

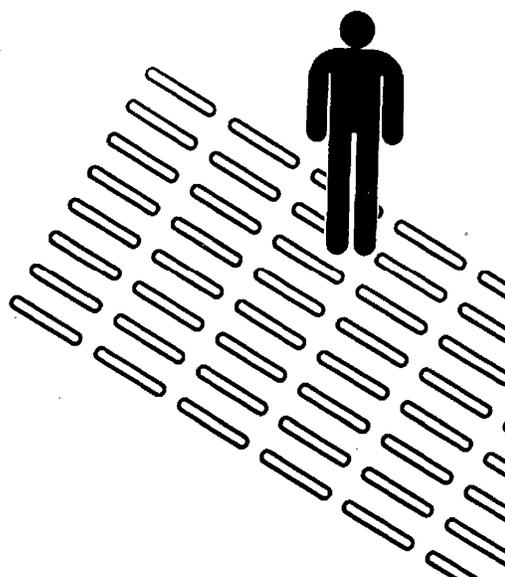
# DISCIPLINA Y REPRESION LABORAL SU ESENCIA Y ENTORNO

Octavio Lóyzaga de la Cueva

El propósito de este artículo es coadyuvar en el análisis de la naturaleza y entorno de la disciplina laboral: Con tal objeto hemos dividido este ensayo en tres partes; su inducción e implantación; su desarrollo y metamorfosis a través del capitalismo y finalmente su sustento y presencia en la legislación laboral.

## I) INDUCCIÓN E IMPLANTACIÓN DE LA DISCIPLINA LABORAL

La sociedad, como se sabe, para poder reproducirse necesita de un orden que regule las diversas relaciones que se dan entre los sujetos que la integran; ese ordenamiento se vuelve imperativo por lo menos formalmente mediante el derecho. Este, finalmente encausa y norma relaciones que se dan entre las diversas fuerzas sociales que se generan en las sociedades históricamente dadas. La reglamentación jurídica regula el ejercicio de los derechos subjetivos tanto individuales como sociales, sancionando el incumplimiento de la normatividad que se genera como garantía del orden establecido. Así, advertimos por ejemplo, que la asociación sindical requiere del registro, para su actuación, es decir necesita de la "bendición" estatal para causar efectos jurídicos;<sup>(1)</sup> a su vez, la huelga necesita la aprobación oficial para ser lícita. De esta forma el derecho coadyuva en el control del movimiento



obrero legitimando *a priori* la futura represión obrera al lanzar previamente a la ilegalidad a los grupos de trabajadores que no comulgan con la línea política estatal y sus consignas.

Lo anterior no significa que el orden jurídico necesite forzosamente para su cumplimiento de la sanción represora. Si así ocurriera, la legitimidad del Estado se iría resquebrajando en razón directa de la aplicación de tales sanciones. De ahí que se haga necesario lograr el consenso por vía ideológica en la que el propio derecho coadyuva de manera fundamental<sup>(2)</sup>.

En la praxis no se da una separación absoluta entre consenso y coerción en todo caso es el equilibrio de ambos el que logra la hegemonía. Para poder llevar a cabo el proceso productivo de la empresa, es requisito *sine qua non* el que exista disciplina dentro del centro

de trabajo. Sería impensable el suponer que sin este orden pudiera concretarse el trabajo colectivo.

Ahora bien, en el control disciplinario de la empresa encontramos los dos matices del orden jurídico ya señalados; el represivo y el ideológico. Por lo que corresponde específicamente a la acción represiva, el orden jurídico cumple en el proceso productivo capitalista una función de primer rango. Es gracias a la sanción como se logra en gran medida la disciplina en el centro de trabajo. Como se ha señalado, es "justamente a través del derecho, como la clase dominante posee los medios para obligar a los demás. La sanción laboral en sus distintas modalidades; penal, administrativa, o disciplinaria propiamente dicha, emana de lo jurídico"<sup>(3)</sup>.

Por su parte, la acción ideológica también cobra una gran importancia en el control disciplinario. Su objetivo es lograr el consenso de los propios trabajadores para alcanzar el fin deseado y por lo tanto la productividad sin necesidad de la aplicación de las medidas disciplinarias. A ello se aboca en la empresa moderna una de las nuevas ramas de la psicología "científica": la industrial.

Este tipo de acciones recaen tanto en los propios trabajadores directos como en aquellos que han sido encargados de implantar la disciplina dentro de los centros de trabajo: los trabajadores indirectos, es decir, los trabajadores de confianza.

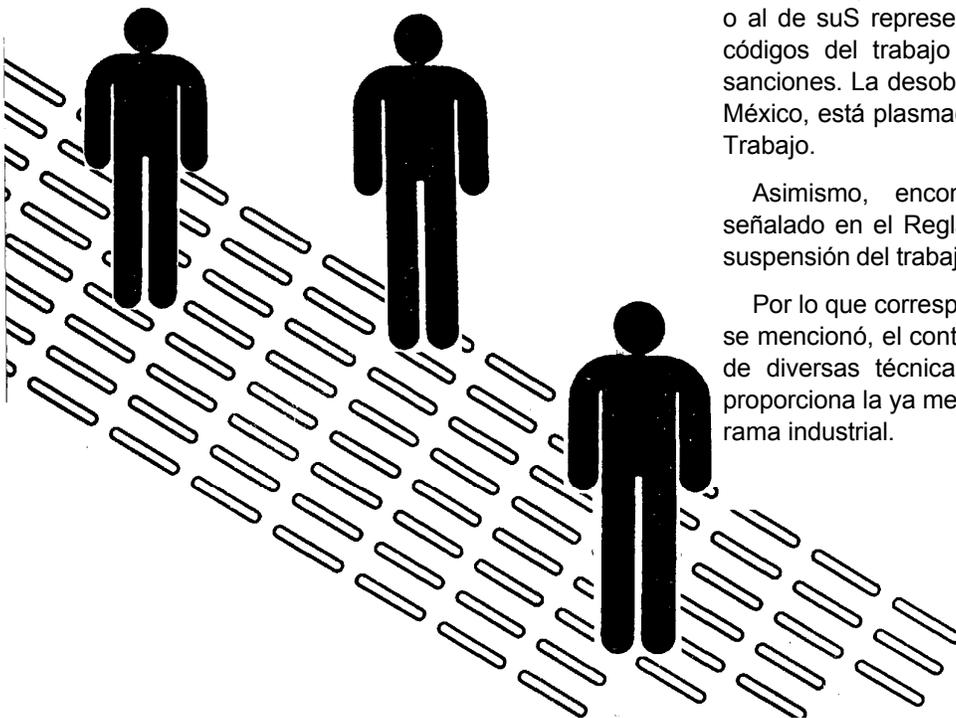
Los trabajadores indirectos ocupan un papel fundamental en la implantación de la disciplina dentro de la empresa: sus funciones de dirección, inspección, vigilancia, y fiscalización del proceso de trabajo en los términos de la Ley Laboral vigente, (Art 9)<sup>(4)</sup> resultan esenciales para los fines señalados, ellos son precisamente los encargados de instrumentar la disciplina laboral. En sus labores encontramos tanto la acción ideológica como la represiva. En relación a la primera, debe Señalarse su identificación psicológica con el patrón y sus representantes dentro del centro de trabajo a los que trata de imitar, no obstante que estos últimos no son finalmente sino trabajadores igualmente subordinados, asalariados y que también generan plusvalía aun cuando pierden de vista la esencia de su relación laboral.

En cuanto a la acción represiva, además del despido como pena a su desobediencia o indisciplina y otras sanciones contenidas en la Ley y en el Reglamento Interior de Trabajo, estos empleados tienen una punición extra que se encuentra vinculada con sus funciones disciplinarias: la pérdida de la confianza, que en el caso de México da lugar al despido justificado a menos que el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, en cuyo caso volverá a él salvo que existiera causa justificada para su separación<sup>(5)</sup>.

Por lo que se refiere a los trabajadores directos, la doble acción señalada la encontramos en forma muy clara en ambas vertientes. En lo concerniente a la acción represiva cabe Señalar que la legislación laboral está impregnada de normas que sancionan el desacato al mandato patronal o al de sus representantes. Prácticamente en todos los códigos del trabajo del mundo aparecen este tipo de sanciones. La desobediencia como causal de despido en México, está plasmada en el Art 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, encontramos otras medidas del tipo señalado en el Reglamento Interior del Trabajo V, gr: la suspensión del trabajo, las correcciones disciplinarias, etc.

Por lo que corresponde a la acción ideológica, como ya se mencionó, el control se logra a través de la aplicación de diversas técnicas, entre las que sobresale la que proporciona la ya mencionada psicología "científica" en su rama industrial.



## II. EL DESARROLLO DEL CAPITALISMO Y LA METAMORFOSIS DE LA DISCIPLINA LABORAL

Los problemas que pretende resolver la psicología "científica" en sus diversas ramas son de tipo político ideológico. Su objetivo es lograr el consenso de las *clases dominadas*. "La psicología 'científica' es utilizada como un instrumento de la política nacional"<sup>(6)</sup>. En este sentido, los psicólogos deben cumplir con el encargo proveniente del grupo hegemónico, si bien el cumplimiento de este mandato es enmascarado "detrás de un discurso sobre la eficacia técnica y un discurso ideológico"<sup>(7)</sup>.

En el ámbito laboral, las funciones encomendadas a la psicología "científica" podrían clasificarse en tres niveles:

Un primer nivel; aquel en el que se desenvuelven directamente las relaciones sociales de producción, es decir, *el económico*, Aquí, la labor del psicólogo actúa "al seleccionar a los trabajadores según sus aptitudes y ubicarlos en determinados lugares del proceso de producción, al elaborar tests para medir la eficacia lograda y la eficiencia potencial de los operarios en su tarea, al aconsejar los métodos más eficaces para motivar al personal a aumentar su rendimiento, al ocultar el clima de explotación (haciendo más psicológico y menos económico el clima de la empresa...), al crear la imagen de que en la firma todos 'formamos parte de una gran familia', etc."<sup>(8)</sup>. En esto último consiste la llamada moral industrial, que puede definirse "la posesión de un sentimiento por parte del empleado de ser aceptado y pertenecer a un grupo de empleados, mediante la adhesión a metas comunes y confianza en esas metas"<sup>(9)</sup>.

En el segundo nivel; *el jurídico político*, los psicólogos también actúan por encargo al estudiar con anticipación a la aplicación de medidas impuestas a la sociedad (o a grupos concretos), cuales de ellas podrían causar descontento, así como en su caso, cómo canalizar éste para salvaguardar el sistema; actúan asimismo, al sugerir medidas destinadas al aislamiento cívico de los líderes, agrupaciones e ideas disidentes respecto al consenso y la hegemonía dominante, "al asesorar en la redacción de leyes y reglamentos sobre la mejor manera de difuminar los conflictos que surgen necesariamente cuando hay intereses contrapuestos y los representantes de una clase imponen sus normas a los de otra"<sup>(10)</sup>.

Por último, la psicología "científica" también actúa por encargo en el nivel específicamente ideológico, al resolver problemas en los centros de trabajo, en la escuela, en las cárceles, en el hogar, en fin, en todas las instituciones presentes. El psicólogo actúa asimismo para disminuir los conflictos y evitar que los aparatos represivos del Estado entren en acción. "Un obrero tiene conflictos con los capataces de la fábrica; antes de la exoneración, es llamado el psicólogo para ver si se resuelve el problema 'por las buenas' y se consiguen evitar el despido y el pago de la indemnización"<sup>(11)</sup>.

Resulta importante señalar por otra parte, que el régimen disciplinario en la empresa encuentra su fuente primaria en el contrato de trabajo; gracias a éste, el trabajador queda subordinado de manera personal al patrón y a sus representantes a cambio de un salario<sup>(12)</sup>. Formalmente, éste instrumento jurídico es la única razón por la que el trabajador restringe su derecho a utilizar libremente su fuerza de trabajo poniéndola a disposición de quien la compra, "sin que aparentemente existan relaciones de dependencia previa a dicho contrato entre los sujetos que la forman. Expresa como tal, la relación de poder entre el patrón y el trabajador, aunque enmascara las causas por las que se establece entre ambos una relación de intercambio"<sup>(13)</sup>. El contrato de trabajo refleja la relación de poder que se establece entre el patrón y/o sus representantes y el trabajador. En el Capitalismo, este poder se ejerce básicamente dentro del horario de trabajo contratado; (tiempo productivo del obrero) si bien en *algunas ocasiones* el derecho capitalista extiende el poder del patrón "sobre el tiempo improductivo del obrero. En el esclavismo por lo contrario, la relación de poder está siempre presente "tanto dentro como fuera del proceso productivo"<sup>(14)</sup>.

En México, a partir de 1970 se reguló en la ley, al lado del contrato de trabajo, la relación de trabajo. Con esto se reglamentó la *prestación misma ya existente* del trabajo personal subordinado sin un previo convenio que la normara. De esta manera, jurídicamente se reconoció un hecho cotidiano en las relaciones laborales en México: la falta de contrato formal en muchas empresas y negocios, aun cuando en algunos de ellos existan contratos colectivos que no amparan per se a todos los trabajadores.

Ahora bien, ¿De dónde deviene en última instancia el poder que ejerce el patrón o sus representantes sobre los trabajadores? Resulta indudable que esta deriva en primer término del intercambio que se lleva a cabo entre el trabajador y el patrón, es decir, del pago de la fuerza de trabajo vendida, que garantiza no sólo la reproducción de esta y la existencia misma del trabajador, sino además muchas veces la de su propia familia.

Sin embargo, si nos adentramos más en el problema planteado, observaremos que este hecho se encuentra íntimamente ligado con otros factores que lo vinculan de manera consubstancial.

Al respecto, cabe mencionar que a través de las distintas épocas siempre han estado presentes tres elementos constantes que se conjugan y hacen posible la

producción de bienes materiales: el trabajador, los medios de producción y el propietario de estos últimos que enajena a su favor -en su caso el sobre trabajo producido. La combinación de estos factores origina básicamente dos tipos de relaciones: una relación de "propiedad" de los medios de producción y otra de "posesión" o apropiación real, es decir, la facultad de poner en acción y dirigir el proceso de producción.

En el sistema capitalista, el trabajador sufre una doble separación respecto a ambos tipos de relación. En cuanto a la relación de propiedad, el empresario es titular de los medios de producción, lo que deriva en que el capitalista se convierte asimismo en propietario del producto, no así el trabajador tanto directo como indirecto, quienes tienen que vender su fuerza de trabajo para subsistir. "Puesto que consume productivamente los medios de producción y la fuerza de trabajo, el proceso de producción realiza prácticamente la dependencia del trabajador respecto del Capital y hace del capitalista el funcionario del capital"<sup>(15)</sup>.

Por otra parte, existe asimismo en el capitalismo, una relación de separación en el plano de la posesión o apropiación real, toda vez que a contrario sensu de lo que sucede en otros modos de producción, el trabajador no controla plenamente los instrumentos de trabajo (en la última etapa del sistema mencionado, el trabajador se convierte en un apéndice de la máquina), ni gobierna el proceso del mismo en forma soberana. La venta y utilización de su fuerza de trabajo es para el trabajador, la única forma de participar en este proceso. En este sentido, no sólo los medios de trabajo y el producto pertenecen al capital, sino que el obrero labora bajo el control del capitalista, que se apropia así de "la función de organización de la producción, que se suma a la explotación de la fuerza del trabajo y a la de acumulación. El modo capitalista está pues, caracterizado por un *recubrimiento de dos relaciones* de separación del trabajador y de los medios de producción, de la misma manera que el sobretrabajo pertenece espontáneamente al capitalista bajo cuya dirección trabaja"<sup>(16)</sup>.

En la normatividad, las consecuencias tanto de la apropiación real como de la formal, se traducen en la subordinación del trabajador respecto al patrón y sus representantes, lo que a contrario sensu genera el poder disciplinario de estos últimos, respecto a aquél.

Por otro lado, habría que señalar que gran parte de la normatividad laboral relativa de uso de la fuerza de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, etc.) ha significado un progreso importante en relación al liberalismo y su regulación jurídica, en donde la voz del patrón se imponía en forma absoluta de manera inexorable. En tal sentido la disminución del poder empresarial respecto a la subordinación y la disciplina laboral significaron un límite"

de usar y disponer libremente de esta mercancía"<sup>(17)</sup>, si bien se buscó también racionalizar el uso de la fuerza de trabajo a efecto de que ésta se reprodujera en mejores condiciones.

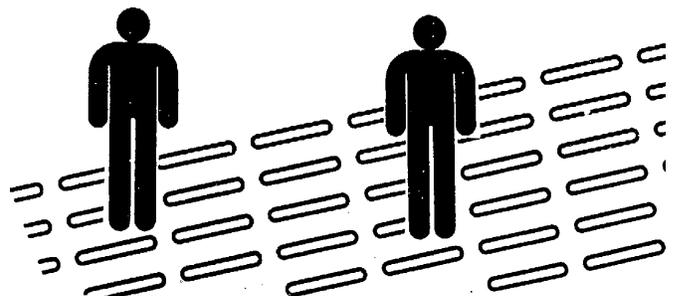
En el Capitalismo, la disciplina laboral ha ido sufriendo una metamorfosis. En un principio se dio un cambio esencial y cualitativo en relación con otros modos de producción. A diferencia del esclavismo y el feudalismo -con una fuerza de trabajo ya libre de ataduras tanto feudales como corporativas y ya contratada libremente-, lo esencial era corregir más que castigar. El despotismo del capitalista y del capataz se inscribió básicamente dentro de la manufactura tanto simple, como compleja, donde la disciplina adquirió un carácter imperativo. Este rango fue diluyéndose poco a poco hasta pasar a un segundo término debido a que fue surgiendo "la necesidad de una represión más sutil que (permitiera) la reproducción de la mercancía, fuerza de trabajo, sustituyéndose la penalidad directa por la inspección, la observación, (y) la custodia"<sup>(18)</sup>.

Esto sin embargo, no significa que el castigo al desacato no tenga sus consecuencias. Estas serán sin embargo, de un orden muy diferente a las que se presentaban tanto en el esclavismo como en el capitalismo concurrencial. Ahora imperarán las multas, los descuentos, los descansos forzados, etc., pero estas sanciones no tendrán ya que ver con la integridad corporal, por lo menos no formalmente<sup>(19)</sup>.

El mando del capital sobre el trabajo se inicia desde el principio mismo del capitalismo. El capital *personificado*, "cuida de que el obrero ejecute su trabajo como es debido y con el grado de intensidad adecuado"<sup>(20)</sup>.

En esta época, el capital mantiene una relación coactiva sobre los trabajadores a los que impone mayor cantidad de trabajo del que "prescribe el estrecho ámbito de sus propias necesidades vitales y en cuanto a productor de laboriosidad ajena, en cuanto a succionador de plus-trabajo y explotador de fuerza de trabajo, el capital excede en energía a todos los sistemas de producción precedentes basados en el *trabajo directamente compulsivo*"<sup>(21)</sup>.

El capital empieza a subordinar al trabajo en las condiciones laborales que "históricamente encuentra"<sup>(22)</sup>. En tal sentido no modifica al momento el modo de producción. El plusvalor lo obtiene al principio con la simple prolongación de la jornada laboral, es decir no



cambia en sí el modo de producción imperante.

En estas primeras etapas del capitalismo, el poder de mando del capital sobre el trabajo se hace presente solo como resultado "formal del hecho" de que el trabajador en lugar de laborar para sí mismo, lo hace para el empresario y en consecuencia, consciente la disciplina que le impone. Con el surgimiento de la cooperación, el poder del capitalista se convierte en un requisito sine qua non para llevar a cabo "el proceso laboral mismo"<sup>(23)</sup>. En ese sentido, las órdenes del capitalista o sus representantes en "el campo de la producción se vuelven... tan indispensables como las órdenes del general en el campo de batalla"<sup>(24)</sup>.

La dirección ejercida por el capitalista y sus representantes en este periodo no es sólo una función singular, específica y consecuente de la naturaleza intrínseca del carácter social del proceso del trabajo mismo, sino que es a la vez factor básico de la explotación de tal proceso, condicionado por el antagonismo de opuestos presente entre el capitalista y el obrero. "A la par del volumen de los medios de producción, que como propiedad ajena se contraponen al asalariado, crece la necesidad de controlar la utilización adecuada de los mismos"<sup>(25)</sup>.

Con el desenvolvimiento de la cooperación, el despotismo ejercido por el capital sobre el trabajo va tomando nuevas formas. Así como en un principio el capitalista se desliga del trabajo estrictamente personal, ahora va desatendiéndose poco a poco de vigilar de manera directa y constante a los trabajadores directos, transfiriendo esta función a nuevo tipo de asalariados, los trabajadores indirectos, hoy conocidos jurídicamente como se señaló, como trabajadores de confianza.

La manufactura propiamente dicha no sólo va sometiendo a los obreros antes autónomos, al mando y a la disciplina del capital, sino que además va creando una gradación *jerárquica* entre los obreros mismos<sup>(26)</sup>.

Con la llegada del maquinismo, el trabajo de supervisión se encamina a su pleno desarrollo. En tal sentido, la división técnica dentro de la factoría se multiplica alcanzando hasta las últimas secciones de la misma. Sin embargo en la nueva "fábrica automática", el obstáculo fundamental se encuentra en implantar la disciplina requerida para poder hacer que los obreros abandonen sus "hábitos inconstantes de trabajo e identificarlos con la regularidad invariable del gran autómatas"<sup>(27)</sup>.

Es en esta fase del desarrollo del capitalismo cuando encontramos el antecedente más remoto del Reglamento Interior del Trabajo: el Código Fabril en el que el capitalista prescribe como un "legislador privado" a su entero antojo, la tiranía que ejerce sobre sus trabajadores. "La libreta de

castigos en manos del capataz, reemplaza el látigo del negrero. Todas las penas, naturalmente, se resuelven en multas en dinero y descuentos del salario, y la sagacidad legislativa de los Licurgos fabriles hace que la trasgresión a sus leyes les resulte más lucrativa, si cabe, que el *acatamiento* a las mismas"<sup>(28)</sup>.

Como se advierte, en estos códigos fabriles empiezan a regularse materias propias de los modernos reglamentos interiores del trabajo. Así por ejemplo, se legisla en materia sanitaria, aun cuando su normatividad sea extremadamente insuficiente. Las disposiciones se reducen al "blanqueo de las paredes y algunas otras medidas de limpieza, o relativas a la ventilación y la protección contra maquinaria peligrosa"<sup>(29)</sup>.

Por otra parte, el poder del capital en esta época impone restricciones a los trabajadores que impiden a contrario sensu de lo que se buscaba, un mejor desempeño en los procesos de trabajo. Para fundamentar su decisión, los patrones adujeron que tales medidas se tomaban para defender la productividad. Tal fue el caso de la regulación del descanso para tomar los alimentos que sólo era aceptada en algunas ramas de la industria como la dedicada a la impresión de "papeles de empapelar", pero no en otras como la de puntillas. "Los fabricantes de este ramo insistían vehementemente en que la naturaleza de los materiales empleados y la diversidad de los procesos a que eran sometidos, no permitirían, sin graves pérdidas, que se detuviera súbitamente el trabajo a las horas de comer"<sup>(30)</sup>. Finalmente aceptaron implementar el descanso señalado, reconociendo después que la productividad no sólo no había bajado, sino que incluso se había incrementado.

Durante esta etapa del capitalismo, el poder del patrón se llega a fracturar, como consecuencia del gran esfuerzo físico al que eran sometidos los trabajadores durante casi toda la semana; aun cuando aparentemente el resquebrajamiento de la disciplina en el trabajo se debía a hábitos irregulares de los obreros mismos<sup>(31)</sup>. Este fenómeno se presentó sobre todo en aquellas factorías en que el pago del salario era por unidad de obra (a destajo), y en donde el tiempo perdido durante un día o toda la semana podía recuperarse laborando posteriormente en forma desmesurada o por la noche. "En los altos hornos por ejemplo 'hacia el fin de semana se prolonga muy considerablemente la duración del trabajo a consecuencia del hábito de los obreros a descansar los lunes y en ocasiones durante todo el martes o parte de él"<sup>(32)</sup>. Estos métodos embrutecían a los obreros adultos y arruinaban a sus compañeros jóvenes y compañeras"<sup>(33)</sup>.

Estas irregularidades en el gasto de la fuerza de trabajo eran una "reacción tosca y espontánea contra el hastío inherente a un trabajo matador y monótono"<sup>(34)</sup>, si bien

también coadyuva de manera fundamental a los hábitos señalados, la anarquía presente en la propia producción, que a su vez presupone, una explotación desmesurada de la fuerza de trabajo contratada.

### III.LA DISCIPLINA LABORAL; SU SUSTENTO Y SU PRESENCIA EN LA LEGISLACIÓN

En otro orden, cabe mencionar que como bien ha sido señalado, "la norma -represiva— laboral" es producto de la desigualdad; no tiene un origen necesariamente criminal y aparece finalmente en diversos tipos de ordenamientos legales que rigen tanto la sociedad en su conjunto, como la vida interna en las empresas. La negativa administrativa a la huelga, (esto en el caso de México) "es tan represiva como el delito contra la libertad de industria... que se desprende de lo asentado en el Art. 364 Fracción II del Código Penal"<sup>(35)</sup>

El Derecho Penal del Trabajo, como se ha señalado, incluye prescripciones coercitivas en diferentes códigos de carácter laboral, administrativo o penal. Con esta normatividad se pretende optimizar el proceso productivo y administrativo de cada empresa restringiendo por otra parte, el ejercicio de los derechos organizativos y reivindicatorios de los trabajadores que pudieren afectar las relaciones de producción vigentes en el sistema productivo y en la empresa específica en particular. En este orden, la reglamentación relativa presente en estos cuerpos legales tienen un carácter preventivo.

En tal sentido, encontramos básicamente tres tipos de normas represivas:

- a) Normas tendientes a preservar el orden establecido v, gr: delitos contra la libertad de industria.
- b) Normas cuya finalidad es limitar los derechos colectivos laborales. Entre éstas encontramos: la negación al registro sindical, las cláusulas de admisión y exclusión, la declaración sobre la inexistencia de huelga, la negación (camuflageada) de este derecho a los trabajadores al servicio del Estado, la requisa, etc.
- c) Normas disciplinarias cuyo objetivo es asegurar la subordinación y buen cumplimiento de los trabajadores en la esfera productiva (propiamente las que se encuentran en el reglamento interior del trabajo).

Como se advierte, la normatividad presente en estos cuerpos legales no difiere en esencia de la que se encuentra inserta en el derecho penal propiamente dicho. En ambos casos se trata de preservar el Statu Quo por medio de la sanción, si bien en el primero, el objetivo tiene una especificidad muy precisa: dejar intactas las

estructuras en la que se contraen las relaciones sociales de producción.

En la esfera interna, el reglamento interior del trabajo ocupa un papel fundamental para preservar el orden disciplinario. "Con él se controlan las variables administrativas que vulneran el proceso técnico del trabajo y es un complemento de fuerza indispensable que apoya la hipnosis y la sugestión inducida por los sistemas científicos del trabajo. Es pues, en otras palabras, un medio de aplicación de normas represoras en contra de los trabajadores"<sup>(36)</sup>.

El poder del empresario, como habíamos señalado, empieza desde el momento mismo de la contratación; ahí se genera la *esencia* del dominio que ejerce el capitalista. Si bien la regulación del contrato de trabajo ha ido variando, su naturaleza en sí permanece prácticamente incólume. Durante el siglo XIX y parte de éste, en un gran número de países el trabajador se presentaba en la empresa a vender su fuerza de trabajo, sabedor de que el comprador de aquella, no sólo le imponía unilateralmente las condiciones de trabajo, sino la forma como se iba a desarrollar éste en la empresa. Con el tiempo, como sabemos, los trabajadores tuvieron la oportunidad -en muchos casos sólo formalmente de discutir y aprobar tanto los contratos colectivos como los reglamentos interiores de trabajo. Y si bien hoy cuentan con esta garantía, (la de que no se les obligue y en su caso sancione más allá de lo que ellos mismos pactaron), ello no significa que su posibilidad de discutir e influir en el contenido de los documentos mencionados, varíe el carácter de las obligaciones contraídas, cambie su esencia o le quite el carácter enajenado al trabajo realizado.

Cabe mencionar que en nuestro país, como lo ha señalado Néstor de Buen, el contenido del Reglamento Interior de Trabajo, muchas veces se formula "al margen del procedimiento sugerido por la ley"<sup>(37)</sup>. V, gr. en los contratos colectivos de trabajo se incluyen muchas veces cláusulas reglamentarias. Existe asimismo, otra práctica viciosa, que se lleva a cabo en algunas empresas, consistente en "incorporar a cada contrato individual de trabajo, un reglamento unilateralmente elaborado por el patrón al que el trabajador se somete de manera directa"<sup>(38)</sup>, lo que rememora la imposición de medidas disciplinarias en tiempos pretéritos a la que hicimos referencia.

Resulta indudable que en la discusión, elaboración y cumplimiento del Reglamento Interior del Trabajo se encuentra presente la lucha de clases. Tanto los intereses de los patrones como los de los trabajadores están siempre en pugna en torno a este documento. A manera de ejemplo, nos concretaremos a citar y analizar, así sea brevemente, sólo dos preceptos de nuestra legislación laboral incluidos en el capítulo encargado de normar el reglamento interior del trabajo. Nos referimos a los

contenidos en las fracciones II y V del Artículo 423.

La fracc. II señalada, hace referencia a que el documento mencionado deberá contener el lugar y el momento en que debe comenzar y terminar la jornada de trabajo. De ahí la *importancia* de la determinación a que se llegue en la Comisión Mixta encargada de formular el Reglamento Interior del Trabajo, en relación a dónde deberá colocarse el reloj checador o en su caso, la forma como se determinará en qué lugar empieza y concluye la jornada laboral. Esto debido a que de ello dependerá la mayor o menor extracción de plusvalía al *trabajador*, así como el mayor o menor tiempo de trabajo y reposo del mismo. Como se advierte, la lucha de intereses contrarios se visualiza plenamente en este precepto.

La controversia a que hacemos referencia se encuentra presente como se apuntaba, no sólo en la decisión y aprobación del reglamento interior del trabajo, sino en su propio cumplimiento e incluso en el que la propia Ley prescribe. V, gr. la fracción V del Art 423 señalado, hace referencia a las normas para el uso de asientos y sillas a que se refiere la fracción V del Art 132. Esta fracción señala como obligaciones de los patrones: "mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos

industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo". Bastaría recorrer algunas fábricas o establecimientos comerciales para, observar que este precepto no es cumplido. V, gr las zapaterías en donde las empleadas encargadas de mostrar el calzado, pese a existir un sinnúmero de sillas, no las pueden utilizar debido a que tienen estrictamente prohibido hacer uso de las mismas, permaneciendo en consecuencia paradas durante toda la jornada de trabajo, aun cuando no haya clientes<sup>(39)</sup>.

La disciplina en el centro de trabajo no sólo se consigue a través de la instrumentación de figuras jurídicas como el Reglamento Interior del Trabajo, sino utilizando otras como el contrato de trabajo por tiempo determinado o por obra determinada, aun cuando la naturaleza del servicio contratado o utilizado, (pudiese tratarse de la simple relación de trabajo), sea por tiempo indeterminado. El mantener al trabajador en estado de inseguridad respecto a su continuidad en el trabajo, permite al patrón lograr una mayor sumisión del empleado debido al temor del mismo de no seguir contando con el pago de la venta de su fuerza de trabajo.

En este sentido, el capitalista y sus asesores han ingeniado "figuras jurídicas" que en realidad no encuentran sustento legal. Tal es el caso de los llamados contratos de 28 días y de 3 meses.

## NOTAS

- 1 En México, en el caso de los sindicatos federales, el registro lo otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Por lo que toca a los Sindicatos Locales, si bien el registro lo otorga la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, la decisión la toma el presidente de la junta, es decir, el representante estatal; a este voto se suma simplemente cualquiera de los otros representantes. Por otra parte, la praxis nos ha enseñado que el registro en México se otorga no por motivos jurídicos sino políticos. Al respecto basta revisar la historia del movimiento obrero en los últimos 50 años.
2. Véase Octavio Lóyzaga de la Cueva. "Derecho del Trabajo, Ideología y Refórmismo" en *Alegatos* No. 9, Mayo-Agosto de 1988.
3. Larrañaga Eduardo. *El Control Disciplinario en la Empresa*. Cuadernos Docentes U.A.M. Azcapotzalco, México 1984 p. 27.
4. Como se sabe, existe otro tipo de trabajadores de confianza que también se encuentran regulados por el Art. 9. Son aquellos que realizan trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.
5. Art. 186 de la Ley Federal del Trabajo.
6. Braustein, Néstor A. et. al. *Psicología, Ideología y Esencia*, Editorial Siglo XXI, México 1984, p. 356 "El asunto es cómo hacer para que no se note el carácter político de las cuestiones y hacerlas pasar por científicas. Porque si el problema es político, sólo podrá ser resuelto por la práctica política de los pueblos. Pero si le ponemos un ropaje 'científico', la solución parecerá corresponder a técnicos, a especialistas, que deberán satisfacer la demanda de solución ocultando la procedencia del encargo", *Loe. cil*
7. *Loe. cil*
8. *Ibid* p.357 El autor señala asimismo, que el psicólogo actúa por encargo "al crear necesidades artificiales en la gente para estimular el consumo de artículos prescindibles, aumentando así la producción y la extracción de plusvalía al recuperar para el proceso del trabajo a los 'inadaptados',

'desviantes' o 'enfermos' que hubiesen salido de él por padecer 'trastornos de conducta', etc.". *loc.cit.*

- 9 Blemir/Noylor. *Psicología Industrial. Sus fundamentos Teóricos y Sociales*. Ed. Trillas. México 1977 p. 402 citado por Larrañaga Eduardo. *Op. cil* p. 20 "Existen diversos métodos para hacer aumentar la moral industrial: a) Método del experto; b) espía industrial; c) consejero industrial, y d) método del problema de los empleados. La técnica del espía industrial consiste en lo siguiente: 'se da a un experto cuya verdadera identidad no conocen los empleados, ni generalmente tampoco muchos de los ejecutivos, un trabajo en una fábrica, bajo el disfraz de obrero ordinario. Su tarea consiste en ganarse la confianza de sus compañeros de trabajo y obtener conocimientos íntimos sobre el grupo y sus motivos de queja. Presenta un informe con estos datos. A veces, esos informes no se refieren a empleados específicos, sino que se ocupan principalmente del descubrimiento de condiciones ambientales y dificultades técnicas que, en su opinión, hacen que disminuya la moral'. Aunque no se reconozca, estos delatores tienen funciones de control y detección de líderes. Casi siempre sus recomendaciones provocan despidos por causas justificadas". *Ibid.* pp.20-21.
10. Braustein, Néstor A. op. cit. p. 357. 1 *Ibid* p. 353 "Como se advierte, la ideología es el cemento necesario para la cohesión del edificio social" *Loe. cit.*
12. Art 20 de la Ley Federal del Trabajo.
13. *Bensusan, Graciela. Construcción y Desarrollo del Derecho Laboral en El Obrero Mexicano. No. 4. El Derecho Laboral. Ed. Siglo XXI México 1985, p. 36.*
14. *Bensusan, Graciela. La adquisición de la fuerza de trabajo asalariado y su expresión jurídica. Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco. México p. 72. -*

Como bien lo señala De Buen, en el derecho laboral mexicano no existe el contrato a prueba, sino más bien la prueba dentro del contrato. En efecto de acuerdo con los Artículos 35, 36 y 37 de la Ley, salvo que la naturaleza del contrato de trabajo sea por tiempo o por obra determinada, la relación de trabajo o el contrato de trabajo deben entenderse por tiempo indeterminado. El origen del contrato de 28 días como lo señala De Buen se encuentra "en una interesada y maliciosa interpretación de la fracción I del Art. 121, después 122, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuyo texto vino a repetirse, palabras más o menos, en la Fracción I del vigente Art. 47. Se pensó que si el patrón podía prescindir del trabajador durante el primer mes de servicios, la solución era contratar a los trabajadores sólo por un mes y se eligió el periodo de 28 días que corresponde al mes más corto: el de febrero, de tal manera que siempre existirá la posibilidad de hacer uso de ese derecho rescisorio sin compromiso"<sup>40</sup>.

Por su parte el "contrato" de 3 meses carece también de legitimidad jurídica. Su función ha sido también privar por una parte al trabajador de sus derechos de antigüedad y así facilitar la prescindencia del empleado sin consecuencias económicas y legales y por la otra, lograr una obediencia y disciplina casi ciega dentro del centro de trabajo debido a la incertidumbre laboral que vive.

Finalmente, habría que señalar que las propias organizaciones de trabajadores coadyuvan a la disciplina y a la represión. Esto lo hacen a través de figuras jurídicas como la cláusula de exclusión que se signa en el contrato colectivo de trabajo.

En el caso de México, la cláusula de exclusión presenta dos modalidades: la de admisión y la de separación. Conforme a la primera los trabajadores que ingresan a la empresa se ven obligados a pertenecer a los sindicatos titulares del Contrato Colectivo de Trabajo —generalmente contratos de protección, firmados a "espaldas" de los trabajadores—. El otro tipo de cláusula de exclusión es el de separación. De acuerdo a esta cláusula, bastará que un trabajador sea expulsado del sindicato o renuncie al mismo, y se dé aviso al patrón de este hecho, para que se separe al empleado de la empresa lo que equivale a su despido justificado. "Si bien es cierto que la ley marca una serie de requisitos y trámites para expulsar a los trabajadores, entre los que se encuentran las garantías de audiencia y legalidad, en la praxis éstas nunca se cumplen. Los trabajadores casi nunca concurren a juicio, debido a que saben que el mismo se podrá prolongar por varios años, además de que están enterados que en muchas de las juntas de conciliación y arbitraje, los patronos cuentan con la complicidad de diversos funcionarios y representantes laborales"<sup>41</sup>.

15. Jeammaud/Antoine. *Propuestas para una interpretación Materialista del Derecho del Trabajo* en Metodología y Derecho Privado. Anales de la Cátedra Francisco Suárez No. 22, 1982 Granada España p. 12.

16. *Loe. cit*

17. Bensusa/Craciela. *Construcción y Desarrollo...* pp. 44-45.

18. Larrañaga, Eduardo op. cit p. 10.

19. Lo anterior lo señalamos porque en la praxis, la represión si existe. Piénsese en la que se da como consecuencia de la reorganización de la defensa de los derechos colectivos, sobre todo en los casos de huelga.

20. Marx/Karl. *El Capital*. Editorial Siglo XXI Tomo I Vol. I p. 375-376 2 ) . *Ibid.* p. 376.

22. *Loe cit*

23. Marx, Karl. Op. cit. Tomo I Vol. II p. 402.

24. *Loa cit* "Todo trabajo directamente social o colectivo, efectuado en gran escala, requiere en mayor o menor medida una dirección que medie la armonía de las actividades individuales y ejecute aquellas *funciones generales* derivadas del movimiento del cuerpo productivo total, por oposición al movimiento de sus órganos separados" *Loe cit*.

25. Marx, Karl. Op. cit. Tomo I Vol. II pp. 402

26. *Ibid.* pp. 403-404.

27. Ure. (traducción francesa) *Philosophie des manufactures* París 1836 T. II. p. 15 citado por Marx Karl. Op. cit. Tomo I Vol. II p. 517.

28. *Ibid.* p. 518. La esclavitud en que la burguesía mantiene sujeto al proletariado, en ninguna parte se presenta más claramente a la luz del día que en el sistema fabril. Toda libertad queda aquí en suspenso, de derecho y de hecho. El obrero debe estar en la fábrica a las 5:30; si llega un par de minutos de la hora, no se le "deja entrar hasta después del desayuno y pierde entonces la cuarta parte del jornal. Tiene que comer,

beber, y dormir a la voz de mando. La despótica campana lo saca de la cama y le hace terminar su desayuno y su almuerzo ¿y que ocurre en la fábrica misma? Aquí el fabricante es el legislador absoluto, promulga los reglamentos fabriles que le placen: modifica y amplía su código según se le antoje y aunque incluyera en él las cosas más descabelladas, los tribunales dicen al obrero: Como has concertado voluntariamente este contrato, ahora estás obligado a cumplirlo... Estos obreros están condenados, desde que cumplen 9 años hasta su muerte, a vivir bajo la férula espiritual y física". Engels Federico. Citado por Marx Karl. *Loe cit* mayores ejemplos en las páginas siguientes. 29. *Ibid.* p. 585.

30. *Ibid.* p. 580.

31. Marx, Karl. Op. cit Tomo 2 Vol. II. p. 581.

32. *Ibid.* p. 582.

33. *Ibid.* p. 581.

34. *Ibid.* p. 582.

35. Larrañaga, Eduardo op. cit. p. 29.

36. *Ibid.* p. 32.

37. De Buen, Néstor. *Derecho del trabajo* Tomo II Ed. Porrúa, México 1987, p. 816.

38. *Loe. cit*

39. Cuando se pregunta a las trabajadoras sobre el incumplimiento al derecho que tienen, la mayoría manifiesta que lo desconoce; los pocos que saben del mismo, señalan que si lo exigen, puede ser causa de despido.

40. De Buen, Néstor. *Derecho Mexicano del Trabajo* Tomo II Ed. Porrúa, México 1987, p. 32.

41. Lóyzaga de la Cueva, Octavio. *El Estado como Patrón y Arbitro. El Conflicto de la Ruta 100* coedición Universidad Autónoma Metropolitana. Ediciones de Cultura Popular México 1987 p. 93.