

RAZÓN DE LA EQUIDAD

La equidad es la parte mejor de la justicia, decía Aristóteles, y tiene como fin la corrección de la ley en el supuesto de que no pueda ser aplicada por causa de su universalidad; es decir, la equidad corrige la ley, no porque la ley sea injusta sino porque la relación que en la práctica puede ocurrir resulta distinta a la que se había previsto en la ley con carácter general. Si se estima la justicia conmutativa como la justicia aplicada a hombres, cuyas desigualdades reales son consideradas como no existentes, es preciso entender por equidad una justicia que considere las particularidades individuales en cada caso. Por el contrario, si se acepta la existencia de diferencias individuales o sociales, la justicia es distributiva y debe considerar la desigualdad en capacidades y

necesidades entre los hombres, y entonces, la equidad sirve para corregir las desigualdades al aplicar la ley general o integrarla en cada caso.

No es frecuente que a nivel de ley sucedan situaciones que ejemplifiquen esa relación fundamentalmente y menos que sea necesario modificar una ley justa en razón de la equidad. Lo normal es que sean los tribunales quienes apliquen la equidad en función de la justicia. Por eso llama la atención la Reforma que fue necesario hacer por el poder legislativo al Artículo 47 de la Ley del Trabajo, a efecto de que este precepto justo se aplique por los tribunales con equidad en la intención y en los términos.

Inicialmente, el Artículo 47 decía: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: "las enumeraba y concluía: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión". Con ello el legislador de 1970 pretendió corregir una notable injusticia que, sin fundamento jurídico alguno, perjudica notablemente a los

trabajadores desde 1931 y que es aún causa, entre otras, de inmoralidades, recursos indebidos, lentitud procesal y atiborramiento de juicios en las juntas de conciliación y arbitraje.

En materia laboral ocurre la llamada rescisión unilateral de la relación o contrato de trabajo; esto es, la posibilidad legal de dejar el trabajo voluntariamente o su contrapartida, ser despedido, sin necesidad de juicio previo ni de sentencia o laudo que compruebe y justifique la existencia de la causa o causas de la rescisión. Este sistema tiene como fundamento en el caso del trabajador, los derechos de libertad públicos, la libertad de trabajo por virtud de la cual a nadie se puede obligar a prestar un trabajo contra su voluntad. Pero a este derecho individual inobjetable, alcanzado a partir de la Revolución Francesa, se agregó como una extensión de la libertad de trabajo del patrón, un derecho similar por virtud de que el propio patrón puede también sin previo juicio rescindir unilateralmente la relación o contrato y se modificó, sin justi-

ficación suficiente, el régimen usual de los contratos en general que prohíbe la rescisión unilateral, fuera de juicio, por incumplimiento de obligaciones.

Claro resabio de la estructura jurídica medieval y del absolutismo existente en esta mala extensión de la idea de libertad, pues se otorga al “nuevo señor” fe y prueba plena a su palabra y de seguir a Poithier inclusive habría de privarse al obrero del derecho para romper unilateralmente la relación de trabajo que quedaría a voluntad del “señor”. La estructura fue destruida, sin embargo, permanece la libertad del empleador de despedir al trabajador sin previo juicio.

Lo menos que puede pedirse para atenuar esta injusta situación subsistente en nuestro medio, es que en cumplimiento de una elemental garantía de audiencia se haga del conocimiento del trabajador la fecha, la causa o causas de la rescisión y el consecuente despido a fin de que pueda hacer valer sus derechos con conocimiento de causa o causas y no quede la comprobación de

las mismas a la elección y voluntad del patrón como “palabra de rey” en el viejo esquema medieval. Es obvio que la insatisfacción de esta obligación elemental del patrón favorecido con tan tremendo derecho como resulta ser la rescisión unilateral, implique la inexistencia del despido también sin mayores trámites procesales.

Esta situación clara para los muchos fue mal entendida por unos pocos que pensaron erróneamente en que la ausencia de sanción expresa en la Ley de 1970, por el incumplimiento de la obligación de dar el aviso de despido en términos, no produce efecto alguno para el patrón omiso, más valdría entonces no haber incluido tan “irrelevante” disposición. Pero el derecho mexicano del trabajo, como todo derecho, emana de una Constitución social cuyos principios orientados por la justicia, por el reconocimiento de los desiguales, obliga a interpretarse, aplicarse e integrarse con equidad en orden de la justicia social y en avance constante para permitir superar las desigualdades de todo orden. El error en la jurisprudencia

dencia no altera el curso de los hechos, lo retrasa, en este caso por diez años, y no es conducta tampoco general ni permanente de un tribunal emanado de nuestra revolución social. Sólo que en este caso la razón de la equidad tuvo que hacerla valer el poder legislativo mediante reformas a la Ley.

Otorgar efectos a la falta del aviso de despido, además de justo, es indispensable desde el punto de vista procesal para agilizar y facilitar el trámite de los juicios ante las juntas de conciliación y arbitraje. Datos constantes arrojan como resultado que algo más del setenta por ciento de los casos tramitados son por despido; cuantas veces hemos visto la injusticia que supone un despido en el que el trabajador pudo cometer desobediencia grave, por decir un ejemplo, y que en el juicio el patrón se defiende y justifica el despido por alguna otra causa, como ausencias injustificadas, ebriedad, riña o cualquier otra o todas; en fin, la que resulte comprobada o más fácil de comprobar en el juicio. Cuántos procesos se alargan y

confunden por la falta de precisión en la “litis”, cuestión controvertida, siempre en perjuicio de la justicia pronta y expedita y necesariamente del trabajador involucrado.

Es evidentemente un acierto de las Reformas precisar los efectos del aviso de despido en el Artículo 47 de la Ley, establecer claramente que su omisión implica la injustificación del despido, aunque no estemos de acuerdo con la carga de trabajo que se impone a las juntas para auxiliar al patrón en la notificación del despido al trabajador y las posibles consecuencias, deformaciones y dilaciones, que puede implicar este procedimiento en la práctica diaria ante las juntas. Esperemos que en esta ocasión interpretaciones y aplicaciones jurisprudenciales respeten el sentido de equidad y de justicia que anima las reformas hechas con el propósito último de agilizar el trámite en los juicios de trabajo.