



# 47

## La importancia del asesor legal en RH



Lic. Manuel  
García Garrido

SOCIO DEL ÁREA LABORAL  
Y CORPORATIVA  
IBÁÑEZ, PARKMAN S.C.  
FIRMA DE ABOGADOS

Egresado de:

Derecho,  
Instituto Tecnológico  
Autónomo de México.

(1994-2000)

IBÁÑEZ PARKMAN S.C.  
Abogado.

Siempre que hay un potencial conflicto se debería recordar el espíritu de lo dicho por Sun Tzu en el libro *El Arte de la Guerra*: “Las mejores batallas son las que ganas sin haberlas empezado”, “El supremo arte de la guerra es ganar sin tener que luchar”.

Con estas líneas pretendo reflexionar por qué a los abogados suele vérselos como asesores que sólo están para resolver conflictos o, lo que es peor, simplemente para generarlos. De esta manera, quiero analizar el rol de los asesores de RH.

Es probable haber escuchado de casos tristemente célebres de ex empleados que han obtenido jugosos laudos en contra de sus organizaciones. Dichos casos suelen estar plagados de errores de apreciación, falta de pruebas (documentos) y, en ocasiones, de mucho “estómago” y necesidad de ambas partes, por lo que casi siempre el común denominador a la solución de estos problemas acaba siendo responsabilidad del área de RH.

### LA IMPORTANCIA

Es relevante considerar el perfil de las personas que pertenecen al área que se va a asesorar, es prudente destacar que la experiencia del abogado le ha llevado a apreciar la multiprofesionalidad de los departamentos de RH de algunas empresas, pues en ellos se pueden encontrar licenciados en relaciones industriales, ingenieros, comunicólogos, contadores, psicólogos, arquitectos, financieros,

médicos, artistas, e incluso, abogados. En este contexto, es necesario reflexionar si en realidad estos departamentos pueden ser confiados a cualquier perfil profesional. La respuesta sería un rotundo no, las organizaciones deberían tender a la profesionalización de esta división, ya que es la encargada de administrar lo más valioso de las empresas: las personas y lo que éstas conllevan.

### LA REALIDAD

En cuanto a las leyes y la complejidad de las relaciones humanas, hay que partir del hecho de que en nuestro país suele verse a los asesores legales como un “mal necesario” o como un área encargada de resolver problemas en lugar de prevenirlos. Pero en los hechos, un abogado profesional y serio debe ser más eficaz al prevenir problemas que al solucionarlos o al pretender hacerlo, como se muestra a continuación:

Primero: En la actualidad, la Ley Federal del Trabajo impone importantes obligaciones a los patrones, mismas que se ven aún más radicalizadas por las interpretaciones de la ley por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como de los Tribunales Colegiados. Un claro ejemplo es referir lo complicado que resulta para un patrón despedir y probar la existencia de una causal de despido justificado o de rescisión de relación de trabajo en caso de un litigio o controversia. Lo anterior, toda vez que el empleador tiene la obligación de entregar al trabajador un

## EN RESUMEN

- 1 El abogado es pieza fundamental del área de RH. Debe tener una visión que le permita medir las contingencias laborales de la empresa.
- 2 Debe trabajar conjuntamente con RH, generando una cultura de prevención.
- 3 También debe tener un gran don de conciliación y persuasión que le permita evitar conflictos para la empresa.
- 4 El objetivo del abogado de la compañía es producir y no pelear.
- 5 Para poder ser un asesor legal preventivo y no correctivo, es necesario conocer las leyes laborales vigentes y las políticas, visión y objetivos de la empresa a la que se representa.



“aviso de rescisión” en el que se indiquen la(s) causa(s) de la terminación de la relación laboral, siendo que, en caso de no entregar dicho aviso, el despido se considera automáticamente como injustificado, sin importar que en juicio se pruebe la incidencia del trabajador en una o en cien causales que lo justifiquen.

Segundo: Los departamentos de RH tienen una compleja dualidad en su diario proceder, que se ve traducida en ser el área encargada del cuidado de las personas, sus intereses, desarrollo, forma de compensación y relaciones interpersonales dentro de la empresa. Asimismo, deben representar los intereses de la empresa u organización ante los colaboradores y empleados, aunque muchas veces exista la irremediable necesidad de sancionar o incluso de

rescindir o terminar las relaciones de trabajo que el patrón mantiene con los mismos. De ahí que la frase “pasa a RH” suele apreciarse como la premonición del fin de la relación laboral.

Tercero: El marco en el que se desarrollan las actividades de los departamentos o áreas de RH tiene como referencia diversas legislaciones, como la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, Leyes Fiscales, Civiles, etc., por lo que RH deberá contar con una asesoría legal adecuada que evite el incumplimiento de cualquiera de los ordenamientos o leyes que resultan aplicables a las relaciones de trabajo en el país.

Cuarto: El área de RH debe, por la dualidad de sus funciones, conocer las dos versiones existentes sobre un mismo hecho: atender a lo que el jefe directo del empleado involucrado señala como causal suficiente para despedir a un trabajador, así como escuchar la versión presentada por el trabajador, quien normalmente se dice inocente de cualquier culpa aunque sea responsable de los hechos.

Quinto: Dada la complejidad de las relaciones humanas y de las leyes que rigen a las mismas en su contexto laboral, hay que considerar cuál es el escenario real que se presenta, así como el objetivo o finalidad de la empresa que se está representando, esto es, analizar con toda objetividad si hay posibilidades reales de proteger los intereses de la organización en caso de un litigio. Lo anterior implicará la defensa en todos los ámbitos, pues siempre que una empresa se ve involucrada en un juicio no solamente está en juego su dinero, sino también su nombre y reputación.

## PLANES, ESTRATEGIAS Y ACCIONES

Los mejores resultados de las empresas suelen obtenerse mediante una planeación de políticas laborales a mediano plazo, de estrategias legales que permitan, más que corregir problemas, prevenirlos dentro del marco de las leyes aplicables, generando una cultura de prevención y cooperación laboral entre los empleados y la compañía.

Es necesario notar que el cambio de un asesor legal correctivo a un asesor legal preventivo normalmente se logra cuando el abogado tiene un claro conocimiento de las políticas laborales de la empresa, así como de sus actividades ordinarias, esto le permitirá implementar los soportes legales que resulten idóneos a fin de velar y garantizar los intereses de la organización, respetando sus políticas, su marco legal y los derechos de sus trabajadores.

1. En el primer bimestre del 2005, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), atendió 4,497 quejas y asesorías por despido injustificado, la cifra más alta que se ha registrado para un periodo similar, por lo menos desde 1997.
2. En México, el despido injustificado es la principal causa de demandas y quejas laborales por parte de los

asalariados. Las estadísticas de la Secretaría del Trabajo y la PROFEDET señalan que el 29.4% de las quejas atendidas son derivadas de este problema.

3. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal encontró que de los 1,499 sindicatos registrados, sólo 903 cubrían lo señalado por la ley en el periodo 2001-2006.

