

RESCATANDO EMPLEOS Y FUENTES DE TRABAJO: LOS CONVENIOS EN MATERIA LABORAL.

Jair Anzures Ornelas

Nuestra legislación laboral contempla al caso fortuito y la fuerza mayor no imputables al patrón como una causal de suspensión colectiva, temporal, necesaria, inmediata y directa de las relaciones colectivas de trabajo, sin embargo, al presentarse un caso fortuito o de fuerza mayor el patrón o su representante deben dar aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, la apruebe o desapruebe.

En caso de ser aprobada la suspensión: se debe iniciar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje con el procedimiento especial laboral¹, el cual, puede durar al menos seis meses, lo que resulta excesivo puesto que para el patrón se trata de un asunto de carácter urgente, sin embargo, la carga de trabajo de las Juntas de Conciliación hace imposible que se cumplan los términos dispuestos en la legislación laboral y un procedimiento que debería durar un mes termina durando mucho más, lo cual provoca la ineficiencia de su aplicación.

Ahora bien, la situación que se vive en la actualidad, por motivo de la pandemia por COVID-19, imposibilita que se lleve a cabo el procedimiento anterior, pues, las Juntas de Conciliación únicamente están funcionando para atender convenios y procedimientos de huelga.

Por tanto, la mejor solución para ambas partes (trabajadores y patrones) son los convenios, atendiendo a que éstos son acuerdos de voluntades que pueden modificar y extinguir obligaciones contractuales, en materia laboral no son la excepción, sin embargo, a diferencia de otras ramas del derecho en las que, si las partes no acuerdan convenir se debe cumplir con el contrato, en materia laboral, existen diversos supuestos en los que, si el trabajador no acepta convenir, éste puede rescindir la relación de trabajo con responsabilidad para el patrón, lo cual, lo hace acreedor a una indemnización de tres meses del salario que percibía.

De suscitarse lo anterior, el trabajador está en todo su derecho de exigir la indemnización, sin embargo, la situación económica que atraviesan la mayoría de las empresas por motivo de la pandemia es complicada y en muchos casos las imposibilita para pagar una indemnización, por lo que, el único camino

¹ previsto en el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo.

para que el trabajador exija la indemnización es interponiendo una demanda. Un procedimiento ordinario laboral dura al menos dos años hasta que se dicta el laudo, una vez dictado, se procede a la ejecución de éste, lo que puede llevarse al menos un año más, es decir que, un juicio laboral al menos tomará tres años, lo que implicará tres años de desgaste físico, mental y económico para ambas partes.

Por lo anterior, es de suma importancia que, tanto trabajadores como patrones, consideren el convenio como la mejor alternativa para resolver conflictos, no solo en esta emergencia sanitaria sino siempre, a través de los convenios se pueden modificar (por el tiempo que dure el caso fortuito o la fuerza mayor) los salarios, la jornada de trabajo, el lugar de trabajo y cualquier cláusula con la que las partes busquen conservar su salud, el empleo y la fuente de trabajo. Instamos a trabajadores y patrones a que piensen en convenir, no vean solo sus intereses particulares y de buena fe busquen mantener la salud y el equilibrio de la relación laboral, ya que, el panorama actual es complicado para ambos y si se continúan perdiendo empleos y fuentes de trabajo el día de mañana será aún más complicado.