

Tópicos del derecho del trabajo

Eduardo Larrañaga Salazar

1. Sobre los roles del Derecho del Trabajo

Podemos afirmar que la libertad en los sistemas capitalistas es solamente lugar que cada uno obtiene según el poder que tenga. La libertad de empresa, por ejemplo, ya no es sólo dada por la ley de la oferta y la demanda, sino también por los espacios permitidos por la imposición abrumadora de los monopolios y las transnacionales. La libertad de expresión se ve constreñida por el sistema de comunicación masiva al que sólo tienen acceso los grandes capitales. La libertad de reunión se ve limitada por la debida autorización gubernativa y el cuidado del orden por el grupo policiaco, siempre y cuando, claro, no sean "marchas" o "manifestaciones" oficiales. "Se ha sacrificado la justicia a esa libertad-de los-unos-cuantos". ⁽¹⁾

En nuestros países se habla mucho de la libertad, pero no de su funcionamiento. Existe un abismo entre libertad formal y libertad material; libertad en los textos y libertad en la vida cotidiana, actuante* funcionante. "Libertad sindical, claro que sí, pero no funciona; se la anula con reglamentaciones contradictorias y con estructuras verticales y charras, a tal grado que (...) se le convierte en un mecanismo que privilegia a los grupos más fuertes y reprime a los demás, corrompiendo a todo el sistema sindical y reduciendo su campo de acción a algunas concesiones salariales, cuando no queda más recurso que hacerlas". ⁽²⁾

El Estado formalmente no objeta nada. Es más, todo lo da. El cree conocer no pocas veces el bien, pero no lo practica, a pesar de que podría hacerlo. Y cuando se le pregunta por qué obra así, contesta que lo hace arrastrado por razones de interés social, cuando no calla y reprime. El siempre dirá estar convencido de que el Artículo 123 constitucional protege a los trabajadores, otorgándoles el "derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." (fracción XVI), además de reconocerles como un derecho la huelga (fracción XVII). Sin embargo, dichos atributos están condicionados. Condicionados por sendos actos administrativos: el registro sindical y la requisición, reconociendo que la sola reglamentación laboral entraña en sí misma grandes restricciones.

Previamente, nos interesa señalar que la primera maniobra estatal es la división de la clase trabajadora, es decir, la clasificación tipológica de los trabajadores. Clasificaciones que muchas veces no están fundadas en realidades técnicas y en el derecho, sino que sirven más bien para encasillar y organizar a los trabajadores, para someterlos sin sobrante alguno. En México, por ejemplo, existen individualizaciones constitucionales de "A" y "B", diferenciaciones sobre el trabajo universitario y financiero, diversos niveles y categorías sindicales e inmuebles catálogos de oficios (administrativos y académicos, por ejemplo). "Divide y vencerás".

La estrategia del poder es múltiple y está por estudiarse. Y el derecho en sí mismo es una táctica. En primer lugar, el derecho es causa y efecto. Por un lado, genera realidades en el conjunto social y, por el otro, expresa desenlaces en las relaciones de fuerzas establecidas. El sistema jurídico condiciona el ejercicio de los derechos sociales, humanos o públicos subjetivos y castiga el ejercicio violatorio de sus cortapisas: la existencia sindical requiere de registro y el derecho a la

1 Blanco, José Joaquín, *Función de medianoche. Ensayos de literatura cotidiana*, México, Editorial Era, 1981, p. 52 (Serie Crónicas).

2 *Ibid*, p. 51.

huelga necesita de esa formalidad graciosa del Estado para ser lícita. La norma legal prescribe, enmarca realidades. Todo lo exterior es castigado, pero nada queda fuera del derecho. Las formas ilícitas o ilegales se envuelven en un manto metajurídico, pero siempre dentro del derecho. De esta forma se prepara la solución represiva de cualquier alteración.

Incluso la represión descarnada de los aparatos represores estatales puede justificarse mediante la legalidad. *Puede no ser legítima, pero sí siempre y, en todo caso, legal.* Si bien los sistemas irregulares de tipo policiaco o paraestatal se mantienen en reserva para situaciones de excepción (cuando el bloque político ó dominante ya no preserva la normalidad), la coerción directa invariablemente se justifica mediante la legalidad. La intromisión militar en huelgas obreras se realiza "cuando los conflictos laborales llegan a constituir un serio revés para la posición política del gobierno" ⁽³⁾; cuando la normatividad es impotente, como el caso de la huelga ferroviaria del 58-59 en que el ejército tomó las instalaciones.

Sin embargo, puede investirse de jurídico lo político-represivo; cabe, por ejemplo, el disfraz administrativo de la requisición con el pretexto de la continuidad de un servicio público.

Por lo mismo, el derecho es un mecanismo de auto-regulación que mantiene el sistema social y que se opone a toda amenaza que intente violar la cohesión del conjunto. Pero esto no significa que el ordenamiento legal sea únicamente represivo; es también ideología (con él se logra el orden interior, el consenso). Como señala Foucault, el poder sería muy frágil si tratara de imponer la obediencia sólo con las armas ⁽⁴⁾. El poder utiliza la legalidad para regular el conflicto entre trabajo asalariado y capital y, en caso de necesidad, para reprimir políticamente a la clase trabajadora. *En este sentido, el derecho adquiere una dualidad de caracteres: 1) es un regulador-represor de las relaciones sociales, y 2) es un cuerpo ideológico.*

Esta doble naturaleza del derecho tiene su origen en el sistema social en general, sistema en donde existe una unidad orgánica entre consenso y coerción, sistema en el que se combina una y otra para el ejercicio de la hegemonía. Es evidente que la coacción legal "es el aspecto represivo y negativo de toda la actividad positiva de formación civil desplegada por el Estado" ⁽⁵⁾; es innegable también que el derecho reproduce las reglas del orden ideológico, económico y político dominante con objeto de alienar a los dominados. La conexión de lo ideológico y de lo político, por lo mismo, especifica la naturaleza del "aparato ideológico de Estado-jurídico". El

derecho, indiscutiblemente, forma parte de la ideología dominante. A la vez, es uno de los aspectos de la actividad represiva del Estado.

Así, pues, el derecho logra un orden determinado y crea mecanismos que hacen respetar ese orden. Es un vehículo de preservación social que impide los conflictos y que, en caso de ruptura, obliga a las partes que lo violan a respetar el pacto normativo: existe un dispositivo de fuerza permanente en la formación misma de todo sistema social. Como el derecho actúa allí donde existen intereses antagónicos, debe zanjar las divergencias entre las fuerzas establecidas y aportar desenlaces en la relación de fuerzas. Lo hace en dos instancias concatenadas: a través de un modelo consensual (el derecho como ideología) y por medio de un sistema físico y violento (el derecho en su sentido político).

Vemos así las funciones del derecho. Sin embargo, en el marco de estas líneas no pretendemos elaborar los fundamentos lógicos e históricos para una sistematización propia de las funciones del derecho. Entendemos que el sistema legal *integra* o *reprime* a la clase trabajadora (lo que además son dos caras de la misma moneda); que establece un ordenamiento general y su garantía por la "fuerza pública". Concebimos a lo jurídico como un dispositivo de fuerza permanente que garantiza las condiciones generales de la producción capitalista (aunque esta función del derecho no es característica exclusiva del capitalismo). Y a riesgo de ser obvios, es justamente a través del derecho como la clase dominante posee los medios para obligar a los demás, legitimando de esta forma la dominación económica y política.

Con lo anterior *deseamos destacar la naturaleza coactiva* del derecho. *Desde nuestro punto de vista, el registro sindical ⁽⁶⁾ y la requisita administrativa tienen una connotación represiva.* Y ello porque el poder sin coacción es imposible allí donde hay contradicciones. En México, como en cualquier otra formación social, la norma represivo-laboral es fruto de la desigualdad (y la desigualdad es obra de la coerción). En otras palabras, la coerción se da para preservar la desigualdad. Dicha norma no tiene origen necesariamente delictivo. Aparece en códigos penales, laborales, administrativos e internos de cada empresa. La requisición administrativa y la calificación de inexistencia de la huelga son tan represivas como el delito contra la libertad de industria tipificado en el Artículo 364, fracción II, del Código Penal. Independientemente de las modalidades de sus sanciones -privación de la libertad, multa, apercibimiento, ocupación temporal, clausura, etc.-, son normas que regulan violentamente el conflicto entre trabajo asalariado y capital, garantizando la disponibilidad de la mano de obra en condiciones beneficiosas para los propietarios de los medios de producción.

3 Boils, Guillermo. *Los militares y la política en México 1915-1974*, México, Ediciones "El caballo", 1975, p. 118.j

4 Foucault, Michel. *Microfísica del poder*, España, Madrid, Ed. La Piqueta, 1978, pp. 106-107 (Serie Genealogía del Poder).

5 Grámsci, Antonio. *Notas sobre Maquiavelo, sobre la política y sobre el Estado moderno*, Buenos Aires, Argentina, Editorial Lautaro, 1962, p. 117.

6 El registro sindical, en la ley de 1931, pudo servir para impedir la presencia de organizaciones autónomas-libres, que eran de tendencia patronal. Conforme a la ley vigente, el registro ha impedido la creación de sindicatos independientes, que es lo que criticamos.

En este sentido, no negamos que estas figuras establezcan un ordenamiento jurídico general indispensable para el desarrollo de las actividades productivas. Sin embargo, tienen otras peculiaridades. Comprenden desde meras infracciones del trabajo hasta delitos de alcance político limitativo de los derechos de los trabajadores. Encontramos sanciones por incumplimiento de las horas de entrada y salida hasta delitos contra la libertad de industria, coalición de funcionarios, violencia física o moral en las huelgas o el registro que permita la vida sindical, que también es represivo.

De esta forma, el Derecho del Trabajo se basa en la inclusión heterogénea de disposiciones coercitivas en el seno de los diversos ordenamientos administrativos, penales y laborales. Mediante esta estrategia, persigue resolver las variables administrativas que afectan el proceso productivo interno de cada empresa y limitar el ejercicio de los derechos organizativos y de lucha de la clase trabajadora que puedan lesionar las condiciones generales externas del modo de producción capitalista.

Dicha tendencia atomizadora del derecho no es una práctica ingenua y aséptica del Estado. Se persigue la multiplicidad de preceptos con miras al ocultamiento de la contradicción de sus sentidos. Mientras más farragosa sea la interpretación jurídica mayores dificultades habrá en su aplicación. La unidad analítica de las normas represivo-laborales puede posibilitar la mejor comprensión del sistema carcelario fabril, aportar en lo inmediato una más sólida defensa y guiar las futuras luchas de los trabajadores en un sistema que se espera altamente disciplinario, entre otros motivos por el uso de la informática.

2. En torno a la eficacia de la huelga

Se dice que la huelga es el derecho por antonomasia de los trabajadores. En términos muy generales (pues nuestro propósito no excede los límites de un estudio superficial del tema), la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de obreros. Dicha suspensión requiere de motivos. Y es la propia ley la que señala *limitativamente* las causales de huelga: a) obtener la firma de un contrato colectivo o de un contrato ley; b) exigir la revisión de los contratos colectivos o de ley; c) reclamar el cumplimiento de esos contratos en caso de que hayan sido violados por el patrón; d) pedir el Cumplimiento de las disposiciones legales sobre reparto de utilidades; e) solicitar la revisión anual de los salarios contractuales, y f) la llamada huelga por solidaridad. En el fondo, todas ellas convergen en una básica o central que ocupa la primera fracción del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, la consecución del equilibrio entre los factores de la producción (el capital y el trabajo). De manera marginal, ¿será posible este equilibrio en un sistema económico como el capitalista?

Bien, para la existencia de una huelga se requiere la satisfacción de ciertos requisitos de fondo y forma que

determinan los artículos relativos de la ley laboral (de mayoría, del objeto y de cumplimiento de las finalidades, esencialmente). Para su licitud, que los trabajadores se abstengan de cometer actos violentos. Para su justificación, que los motivos sean imputables al patrón.

El papel del Estado en materia de huelga es fundamentalmente conciliador. Sólo cumple una función jurisdiccional por voluntad de las partes; deviene o emana de la petición de ellas -de ambas en el caso del arbitraje o unilateral del sindicato en el de imputabilidad. Este carácter o ministerio jurisdiccional se da siempre en el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga.

El procedimiento de tramitación es, a grandes rasgos, el siguiente: el sindicato titular del contrato colectivo debe presentar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente un escrito de emplazamiento. En él, deben formularse las peticiones, anunciarse el propósito de estallar la huelga si éstas no son satisfechas (precisándose día y hora del estallido) y concretarse el o los objetos de la misma. El aviso de suspensión de labores debe hacerse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha del estallamiento y de diez en los casos de servicios públicos.

Una vez que el Presidente de la Junta recibe el emplazamiento, deberá ordenar su notificación al patrón -el que quedará como depositario de los bienes de la empresa, es decir, sujetos a un embargo provisional y señalará fecha para una audiencia llamada "de prehuelga". En ella exhortará a las partes a una conciliación. De no lograrse la misma, quedarán a salvo, sin embargo, los derechos de las partes para ejercitarlas en la forma y términos que decidan, concluyendo así la intervención de la Junta en este periodo.

Estallada la huelga, el patrón dispone de 72 horas a partir de ese momento para solicitar la calificación de inexistencia de la misma. La solicitud se notifica a la parte sindical, señalándose fecha para una audiencia en la que se ofrecerán pruebas para fundamentar o rebatir la procedencia de tal petición. Una vez concluida ésta, y desahogadas las pruebas aceptadas (entre las que el recuento es una de las más socorridas), la Junta dictará resolución: existente o inexistente.

De ser declarada inexistente, los obreros deberán reanudar sus labores en un término perentorio de 24 horas a partir de la notificación de dicha resolución. De no hacerlo quedarán sin efecto sus contratos de trabajo. En este supuesto, el amparo es el único recurso a la mano de los trabajadores.

De ser declarada inexistente, los obreros se hallan en las mejores condiciones legales para negociar sus exigencias. Incluso pueden llegar a entablar el juicio de imputabilidad en el caso de que no se llegue a un convenio con la parte patronal. Mediante este juicio de imputabilidad, el sindicato persigue atribuir los motivos de la huelga al patrón. Si lo demuestra, la Junta deberá

conminar a aquél a la satisfacción de las peticiones de los obreros y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.

Ahora bien, si el patrón se niega a resarcir los derechos ganados en juicio por los trabajadores, el embargo provisional sobre los bienes de la negociación adquiere el carácter de definitivo. Por lo mismo, el sindicato huelguista puede iniciar el procedimiento de ejecución de bienes, mismo que concluirá con su legal adjudicación.

Por último, quizás sea conveniente mencionar que la huelga puede concluir por convenio de las partes en cualquier fase del procedimiento, es decir, del acto de emplazamiento hasta la declaración de imputabilidad.

Pues bien, hasta aquí lo legal, lo jurídico, lo formal. No es difícil decir que detrás del análisis de contenido normativo se levanta un edificio completo de reglas limitantes que hacen dudar hasta qué punto esto sucede en la realidad. Si analizamos el derecho de huelga desde un punto de vista constitucional, la fracción XVII del Artículo 123 la concede sin limitación alguna. No menciona la obligatoriedad o necesidad de un emplazamiento previo -salvo lo que señala la fracción XVIII para los servicios públicos y menos aún con las características que le atribuye la ley reglamentaria. Ha sido motivo de múltiples polémicas la consideración de si las disposiciones relativas al emplazamiento de huelga reúnen las características de una limitación a este derecho. Y ello porque señalan un periodo que debe mediar entre el emplazamiento y el estallamiento: en muchas ocasiones el aviso anticipado al patrón nulifica la eficacia de esta acción.

Por otro lado, las reformas de 1980 a la ley reglamentaria vienen a hacer nugatoria esta figura. A raíz de ellas, se otorgan facultades exorbitantes al Presidente de la Junta para calificar previamente al movimiento, pues puede negar el trámite de emplazamiento si a su criterio no se cumplen con los requisitos señalados en el Artículo 123. Obviamente, es una facultad muy delicada puesto que rechaza *a priori* la huelga. Hasta cierto punto da motivo -como señala Néstor de Buen a un "arbitraje obligatorio", siendo que, como habíamos visto, el arbitraje (en materia de huelga) sólo surge a solicitud del sindicato.

En segundo término, la titular del derecho de huelga ya no lo es la coalición de trabajadores. Mediante dichas reformas se hace imposible emplazar por medio de una coalición (que es sujeto titular de este derecho); tampoco surten efecto los emplazamientos hechos por sindicatos que no sean los titulares del contrato colectivo. Sólo los sindicatos *registrados* pueden emplazar a huelga. Pero no es todo: aun registrados, únicamente los titulares del contrato colectivo pueden emplazarla.

Finalmente, puede negarse también la tramitación del emplazamiento por firma de contrato colectivo. Ello en el caso de existir uno anterior y depositado en la Junta.

Argumento impecablemente lógico que oculta un hecho por demás grave, y que demuestra la utilización política del derecho: sabemos la existencia de los llamados "contratos de protección", cuya oferta y demanda se da en el mercado de trabajo del sindicalismo blanco y oficial.

En fin, estas reformas entrañan la calificación previa de la huelga. La reglamentación de esta figura en la Ley Federal del Trabajo viene entonces a equipararse a la regulación que de este derecho hace la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para los cuales la huelga no es más que un *simple enunciado*. Y no importa violar el supuesto pacto de contrapeso de los poderes públicos. Los criterios de la Suprema Corte de Justicia pueden pasar de un plumazo a la jurisprudencia histórica. Por ejemplo, puede desconocerse la siguiente tesis del Tribunal Colegiado del Tercer Circuito: "de aceptarse que el Presidente de la Junta tiene facultades para negarse a dar trámite a un pliego de peticiones y a un emplazamiento de huelga, es tanto como facultar a éste para declarar previamente la inexistencia o ilicitud del movimiento, cosa que es inadmisibles" ⁽⁷⁾. Inadmisibles porque se llegan a examinar los elementos de licitud o ilicitud del movimiento, porque resuelven sobre los elementos en controversia, porque analizan el fondo del conflicto mucho antes que se dé.

Y por si fuera poco, los presidentes de las juntas pueden anular el trámite de emplazamiento cuando el solicitante no es el sindicato titular o cuando se emplace por firma de contrato colectivo habiendo ya uno registrado.

Otro ejemplo de limitación es la huelga por solidaridad. Esta modalidad de la huelga tiene por objeto apoyar, solidarizarse, con una huelga que tenga como fin alguna de las causales señaladas en el Artículo 450 de la ley. Sin embargo, por una cuestión de ubicación textual, de simple redacción, la huelga no puede ejercerse en apoyo de aquellos sindicatos que luchan por la revisión de sus salarios contractuales. La razón es arbitraria: la fracción VI permite "apoyar una huelga que tenga por objetivo *alguno de los enumerados en las fracciones anteriores*". Y como el legislador colocó a la huelga por revisión de salarios en la VII no es posible apoyarla. Todo lo de arriba menos lo de abajo. Absurdo.

En fin, otra cuestión importante es la relativa al amparo en casos de declaración de inexistencia de la huelga. El alcance de este recurso es prácticamente nulo. Todo porque la declaratoria de inexistencia obliga a los trabajadores a reincorporarse de inmediato a sus labores (24 horas), haciéndose imposible la obtención de una sentencia de amparo en tan breve lapso. Obviamente, el efecto que puede tener el amparo una vez que los obreros se encuentran laborando es bastante limitado. Se da pie a que la arbitrariedad de muchas resoluciones no pueda ser combatida en la práctica.

7 J.S. J.F. Séptima Época, Sexta Parte, Vol. 41, mayo de 1972, p. 55.