dos aspectos que tienden a procurar la unidad y la estabilidad de tales sindicatos, pero lesionando sin duda la libertad de los trabajadores. Estas disposiciones han dado lugar a lo que se conoce como las "cláusulas de exclusión" tanto de ingreso como de permanencia.

El artículo 395 de la referida Ley dispone en esencia que el Sindicato Titular de un Contrato Colectivo de Trabajo tiene el derecho exclusivo de permitir la contratación de nuevos trabajadores siempre y cuando éstos se encuentren afiliados a esa organización o, en otras palabras, si un trabajador desea contratarse con una empresa donde opere un sindicato tendrá, como obligación ineludible, que incorporarse mediante su afiliación al mismo, pues de lo contrario la unión sindical podrá exigir su inmediata separación del puesto.

La idea, desde luego, es la de evitar infiltración de gente que pudiese realizar, desde dentro del centro de trabajo, una labor de disolución en contra de los intereses de la organización sindical. Pero aparejado a lo anterior, resulta evidente que se coarta el derecho individual de los trabajadores para acceder a una fuente de empleo sin restricciones, lo que en el fondo implica una violación a la garantía consagrada en el artículo 5o. constitucional, interpretado "*a contrario sensu*".

Por otra parte, en relación con la permanencia de los trabajadores dentro de sus sindicatos, tenemos que, de acuerdo con el propio artículo 395, último párrafo de la referida Ley laboral, las empresas estarán obligadas a despedir de su empleo a aquellos trabajadores que se separen o sean separados de la agrupación sindical titular de la relación colectiva laboral, esto es, que tanto si renuncian espontáneamente o si son excluidos conforme a los estatutos internos de la misma, ello traería aparejada la pérdida automática del empleo.

Esta situación quedó parcialmente atemperada mediante la ejecutoria que emitió la Segunda Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en abril del año 2001, la cual declaró inconstitucional la disposición legal de referencia, por lo menos respecto a la renuncia voluntaria de los trabajadores a seguir perteneciendo al Sindicato Titular del Contrato Colectivo y representante del interés profesional en la empresa, por lo que, a pesar de que no se trata aun de un criterio de jurisprudencia y al no existir tesis alguna en contra por parte del mismo Alto Tribunal, desde entonces ya no es posible exi-

gir a la parte patronal el cumplimiento de la cláusula de exclusión en cuanto a la consecuencia de pérdida o rescisión de la relación laboral.

Todo esto tiene trascendencia no sólo desde el punto de vista estrictamente jurídico, pues además pone de manifiesto un mal prácticamente congénito de la mayor parte de las centrales obreras y sindicatos del país que es la falta de democratización interna de sus estructuras directivas.

No son muchas las organizaciones de este tipo en las que auténticamente la asamblea general de los trabajadores afiliados actúa como órgano supremo de decisión; donde se renueva con real participación de las bases las mesas directivas, especialmente la Secretaría General; y donde existan disposiciones estatutarias efectivas y aplicables para exigir la rendición de cuentas respecto de la administración de las cuotas y los haberes sociales.

Por ello, para la conservación de una agrupación de corte vertical, muchas veces autoritaria y en la que los puestos directivos se vuelven propiedad de la persona de sus titulares, en ocasiones hasta en forma hereditable, resulta indispensable el contar con candados o mecanismos de control interno, como lo son finalmente las cláusulas de exclusión a que nos hemos referido, para evitar con ello que la posible disidencia pueda tener espacios de expresión que vulnere o límite el coto de poder, mayor o menor según la importancia del sindicato, que se encuentra en manos y bajo el arbitrio del dirigente sindical o en todo caso, de su mesa directiva que generalmente le es afín.

No han bastado las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo que exigen la renovación de las dirigencias (artículo 371, fracción X), la rendición de cuentas (artículo 373) y la realización de asambleas generales (artículo 371, fracción VIII), pues todo ello, como se ha dicho, en un amplio número de casos sólo se cumple de manera formal, pero, se insiste, sin que exista un verdadero espíritu democratizador, ni se fomenta la participación de las bases en la toma de decisiones respecto de asuntos primordiales para la marcha de la agrupación obrera, limitándolas a intervenir en algo que desde luego les es más cercano y urgente como son las revisiones periódicas de los contratos colectivos de trabajo.

Desde luego, ante los cambios políticos experimentados por el país en los últimos tiempos, sobre todo frente al cambio de régimen sostenido por muchos años por el partido oficial que le dio cobijo a

muchas organizaciones sindicales, se impone una necesaria revisión hacia el interior de lo que ostentosamente se conoce como el "Movimiento Obrero Organizado" (llámese Congreso del Trabajo o centrales obreras que lo conforman. Aquí dejamos un poco de lado a los llamados sindicatos independientes, no tanto por que pudieran ser modelos de organización y vida democrática interna aunque sí, en términos generales se encuentran en mejor situación), sino porque por su propia definición se encuentran al margen de la política partidista que hemos censurado.

Las organizaciones de trabajadores debieran por tanto enfocarse a la búsqueda de un nuevo paradigma que, sin que implique una renuncia total a su participación en la vida política nacional, ya que representan a una fuerza real de poder, tampoco represente para sus dirigentes un espacio privilegiado para la obtención de escaños o puestos públicos que no tengan relación propiamente con su actividad sindical. Menos política y más atención de las demandas obreras debería ser un objetivo a perseguir, sobre todo si tienen la sensibilidad para darse cuenta que la conciencia de grupo de sus agremiados crece constantemente y muchas veces rebasa la capacidad de los líderes.

## VII. AUTORIDADES JURISDICCIONALES NO JUDICIALES

Con anterioridad, en este mismo estudio, hemos hecho referencia a las ideas que en diversos aspectos, dieron origen a varias de las instituciones que son propias y caracterizan al derecho del trabajo en México.

De igual forma, resulta conveniente recordar que desde los inicios del siglo XX y sobre todo a partir del estallido del movimiento revolucionario, empezaron a surgir varios intentos para concretar en textos legales, tanto los aspectos sustantivos o de fondo para conseguir la tutela de los derechos de la clase trabajadora, como las vías procesales para hacer efectiva dicha tutela. La idea desde el inicio fue la de crear procedimientos ágiles y sencillos que procurasen el mejor acceso por parte de los trabajadores a los órganos jurisdiccionales y una solución pronta, así como justa de sus demandas.

Vale la pena citar en este momento, por su trascendencia, la Ley del Trabajo promulgada en el estado de Yucatán bajo el gobierno del general Salvador Alvarado en 1914, que entre otras cosas instituyó la

creación de los Consejos Municipales de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje; los primeros con una función básicamente de acercamiento y solución por la vía conciliatoria de las controversias laborales (fundamentalmente respecto a situaciones de seguridad y riesgos de trabajo), y el segundo para resolver jurisdiccionalmente aquellas controversias que no pudiesen ser superadas por convenio entre las partes.

En relación con las actividades y logros de estos órganos fue que surgieron las palabras del diputado Héctor Victoria que citamos en el apartado II de este trabajo, las cuales junto con la labor proselitista tanto del citado como de otros constituyentes progresistas, dieron como resultado la redacción de la fracción XX del artículo 123 constitucional en los siguientes términos: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno".

Dos aspectos resultan fundamentales en esta disposición de nuestra norma máxima: la creación de tribunales de jurisdicción especializada llamados Juntas de Conciliación y Arbitraje; así como la integración sectorial de estas Juntas.

En el primer aspecto, mucho se discutió durante el congreso constituyente sobre la conveniencia e inconveniencia de adoptar a nivel nacional la experiencia yucateca acerca de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sobre todo los Constituyentes de formación o línea más ortodoxa censuraron el hecho de que tales órganos jurisdiccionales se pretendiera sacarlos del ámbito del Poder Judicial, pregando una invasión de competencias por parte del Ejecutivo sobre el Judicial, sin embargo, prevaleció la opinión de la corriente más progresista que veía un severo peligro al dejar la interpretación y la aplicación de las nuevas normas laborales en manos de un Poder que aún no había sido permeado por los ideales surgidos de la Revolución.

Esto era real, tanto el Ejecutivo como el Legislativo, representado en ese momento por los propios Constituyentes, estaban conformados por elementos surgidos del grupo triunfador en la gesta revolucionaria, mientras que la Judicatura seguía en manos de las mismas personas que ya actuaban como tales desde la época porfiriana. Siguiendo la máxima evangélica era como "echar vino nuevo en odres viejos".

De ahí la justificación histórica para la creación de estos tribunales, formal y orgánicamente administrativos pero con funciones ju-

diciales. Sin embargo, no bastó con este acto legislativo para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje asumieran plenamente sus funciones pues no fue sino hasta casi mediados de la década de 1920 que la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoció plenamente la jurisdicción y la imperatividad de las Juntas en la solución de las controversias de tipo laboral (con la ejecutoria pronunciada en el caso planteado por la Cía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, en 1924).

Por lo que respecta a la integración sectorial, la idea fue dar intervención directa a través de representantes a las propias fuerzas en conflicto, los trabajadores y los patrones, procurando con esto conseguir una administración de justicia más cercana a la realidad fáctica y más sensible a la problemática de fondo que presentan las relaciones laborales, claro sin descuidar la rectoría del Estado que se da mediante el representante del gobierno, quien se convierte en el fiel de la balanza para juzgar con criterio imparcial o no comprometido sobre la procedencia o improcedencia de las reclamaciones planteadas en juicio.

Esta conformación colegiada debería de rendir los claros beneficios que se plantearon los Constituyentes de 1917 y a que nos hemos referido, sin embargo, con el andar de los tiempos se ha desvirtuado la idea por las causas que adelante se expondrán.

Así se estableció como un paradigma que la justicia laboral debía quedar en manos de tribunales de tipo administrativo o formalmente incorporados al Poder Ejecutivo, tanto federal como local y que los mismos debían funcionar en forma colegiada, con la participación de un representante de cada sector involucrado en los conflictos y uno del gobierno.

Hoy en día, en esto como en los temas anteriores que hemos comentado, se impone hacer una reflexión y una revisión de las motivaciones que sirvieron de origen para la creación de este andamiaje jurídico.

Desde luego, no puede sostenerse que el Poder Judicial represente a la fecha un eventual peligro para la aplicación de las normas laborales como se pensaba en la época revolucionaria; más aún, las resoluciones o laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como todo acto de autoridad, se encuentran sujetas por la vía de amparo a la revisión y en su caso corrección por parte de los Juzgados de Distrito o Tribunales Colegiados de Circuito, pertenecientes al Poder

Judicial, de ahí que no pueda hablarse de una total independencia de las Juntas respecto a dicho Poder.

En el mismo sentido, la Jurisprudencia tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación actuando en pleno como de su Segunda Sala actualmente y de los Tribunales Colegiados de Circuito en sus respectivas competencias territoriales, es obligatoria para las Juntas de Conciliación y Arbitraje de tal suerte que la vinculación jurisdiccional es innegable por lo que la calidad de tribunales no judiciales queda sólo en el terreno de la dependencia organizativa y presupuestal respecto del Ejecutivo Federal y de los estatales, incluido el Distrito Federal.

Resulta, por otra parte, también poco sostenible desde el punto de vista estrictamente jurídico el mantener la doble jurisdicción (federal y local) en esta materia ya que su origen obedeció a causas de carácter netamente político, básicamente obtener por parte del gobierno federal un mayor control sobre determinadas ramas industriales y empresas cuya actividad y sobre todo cuyos problemas laborales podían repercutir con mayor importancia sobre la economía nacional. Sin embargo, no existe ningún argumento jurídico de peso que justifique esta distinción en la aplicación de las normas de trabajo, siendo que la Ley es federal y por tanto obligatoria en todas las entidades federativas. Sólo por razones de distribución de la carga presupuestal entre la federación y los estados, además de las razones de índole política pueden explicar la permanencia de esta doble jurisdicción que, en contraposición, provoca en muchos casos una falta de uniformidad en los criterios de aplicación de la Ley con la problemática práctica que esto conlleva.

Y volviendo al punto de la integración Sectorial de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, nos encontramos con una situación práctica que ha desvirtuado la intención original del constituyente y es que, no obstante que formalmente los tres elementos integrantes de las Juntas cumplen la misma función, participar en la toma de decisiones para la solución de los juicios en que intervengan, o sea, pronunciar los laudos y los acuerdos de trámite en forma colegiada, la realidad en la gran mayoría de los casos es que tanto los representantes obreros como los patronales únicamente cumplen dicha función limitándose a estampar sus respectivas firmas en los acuerdos o resoluciones correspondientes, pero sin intervenir o involucrarse directamente en la toma de decisiones que implica el contenido de esas resoluciones.

Y esto deriva básicamente de una situación eminentemente práctica pero real, mientras los representantes del gobierno o presidentes de la Junta perciben por Ley emolumentos similares a los de un Magistrado del Tribunal Superior de Justicia, por su parte los representantes obreros y patronales tienen un ingreso incomparablemente menor lo que les obliga a tener casi por regla general algún otro medio de subsistencia. Así, los representantes de los trabajadores generalmente se encuentran vinculados a alguna organización sindical de quien reciben sus mayores ingresos y de igual forma, los representantes patronales o del capital son sostenidos por las Cámaras y otras organizaciones empresariales a las que además les prestan sus servicios.

De esta forma, su actividad como elementos integrantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se convierte en un trabajo complementario que cumplen sólo en la mayor o menor medida de sus posibilidades de tiempo, a veces en forma más o menos satisfactoria, pero en muchos casos en forma verdaderamente deleznable.

Esto trae como consecuencia, no sólo y como se ha dicho, que no se cumpla con la intención manifiesta que pretende la integración sectorial, sino además que en una gran cantidad de casos se provoque una tardanza exagerada en la tramitación de los juicios laborales en perjuicio de las partes en litigio.

Por todas estas razones, resulta imperioso replantearse la justificación actual de estos órganos jurisdiccionales en materia laboral, pues ni su inserción, por lo menos desde el punto de vista organizacional dentro del Poder Ejecutivo, ni su integración sectorial, debido a la muy escasa participación real de la representación de las partes interesadas, hace que resulten ser los tribunales más idóneos para llevar a cabo la función que realizan.

Restituir la jurisdicción laboral a la esfera del Poder Judicial permitiría superar varios de los problemas que actualmente se presentan, como la falta de una auténtica capacitación y especialización mediante una carrera judicial para sus integrantes; esto daría también mayor seguridad e independencia sobre todo a los ocupantes de puestos de mayor responsabilidad como son los actuales Presidentes de Juntas, ya que no estarían sujetos a los vaivenes y cambios que periódicamente se presentan entre los funcionarios administrativos que les otorgan el puesto; y por otra parte, se abriría la posibilidad

para revisar las resoluciones en primera instancia por vía de apelación ante un Tribunal Superior de Justicia y no como ahora mediante el Juicio de Amparo que ha sido convertido en una apelación, disfrazada de protección de garantías.

Finalmente el nuevo paradigma debe abocarse a la búsqueda de un tipo de tribunal en materia de trabajo, que pudiera conservar su conformación colegiada y sectorial, pero donde cada integrante sea corresponsable en obligaciones y derechos, estos últimos sobre todo en cuanto a la retribución; donde pueda darse un crecimiento y especialización de sus miembros con visión de largo plazo y no sólo para un periodo de gobierno; y donde pueda lograrse una más cierta uniformidad de criterios en la aplicación de la Ley que evite la inseguridad actual que se presenta sobre todo entre muchas Juntas Locales de diversas entidades federativas, todo esto con el propósito de conseguir el ideal de justicia que a todos conviene, esto es, que sea pronta, cierta y expedita.

## VIII. CONCLUSIÓN

El derecho mexicano del trabajo, disciplina jurídica en constante evolución, tanto por su relativa novedad como por la movilidad de los sujetos a los que está dirigido, se halla actualmente sujeto a una crítica insistente por su escasa capacidad para responder a las exigencias de un mundo laboral mucho más demandante de productividad, de adaptación al cambio social y de toma de conciencia sobre las responsabilidades de los elementos que lo conforman. No obstante, la reticencia al cambio parte en buena medida del no haber superado ciertos paradigmas, sin duda claros e importantes en su momento, pero que en la actualidad ya no responden ni a las necesidades ni a las exigencias de trabajadores y empleadores, por lo que, en aras de conseguir los consensos necesarios para llevar a efecto una auténtica y provechosa reforma legal, debe empezarse por encontrar los nuevos paradigmas que orienten esa labor, sobre todo partiendo de la base de un genuino interés de mejoría mutua y no tratando de defender intereses o prerrogativas unilaterales que sólo anularían cualquier esfuerzo en este sentido.