

# CONFLICTO LABORAL INDIVIDUAL SOLUCIONES CONVENCIONALES \*

**Carlos Reynoso Castillo**

En América Latina existe una preferencia por la búsqueda de soluciones a los conflictos derivados del trabajo por la vía jurisdiccional.<sup>(1)</sup>

La preferencia por esta vía obedece a múltiples razones, como lo son: las características mismas del derecho en general y del derecho latinoamericano del trabajo en particular, el cual pretende ser omnicomprensivo al intentar dar soluciones a todo por medio de la ley, también en algunos casos como el mexicano la estructura de un movimiento obrero "incapaz" de asumir la defensa del trabajador frente al empleador, y las relaciones de este movimiento obrero con el Estado son factores que influyen en aquella preferencia.

De esta manera el intentar solucionar los conflictos sin la intervención de terceros o en el lugar mismo donde surgieron aquéllos aparece a veces en las legislaciones latinoamericanas como una facultad y no como una obligación, contrariamente a lo que pudiera observarse en otros sistemas jurídicos<sup>(2)</sup>.

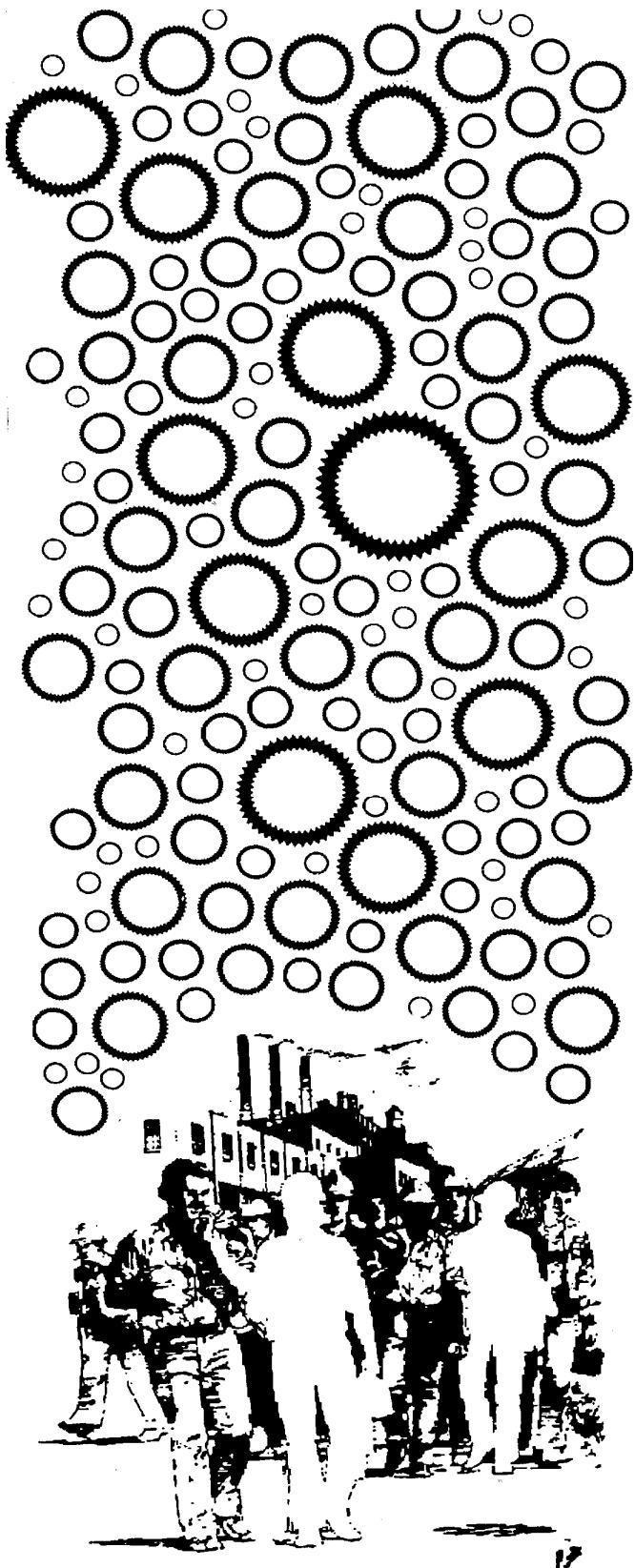
México no es la excepción, y los mecanismos de solución de los conflictos dan una importancia menor a aquellos medios extra-jurisdiccionales de solución, lo cual como se verá más adelante, es reforzado por el sistema jurídico nacional (ya sea en las disposiciones que ya existen en los contratos colectivos, ya sea por las ambigüedades que en la materia presenta la escasa jurisprudencia nacional que se ocupa del tema, o bien por el alejamiento de normas internacionales en la materia que coadyuvarían a adoptar y conformar un sistema más completo de solución de los conflictos individuales).

El análisis de las soluciones convencionales a los conflictos individuales (entendidas como aquéllas producto del acuerdo entre las partes y que se plasman en un documento que puede ser el contrato colectivo) parecería ser un tema, por lo menos en el caso de México, carente de sentido o de objeto en la medida que con excepción de algunas grandes empresas la inclusión en los contratos colectivos de mecanismos de solución de los conflictos en la empresa es más bien la excepción. Sin embargo, ahí radica precisamente el interés por estudiar el tema, tratando de averiguar las razones del descuido por fomentar y respetar las normas contractuales.

Estos comentarios, parten de una hipótesis según la cual la situación antes descrita se debe en buena medida a las características en que el orden jurídico laboral regula las normas contractuales relativas a la solución de los conflictos individuales. Si este razonamiento es válido, ello permitiría afirmar que algunas modificaciones a diferentes niveles coadyuvarían a fomentar la búsqueda de mecanismos de solución de conflictos en el lugar mismo donde surjan. Estas ideas, se desarrollan en este trabajo siguiendo dos líneas de argumentación:

Una, identificando lo que sobre la materia existe en el orden jurídico mexicano, intentando mostrar cómo existe un deficiente tratamiento del derecho laboral de las soluciones convencionales a los conflictos individuales. En última instancia se trataría de constatar cómo existe una relativa exclusión de las soluciones negociadas de los conflictos individuales, en los contratos colectivos (Primera parte). Dos, en segundo término se buscaría sugerir la adopción de estos mecanismos, como una manera de mejorar la impartición de justicia laboral, descargando de este modo los ya saturados tribunales del trabajo en nuestro país. Se intenta asumir una actitud prepositiva y concluyente sobre el tema (Segunda parte).

\* Trabajo presentado en el II Congreso Regional Americano de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social. San José, Costa Rica, marzo de 1990.



### La exclusión de las soluciones negociadas

Si bien es cierto la fracción **XX** del apartado A del artículo 123 de la Constitución mexicana establece "que las diferencias entre capital y trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje" <sup>(3)</sup>, ello no excluye la posibilidad de que las partes de común acuerdo mediante la negociación puedan establecer mecanismos internos a la empresa para intentar solucionar a ese nivel los conflictos durante la prestación del trabajo. Este tipo de mecanismos de solución de conflictos se aceptan como legales, en la medida que la Constitución no los prohíbe expresamente y constituyen medios autocompositivos y conciliatorios convenientes a la búsqueda de soluciones a los conflictos obreros. Lo que el texto constitucional no permite es que una instancia diferente a la indicada por ella estuviera encargada de solucionar conflictos excluyendo totalmente de este modo la jurisdicción laboral por ella establecida.

El reconocimiento de la posibilidad de defenderse antes de ser sancionado, por medio del establecimiento de este tipo de mecanismos internos a la empresa, sería una forma de rescatar el espíritu de disposiciones constitucionales según las cuales nadie podrá ser sancionado sin antes tener la posibilidad de defenderse.

Cabe destacar la existencia de algunas disposiciones de derecho internacional del trabajo que alientan la búsqueda de soluciones a los conflictos individuales dentro de la empresa; concretamente el artículo 7 del Convenio 158 (sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador de 1982) señala que<sup>4</sup> "No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad".

Si bien es cierto este instrumento no ha sido ratificado por México, ello no excluye que sea respetado según lo indica el art. 19 de la Constitución de la OIT<sup>(5)</sup>.

Dentro de la ley reglamentaria de las disposiciones constitucionales cabe distinguir por un lado las relativas a los mecanismos de solución del conflicto "extra-empresa" mediante la intervención de un tercero "ajeno" originalmente al conflicto <sup>(6)</sup>, que en el caso mexicano se presenta bajo la forma de órganos colegiados de integración tripartita llamados "Juntas" <sup>(7)</sup>, y por el otro las relativas al posible establecimiento de instancias de solución del conflicto "intra-empresa", que en México, como producto de la negociación colectiva, se presentarían bajo la forma de "comisiones mixtas" de integración paritaria <sup>(8)</sup>.

La inclusión de disposiciones relativas a la solución de los conflictos individuales dentro de la empresa, no parece ser la regla en los contratos colectivos mexicanos. Se trata de una práctica que desalentada por

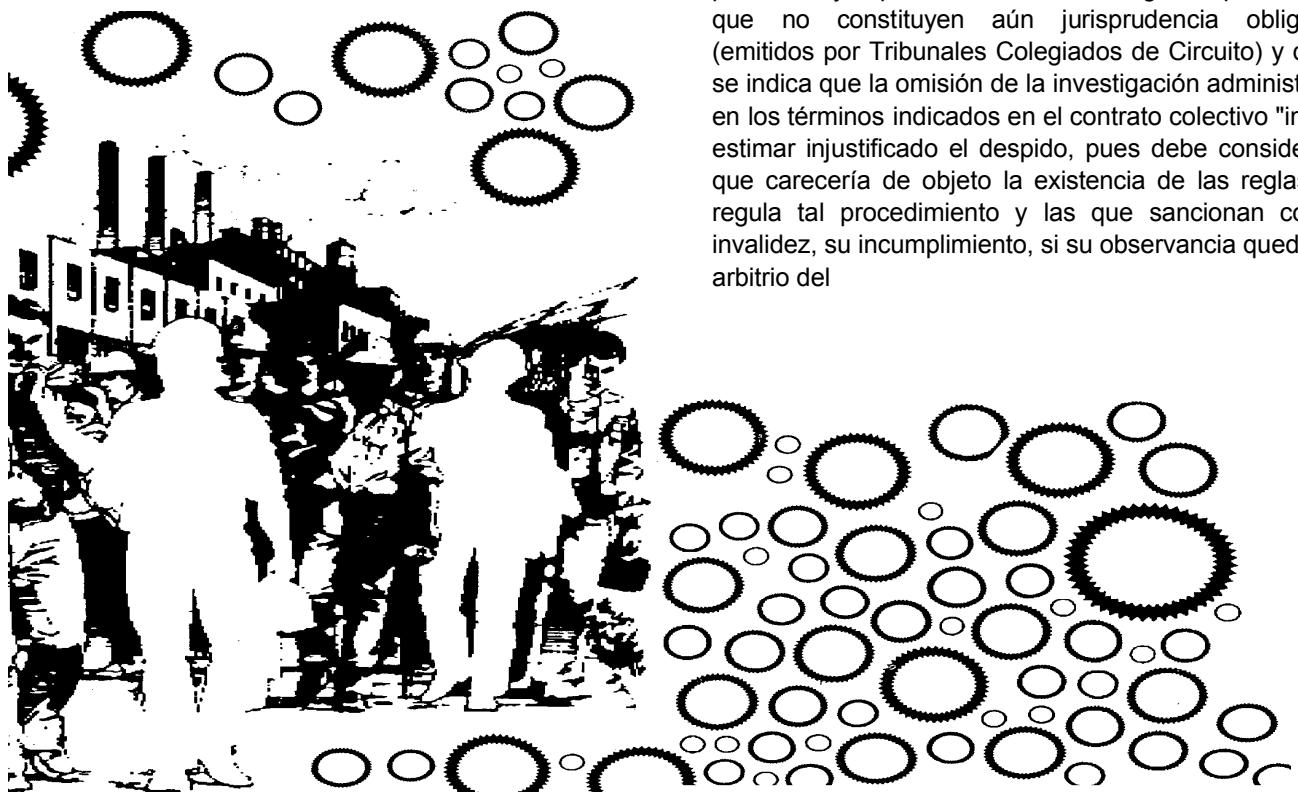
el resto del orden jurídico y por una política laboral donde la prioridad en la solución de los litigios corresponde a la vía jurisdiccional, no ha llegado a tener la importancia cuantitativa deseada. Se advierte, sin embargo, que ahí donde existen, se trata de normas contractuales producto de la negociación cuya riqueza se presenta a veces en proporción a las dimensiones de la empresa donde pretenden ser aplicadas. El contenido específico de dichas cláusulas es variado: existen desde las más simples, estableciendo únicamente que el trabajador no será sancionado o separado de su empleo sin una previa investigación del caso <sup>(9)</sup>; hasta las más sofisticadas, reconociendo una normatividad detallada de la investigación administrativa <sup>(10)</sup>. En ambos casos se trata de mecanismos que intentan dar al trabajador la posibilidad de ser oído antes de tomar alguna medida sancionatoria en su contra.

Por otro, lado es necesario precisar que la evolución reciente de la jurisprudencia mexicana en la materia, tal vez sea uno de los ámbitos del orden jurídico nacional donde más claramente aparece el desaliento por la búsqueda de soluciones "intra-empresa" a los conflictos individuales.

Esta desmotivación ha sido alentada por medio de las decisiones de los tribunales mexicanos, los cuales se

pronunciaron en la década de los '50 sobre el valor probatorio de las actas administrativas producto de alguna investigación, indicando que las mismas deberían de ratificarse ante el tribunal laboral <sup>(11)</sup>, lo cual dejaba de ser necesario si el mismo actor quien ofrecía tal documento como prueba <sup>(12)</sup> y en algunos casos se consideró que tenía plena validez sin poder ser tachadas de parcialidad, sobre todo en el caso en el que el reclamante reconocía haber participado en tal pesquisa <sup>(13)</sup>. La idea central en todas estas decisiones se resume en la ausencia de obligatoriedad que se atribuyó a los fallos adoptados por las comisiones mixtas, en las empresas que éstas existían <sup>(14)</sup>, lo cual desalentó la búsqueda de su inclusión en los contratos colectivos.

Por otra parte los tribunales mexicanos discutieron ampliamente la cuestión de si las comisiones encargadas de realizar una investigación tenían o no facultades jurisdiccionales. Diferentes decisiones de los años 60 dan cuenta de la insistencia por una respuesta negativa sobre este aspecto, agregando en algunos casos que "lo resuelto por ellas (las comisiones mixtas) carece del valor legal" <sup>(15)</sup>, o bien que estas instancias "no tienen facultades para resolver controversias entre el capital y el trabajo" <sup>(16)</sup>. Sin embargo, con posterioridad parece operarse en los años recientes un viraje en los criterios de los tribunales mexicanos, contrariamente a los criterios sustentados hasta los años 70 en uno de los aspectos más importantes del tema, que es el relativo a los efectos jurídicos que se atribuyen a la omisión por parte del empleador de una investigación, a veces detallada, prevista en el contrato colectivo <sup>(17)</sup>. Este cambio aunque importante debe ser precisado ya que se trata sólo de algunos precedentes que no constituyen aún jurisprudencia obligatoria (emitidos por Tribunales Colegiados de Circuito) y donde se indica que la omisión de la investigación administrativa en los términos indicados en el contrato colectivo "implica estimar injustificado el despido, pues debe considerarse que carecería de objeto la existencia de las reglas que regula tal procedimiento y las que sancionan con su invalidez, su incumplimiento, si su observancia quedara al arbitrio del



patrón..."<sup>(18)</sup>. Con excepción de estas últimas referencias, los criterios emitidos por los tribunales mexicanos mantuvieron una constante, que fue el manifestar que el papel de los procedimientos e instancias investigadoras como mecanismos de solución de los conflictos individuales dentro de la empresa tenían un carácter simbólico, cuya obligatoriedad y validez serían constantemente negadas.

## II. La búsqueda de soluciones negociadas

Ante esta situación resulta conveniente intentar efectuar diversos cambios encaminados a fomentar y consolidar los mecanismos de soluciones contractuales de los conflictos individuales dentro de la empresa. Tal objetivo, para tener éxito deberá estar apoyado en por lo menos tres niveles, que tienen que ver, en última instancia, con los posibles actores involucrados e interesados en la solución de dichos conflictos.

Para los trabajadores la inclusión en los contratos colectivos de cláusulas sobre la materia supone contar

con un movimiento obrero participativo y propositivo, donde las características de los postulados reivindicatorios no sean exclusivamente salariales. Ello supone no solamente una cierta concientización por parte de los trabajadores de las ventajas que pudiera ofrecer una solución "doméstica" de los conflictos individuales sino también una preparación de los líderes sindicales que les permitiera proponer los mejores y más efectivos mecanismos encaminados a tales fines.

Para las empresas, el aceptar dialogar sobre la materia supone rescatar o en su caso consolidar el espíritu concertador y profesional que debe imperar en las relaciones laborales, donde a partir del respeto mutuo de las partes, e inspiradas en la objetividad, la equidad y el respeto del orden jurídico se llegue a fórmulas simples pero eficaces.

El estado tendría un papel importante que jugar en esta tarea, y la manera como podría llevarlo a cabo sería en varios frentes: ya sea tratando de ofrecer asesoría en la formación y organización de las comisiones mixtas correspondientes, ya sea ofreciendo capacitación sobre técnicas de solución de conflictos a los trabajadores responsables de dichas tareas dentro de la empresa, etc.

Resulta claro que el éxito de un sistema de solución de

### NOTAS

- 1 Entiéndase por jurisdiccional la instancia encargada de resolver un litigio. Instancia que existía antes del nacimiento del conflicto a la cual las partes deberán someterse por mandato de ley. En el caso de México el artículo 123-A-XX de la Constitución indica que "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".
- 2 Como es el caso por ejemplo en algunos países del este europeo donde, por lo menos hasta 1989, se otorga una mayor importancia a los mecanismos de solución de los conflictos individuales al interior mismo de la empresa, tal es el caso de países como Hungría, Unión Soviética y Polonia.
- 3 Para el caso de los trabajadores al servicio del estado, establece la fracción XII del apartado B del art. 123 que dichas diferencias deberán someterse a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 4 Esta norma fue explicitada por la Recomendación No. 166 (de mismo título que el convenio 158), al sugerir (art. 9) que el trabajador tendrá derecho a contar con la asistencia de otra persona cuando se defienda de los cargos acerca de su conducta o su trabajo que puedan llevar a la terminación de su relación de trabajo.  
Estas normas internacionales son de las que más directamente tratan el tema; sin embargo cabe hacer una mención especial respecto de la Recomendación No.130 sobre el examen de reclamaciones dentro de la empresa con vistas a su solución, la cual es un instrumento promotor de la solución de los conflictos individuales en la empresa señalando, entre otras cosas: art. 5 "Cuando los procedimientos para el examen de reclamaciones se establezcan por medio de contratos colectivos, deberá alentarse a las partes en tales contratos a incluir en ellos una disposición en virtud de la cual, durante el periodo de su vigencia, se comprometan a promover la solución de las reclamaciones con arreglo a los procedimientos previstos y se abstengan de toda acción que pueda dificultar el funcionamiento eficaz de dichos procedimientos".
- 5 El art. 19-5-e señala entre las obligaciones de los miembros respecto de los convenios no ratificados que "... no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio..."
- 6 Aquí se excluye a los conflictos entre el Estado y sus trabajadores, ya que en este caso, el carácter de "ajeno" al conflicto puede fácilmente ser cuestionado, sobre todo en aquellos casos en que el Estado actúa como demandado en el litigio, lo cual permitiría identificarlo como juez y parte en el mismo.
- 7 Las cuales pueden ser de diferentes tipos y con diferentes competencias: Juntas Locales y federales de conciliación y Juntas locales y federales de conciliación y arbitraje (reguladas en los artículos 591 a 624 de la Ley Federal del Trabajo).
- 8 A tal efecto la ley mexicana señala en su artículo 392: "En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaran obligatorias".  
Estas comisiones mixtas tienen orígenes europeos respecto de los cuales no existen unanimidad por parte de los autores. Hay quienes señalan que se inspiran de los "Comités Whitley" propuestos en Inglaterra después de una encuesta del mismo nombre realizada en 1901. Pero hay también quienes indican que sus antecesores fueron los consejos de empresa que aparecían en el proyecto de ley de trabajo elaborado por la Asamblea de Frankfurt entre 1848 y 1849.
- 9 Por ejemplo en la empresa Coca-Cola la cláusula **No. 70** del contrato colectivo indica que:"No se sancionará a los trabajadores sin previa investigación del caso; La investigación se hará por escrito levantándose actas que firmarán los que en ella intervengan y de las cuales siempre se dará una copia al trabajador afectado y al Sindicato" (Contrato Colectivo celebrado entre Industria Embotelladora de México S.A. de C.V., 1988-1990). Cláusulas similares pueden encontrarse en: Contrato Colectivo de Trabajo para Embotelladores S.A. de C. V. y Sindicato

los conflictos individuales en la empresa pasa, por lo menos en el caso mexicano, por una actualización y modificación de las normas laborales que afectan y desalientan tales mecanismos, es por ello que algunas variantes concretas serían las siguientes:

Primera: los contratos colectivos deberán contener cláusulas donde se dé la oportunidad de que el trabajador se defienda antes de que una sanción en su contra sea tomada. Si bien es cierto, las modalidades específicas serían fijadas en la negociación, la ley laboral podría establecer una "norma-marco" que sirviera de guía.

Segunda: La consolidación de un sistema de solución de este tipo no tendría sentido alguno si la jurisprudencia nacional siguiera desalentándolo en la forma que se comentó.

En ese sentido los tribunales del trabajo deberían cooperar, en la medida de lo posible, para hacer de la observancia de las normas contractuales un requisito de validez de las sanciones que pronuncien contra el trabajador.

Tercera: La ratificación de algunas normas internacionales como lo es el Convenio 158 de la OIT que señala la necesidad de otorgar al trabajador ese

derecho de defensa prejudicial. La vigencia en el ámbito nacional de esta norma internacional permitiría establecer una coherencia global del orden jurídico laboral.

Uno de los objetivos históricos del derecho del trabajo siempre ha sido la búsqueda de la justicia en las relaciones laborales. En ese sentido una mejoría en la solución de los conflictos de trabajo sería una buena manera de acercarse a tales fines.

El autor considera que en materia laboral, y concretamente en uno de sus principales aspectos como lo es el de la impartición de justicia, los países latinoamericanos durante los últimos años han padecido un constante y progresivo alejamiento de las normas frente a una realidad cambiante. En ese sentido, la búsqueda de mecanismos y de formas nuevas más coherentes y funcionales, es una manera de actualizar y revitalizar la normatividad del trabajo.

Se trata de un ejercicio que, en última instancia debe ser visto como parte de los esfuerzos que todos estamos obligados a realizar para llegar a cristalizar aquella aspiración cada vez más olvidada que es la justicia del derecho del trabajo, la justicia laboral, la justicia para los trabajadores.

## NOTAS

- Único de Trabajadores de Artículos Mundet S.A. de C.V. 1988-1990 (Cláusulas No.72). Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Cervecería Modelo S.A. de C.V. y Sindicato de Trabajadores de la Cervecería Modelo S.A. de C.V. (celebrado el 15de febrero de 1988) (Cláusula No. 53). Contrato Colectivo celebrado entre Derivados Macroquímicos S.A. de C.V. y la Unión Mexicana de Obreros y Empleados de Productos Químicos, Farmacéuticos y similares. 1987-1989. (Cláusula no.44). Contrato Colectivo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, 1987-1989 (Cláusula no. 55 y 55bis).
- 10 En algunas empresas la parte conceptual del procedimiento sancionadorio ha sido objeto de una mayor atención, por ejemplo en la empresa Teléfonos de México la cláusula No. 22del Contrato Colectivo señala: "El derecho de la empresa para separar a los trabajadores, será ejercitado por ésta con las siguientes limitaciones: a) Sólo se aplicará la separación si ha mediado la investigación en la forma establecida en la cláusula 20", (La cual se inicia con la comunicación por escrito al sindicato y al trabajador citándolos para que realice la investigación, donde el trabajador podrá defenderse y estableciendo disposiciones especiales para trabajadores que realicen alguna actividad sindical); b) Cuando están comprobados los extremos de la Cláusula 21, a favor del o de los trabajadores que pretenden ser separados" (Dicha cláusula indica que la empresa tomará en consideración "Las consecuencias de la falta, los buenos antecedentes, la categoría y la antigüedad del trabajador"); c) Prescribe en un mes el derecho de la empresa para separar a los trabajadores, desde que se dé causa para la separación o sean conocidas las faltas".
- En otros casos, los menos, la parte procedural ha sido meticulosamente reglamentada, tal es el caso del Contrato Colectivo vigente en la Universidad Nacional Autónoma de México (Cláusulas21 y 22) donde existe un procedimiento en dos instancias: una primera ante los representantes de la dependencia donde el programa surge, quienes realizarán la investigación administrativa, y una segunda, ante la Comisión Mixta de Conciliación de integración bipartita.
- 11 Decisiones adoptadas para el caso de empleados públicos. Véase: T. CXIX, p. 3700, AD. 92853, Sra. de Comunicaciones y Obras Públicas, 5 marzo 1954, unanimidad devotos.
- 12 Véase Vol. XIII, 5a parte, p.160. AD.2829 57 Ferrocarriles Nacionales de México- 28 de julio 1958- Unanimidad de 4 votos- Ponente Mario G. Rebolledo F.
- 13 Vol.XIV, 5a Parte, p. 97. Véase AD. 353 57.Alfonso González Díaz de León-14 de Agosto 1958. 5 votos, Ponente: Mario G. Rebolledo.
- 14 Véase Vol. XXIV, 5a parte, p.86.AD. 4553 57- Ferrocarriles Nacionales de México-22 de junio 1959-unanimidad de votos- Ponente: Ángel González de la Vega.
- 15 Véase por ejemplo Vol. 7, 5a parte, p.13. AD. 1623 68- Mauro G. Balderas Sánchez-3 de julio de 1969-5 votos- Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.
- 16 Véase Vol. LXVIII, 5a parte, p.9. AD. 619661-Aurora Pérez y Pérez de López-8 de febrero 1963- Unanimidad de 4 votos-Ponente: Agapito Pozo.
- 17 Sobre todo la jurisprudencia y los precedentes consignados a lo largo de la 6a y 7a épocas siempre insistieron en que la omisión de una investigación prevista en el contrato colectivo no bastaría para considerar, por ejemplo, a un despido como injustificado, lo cual se hizo esgrimiendo una gran diversidad de argumentos no siempre convincentes. Véase en esa línea de pensamiento las siguientes decisiones: Vol XXXVI, 5a parte, p.29. AD. 77560-Teodoro Kepellman Mata Soto-8 de julio 1960-5 votos- Ponente: Mariano Azuela., Vol LXXI, 5a parte, p.9. AD. 4510 61- Felipe Núñez Hurtado- 8 de mayo de 1963-5 votos- Ponente: Adalberto Padilla Ascencio, Vol. XLIX, 5a parte, p. 41. AD. 7335 60 - La Omega S. A.- 20 de julio 1961 - 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.
- 18 Informe Suprema Corte de Justicia 1986, 3a parte, Tribunales Colegiados de Circuito, Tribunal Colegiado del 9o Circuito, p. 483. AD. 75 86 Instituto Mexicano del Seguro Social. 6 de marzo 1986. Unanimidad de votos Ponente "Guillermo Baltazar Alvear. Secretario" Enrique Alberto Durán Martínez.