

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA ESENCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO



Octavio Lóyzaga de la Cueva

La concepción que se ha tenido generalmente del derecho del trabajo ha sido casi siempre romántica; bajo esta visión, la legislación laboral aparece como un producto de la lucha emprendida por el proletariado, como un derecho de y para los trabajadores. Lejos está de ser totalmente cierto lo anterior.

La normatividad presente en el derecho del trabajo de las sociedades capitalistas deviene de diversas vertientes y no sólo de la lucha llevada a cabo por los obreros. La legislación laboral no es producto exclusivo de la lucha de clases (si bien es evidente la influencia de los dos polos de la misma en este orden jurídico: incidencia proletaria e incidencia burguesa). El planteamiento mismo de que el derecho del trabajo tiene como objetivo primario implantar la justicia social no deja de ser una concepción jusnaturalista, sobre todo si se está consciente que la legislación laboral por sí misma no elimina la explotación capitalista.¹ Por otra parte, el derecho del trabajo al crear expectativas de impartición de justicia de ambos factores de la producción, coopera a la concordia entre ellos, pre-

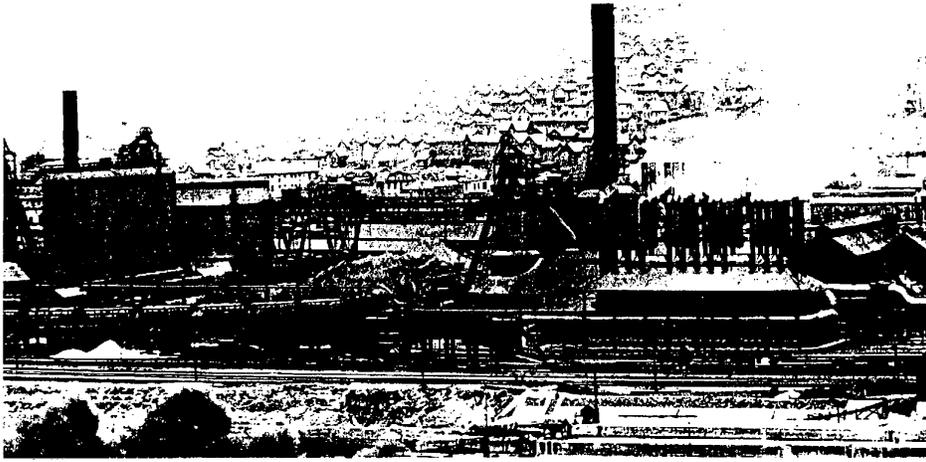
viendo conflictos que, de agudizarse y crecer, podrían desembocar en un cambio de estructuras. En tal sentido, el orden jurídico laboral tiene un carácter preventivo contra la insurrección obrera. A este fin contribuye, de manera determinante, el recubrimiento ideológico que envuelve al derecho laboral.

El derecho laboral, al legitimar y formalizar la dominación de clase, presente en la relación capital-trabajo asalariado, presenta elementos de equidad e igualdad en la medida en que (si bien existe la subordinación) no aparece la coerción general propia de otros sistemas productivos, como el esclavismo y el feudalismo, en los que el plus valor era extraído a las clases subalternas de manera directa y compulsiva (y no velada como sucede en el capitalismo).

Por otra parte, el derecho, en especial el encargado de regular las relaciones obrero-patronales, encubre o disimula la lucha de clases o de intereses que se presenta en ellas.² El derecho laboral codifica y dicta normas que

1. Caen Lyon, "Los fundamentos históricos y racionales del derecho del trabajo", en *El derecho obrero*, traducción libre.

2. Decimos lucha de clases o de intereses porque un número importante de juristas niega la existencia de la lucha de clases, aunque admite la posiciones encontradas de intereses. En todo caso la nomenclatura que se utilice es lo menos importante.



vinculan jurídicamente a ciudadanos formalmente libres, cuyo objetivo es la compra-venta de la fuerza de trabajo, y si bien reconoce la desigualdad de las partes (primordial -mente en la exposición de motivos), tutela en ciertos aspectos a la más débil, con lo que independientemente de lo positivo de tal protección, coadyuva ideológicamente al consenso y la reproducción del sistema. En tal sentido, la ideología jurídica que se encuentra inserta en la legislación, 'prueba que el orden social no reposa sobre la existencia de clases, sino precisamente sobre la de individuos a los que el derecho se dirige'.³

La ideología presente en la legislación contribuye, finalmente, a la creación del consentimiento al materializar la ideología dominante, que llama e interpela a los trabajadores para que operen bajo la estructura de la cual emana, al tiempo que oculta su esencia político-económica.

El reformismo jurídico, es decir las reformas sociales llevadas a cabo por medio del derecho que tienden a mejorar las condiciones de vida de las clases subalternas, ha constituido, al mismo tiempo, una opción de carácter preventivo frente al considerable avance del movimiento obrero que ha amenazado en momentos históricos álgidos con cambiar el sistema de producción. En este sentido, la legislación laboral que ofrece mejores condiciones de trabajo y expectativas de organización y de lucha a los trabajadores —si bien siempre con la limitación de no ir más allá del propio sistema productivo— ha constituido, pese a sus retrocesos, una respuesta para contener el estallido social.

Lo anterior confirma que, en el fondo, el reformismo ha pretendido salvaguardar el sistema capitalista y los beneficios que éste vierte sobre las clases dominantes. Los objetivos fundamentales del reformismo han sido la defensa la propiedad privada en abstracto —no la propiedad personal—, que enmascara su principal consecuencia: la propiedad privada de los medios de producción y el régimen jurídico-político existente; mediante la legislación que resguarda aquélla y la relativa a la reglamentación del trabajo asalariado, el Estado ha puesto a salvo el orden social.

Independientemente de lo anterior, no debe dejar de considerarse que una parte importante (hoy en crisis) de la legislación —aquella que ha sido destinada a mejorar las condiciones de trabajo y el salario—, ha sido arrebatada a la burguesía a través de luchas recurrentes del movimiento obrero mundial, y transferidas a otras legislaciones, debido por una parte a la propia lucha de los trabajadores de esos países y, por otra, como consecuencia de una visión inteligente de la clase patronal y del Estado que, en mayor parte, la representa y que legaliza el sistema que la favorece. En tal sentido, no debe perderse de vista que tal normatividad, además de haber sido conquistada, ha sido asimismo en mayor o menor magnitud conferida en la medida necesaria para frenar la insurgencia obrera y conservar el modo de producción imperante.

Por otra parte, debe señalarse que el derecho laboral se ocupa básicamente de regular las relaciones obrero-patronales, y éstas surgen, como se sabe, cuando emerge un nuevo sistema productivo: el capitalista. Desde el momento en que se rompen las ataduras feudales y corporativas, y el poseedor de la fuerza de trabajo se encuentra obligado a venderla al poseedor del dinero, que la utiliza dentro de un proceso productivo, aquélla se convierte en mercancía. Esta nueva relación da lugar al nacimiento de una normatividad que se ocupa de las nuevas relaciones sociales de producción. Es entonces cuando surge un nuevo tipo de legislación, la laboral, aun cuando ésta no sea en ese entonces autónoma, ni se ocupa de cuidar el uso racional de la fuerza de trabajo., ni a su poseedor.

Puede decirse que el derecho del trabajo ha atravesado por cinco etapas fundamentales, la relativa a la llamada acumulación originaria, cuyo fin primordial fue apoyar el proceso de consolidación y expansión del nuevo sistema de producción, siendo su objetivo específico obligar a los trabajadores a que asistieran y permanecieran, durante un tiempo determinado, en las fábricas. En este periodo, **contrario sensu** de lo que sucede hoy en día, se fijaban salarios máximos y jornadas mínimas, y las coaliciones y las huelgas se encontraban proscritas.

3. Balibar Etienne, *Sobre la dictadura del proletariado*, Editorial Siglo XXI, México, 1979, p. 47.

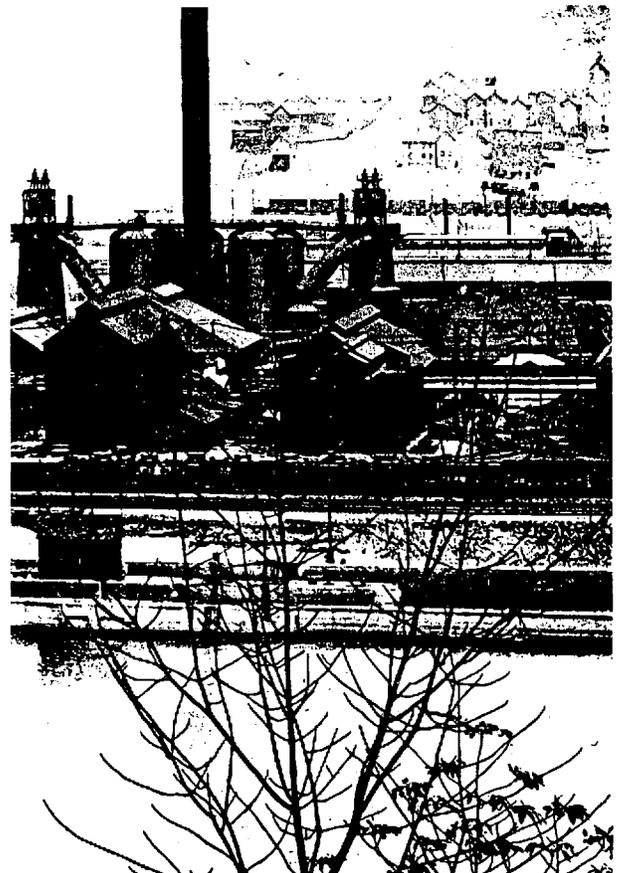
La segunda etapa corresponde al periodo liberal. Durante la misma, el sindicalismo y la huelga se encuentran, asimismo, prohibidos, en virtud que se considera que la legitimidad del nuevo Estado se fundamenta en el desmoronamiento de los estamentos y las corporaciones, debido a que constituyen reminiscencias de instituciones ya superadas. Durante todo este periodo que comprende el surgimiento y afianzamiento del Estado liberal, en la legislación laboral rigen los postulados de libertad de contratación, igualdad de las partes y autonomía de la voluntad. Como consecuencia de la Revolución Industrial llevada a cabo en esta etapa, en 179-2, se empezó a utilizar gas de carbón para la iluminación. Con ello las jornadas de trabajo se prolongaron después de la puesta del sol. Era obvio que esta extensión no había contado con el consenso de los trabajadores; sin embargo, a este régimen quedaron sujetos los niños y las mujeres quienes laboraban, al igual que los varones mayores, jornadas hasta de quince horas diarias, percibiendo salarios mucho menores. Fue en Inglaterra, a principios del siglo XIX, cuando se dictó la primera ley de excepción. Ésta fue sobre la salud y moral de los aprendices, y su fin era limitar levemente su jornada de trabajo, así como mejorar su educación y las condiciones del lugar en donde prestaban el trabajo; pese a la bonhomía de esta ley, ese límite a la jornada de trabajo sólo empezó, de hecho, a ser respetado en algunas industrias como la textil, hasta 1833. Este tipo de leyes se fue generalizando, constituyendo otra etapa de legislación laboral que tuvo enorme influencia en las siguientes fases. En efecto, más adelante, a la par con el desarrollo del capitalismo, el proletariado fue mejorando su organización, convirtiendo al mismo tiempo a las leyes de excepción en bandera del movimiento obrero en formación. La lucha se enfocó, entonces, a conseguir mejores condiciones laborales, básicamente la reducción de la jornada laboral e incrementar el salario. Asimismo, la lucha por los derechos colectivos —en principio, sindicación y huelga— se tornó primordial. Es en este periodo cuando la legislación laboral entra en una nueva etapa en la que se empieza a advertir el resquebrajamiento de los principios del liberalismo. En relación a esta fase, muchos juristas han considerado que es aquí cuando emerge una nueva rama del derecho: la laboral (que deja de ser un instrumento neutro situado por encima de las clases sociales), cuyo fin es proteger y liberar al proletariado de su explotación. Esta concepción, sin embargo, no corresponde a la realidad, en virtud de que si bien es cierto que en esta etapa la legislación garantiza un salario que permite reproducir de mejor manera la fuerza de trabajo y racionalizar su uso mediante mejores condiciones de trabajo, también regula y fija límites a la organización y la lucha de los trabajadores. Resulta un contrasentido que un supuesto derecho de clases "de y para los trabajadores", según esta concepción, lance a la ilegalidad al movimiento obrero, que se organice para abolir la

extracción de plusvalía que sufre, es decir para acabar con su explotación.

Es en esta etapa cuando el sindicalismo transita hacia su reconocimiento, etapa a la que sigue la de su integración al aparato estatal; si bien con dos diferentes concepciones: por una parte, un sindicalismo, si no en todos los casos anticapitalistas, sí verdaderamente independientes, cuyo acercamiento al Estado tiene un valor básicamente de información y defensa; y, por otro lado, un sindicalismo de conciliación con la clase patronal y con el Estado que se traduce en colaboracionismo y afianzamiento del sistema.

Las dos últimas fases mencionadas no se presentan siempre de manera pura, sino que más bien se mezclan, lo que ayuda a publicitar las visiones positivistas y románticas del derecho del trabajo. Estas concepciones se quedan en la superficie de la verdadera esencia del derecho laboral.

Este orden jurídico, si bien asegura ciertas ventajas a la clase trabajadora en relación con otras etapas de la legislación laboral, favorece en última instancia la reproducción del sistema capitalista. Esto, sin embargo, de ninguna manera quiere decir que este periodo, *per-se*, un desandar en la lucha de los trabajadores, sino un paso adelante, sobre todo en sus condiciones de trabajo, aun cuando el reformismo presente en esta fase, en retroceso hoy en día, consolide el sistema.



Puede decirse que desde inicios de la década de los ochenta la legislación laboral ha entrado en una nueva etapa producto del neoliberalismo hoy en boga.

Las teorías de Milton Friedman, que pregonan un regreso al *laissez faire, laisserpasser*, a la no intervención del Estado en la economía, y al libre mercado sin ninguna restricción, agudizada últimamente por la caída del socialismo real, y el consecuente alejamiento de las tesis keynesianas del Estado de bienestar, que se encuentran no muy alejadas de los postulados socialdemócratas, han repercutido en la legislación de manera importante. Ahora la tendencia mundial se encuentra dirigida hacia la disminución, cada vez más pronunciada, de la tutela estatal del trabajador, así como el terminar con principios que fueron bandera del movimiento obrero mundial desde el siglo pasado, y que se han encontrado vigentes e inamovibles, por lo menos formalmente, desde hace muchas décadas, como la estabilidad y la inmovilidad del trabajo desempeñado (es decir el que el trabajador desempeñe sólo el trabajo contratado), la flexibilidad en la jornada de trabajo (número de horas laborado) y el salario mínimo real, dejando a las partes en la *praxis*, plena autonomía para su fijación. Todo lo anterior con las consecuencias sociales presumibles.



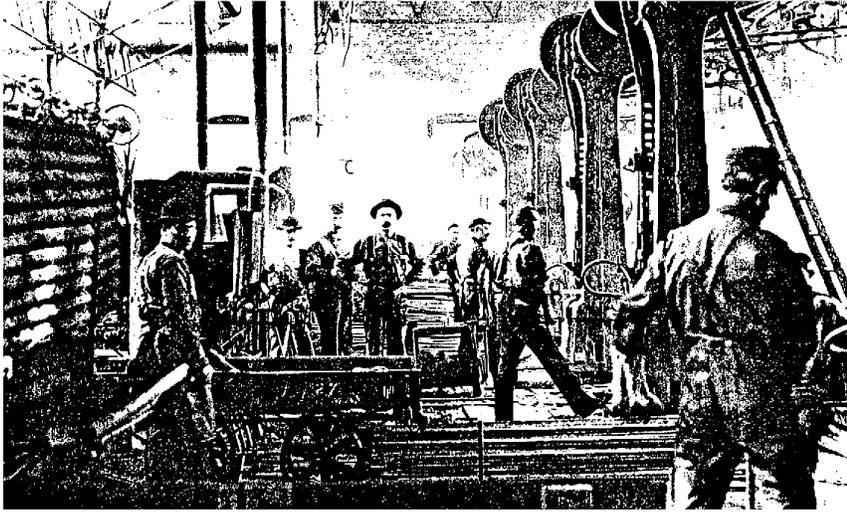
Sin embargo, esta tendencia hacia la flexibilización no se refleja como se ha señalado⁴ en los controles jurídico-políticos que ejerce el Estado sobre los sindicatos de los trabajadores y la calificación de la huelga que repercuten de manera fundamental en la contratación colectiva.⁵

Hoy, con el pretexto de la globalización mundial de la economía y la competitividad empresarial por los mercados, así como la atracción de capitales externos para el desarrollo, se han pactado convenios previos a la celebración de los tratados de libre comercio, que se han traducido en pérdida real de la soberanía, sobre todo por lo que respecta a la promulgación y reforma de las leyes.⁶ Así se ha conducido a la normatividad laboral, como ya se apuntaba hacia la mengua de las prestaciones y las condiciones de trabajo. Baste recordar que en la última década el salario mínimo ha perdido en México cerca del 60% de su poder adquisitivo, y que aun sin reformar la legislación laboral, se han ido disminuyendo en forma importante las prestaciones de trabajo, vía la contratación colectiva.

Por otra parte, no debe perderse de vista que el trabajo asalariado es, en esencia interna, trabajo alienado, trabajo enajenado, trabajo por cuenta ajena. Sin embargo, la naturaleza del trabajo enajenado no se trasluce de manera clara en la regulación jurídica, sobre todo en el periodo moderno, en donde la ideología jurídica oculta la verdadera naturaleza de la relación laboral; al respecto, se llega incluso a afirmar que la normatividad laboral tiende al equilibrio y a la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

¿Sobre qué bases se encuentra asentada esta aseveración? ¿De qué equilibrio se habla? De un "equilibrio" que deberá emerger sobre una desigualdad económica, política y social, resultante de la estructura en que se concretan las relaciones sociales de producción. Ante la afirmación de que el derecho del trabajo tiende a conseguir el mencionado equilibrio que surge de la disimilitud reconocida en la ley, aun cuando se ignoran sus causas, cabría preguntarse si el fin fundamental de la legislación laboral es ese o, además de ese que no se niega por completo, se encuentran otros objetivos primordiales como: fijar las bases conforme a las cuales se va a explotar la fuerza de trabajo asalariada; garantizar el uso racional de esa mercancía fundamental para la reproducción del sistema; fijar en tal sentido su valor mínimo, determinar las reglas conforme a las cuales se deben dimitir las controversias que surjan; establecer el papel del Estado como árbitro de tales conflictos; cuidar que estos conflictos no

4. Néstor de Buen, "La flexibilidad en el derecho del trabajo", *Modernidad y legislación laboral*, coedición UAM Fridrich Ebert Stiftung, México, 1989, p. 94.
5. Al respecto véase (entre otros trabajos), Octavio Lóyzaga de la Cueva, "Libertad sindical y derecho de huelga". *Modernidad y legislación laboral*, *op. cit.*, pp. 68 y ss.
6. En el caso de nuestro país la modificación al precepto constitucional agrario (artículo 27), y la ya inminente reforma al artículo 123, apartados A y B, así como sus consecuentes leyes reglamentarias.



desborden el marco jurídico-político diseñado en función de la reproducción del sistema, etcétera.

El sistema actual de producción capitalista está diseñado para operar, básicamente, con fuerza de trabajo enajenada (cuyos poseedores se encuentran a su vez alineados de diversa manera). Este hecho social se encuentra protegido y sancionado por el derecho positivo.⁷ La doctrina jurídica, en su generalidad, se ha quedado en la superficie al analizar este problema; a nuestro juicio sólo algunos juristas como Carnelutti o De Buen, se han empezado a adentrar en la esencia interna de las relaciones laborales, cuya figura primigenia es el contrato de trabajo.

El primero señala, en forma categórica, que el contrato de trabajo es un contrato de compraventa en la que su objeto, que es la energía vendida, no regresa jamás, puesto que se consume;⁸ De Buen, por su parte, afina esta idea y avanza sobre ella, al señalar que no puede tratarse de un auténtico contrato, debido a que una de las voluntades está viciada por haberse expresado bajo el imperio de un estado de necesidad.⁹

La enajenación que sufre el trabajador en todas sus manifestaciones queda entrevelada en el derecho positivo. En el mismo, sólo se regula, apareciendo enmascarada, la compraventa de la fuerza de trabajo, su uso y su prescindencia, así como las formas de organización que genera la lucha de clases (o de intereses contrapuestos), y la orientación legal que se da a la misma, siempre dentro de los límites del sistema imperante; sin embargo, todo este encubrimiento se realiza de manera velada, si no de manera maquiavélica, sí como consecuencia de la ideología jurídica dominante, aun cuando la naturaleza misma de las relaciones sociales de producción no sean finalmente sino de enajenación y explotación.

El trabajo enajenado encuentra el sustento de su vigencia en la disciplina y la represión laboral ejercidas

dentro del centro de trabajo. Esto se logra fundamentalmente mediante el consenso y la coerción. Es gracias a la sanción como se obtiene en gran medida la disciplina en la empresa, siendo justamente, a través del derecho, como se alcanza este objetivo. En este sentido, la sanción laboral en sus distintas modalidades emerge de la normatividad jurídica.

La acción ideológica, por su parte, ha encontrado su sustento, acción y desarrollo en una de las nuevas ramas de la psicología "científica": la industrial. Los conflictos que ayudan a resolver la psicología científica en sus diversas ramas son de carácter político-ideológico. Su objetivo es lograr el consenso de las clases dominadas. En tal virtud, los psicólogos deben cumplir con el mandato del grupo hegemónico, si bien su cumplimiento es enmascarado 'detrás de un discurso sobre la eficacia técnica y un discurso ideológico'.¹⁰ *V.gr.*, en el ámbito laboral, el psicólogo actúa: "...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, etcétera".¹¹

Los trabajadores indirectos ocupan un papel fundamental en la implementación de la disciplina dentro del centro de trabajo. Sus funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro del proceso de trabajo resultan esenciales para los fines señalados. Son ellos, necesariamente, los encargados de instrumentar la disciplina laboral.

Ahora bien, ¿de dónde emana finalmente el poder que ejerce el patrón o sus representantes sobre los trabajadores? Resulta indudable que tal dominio tiene su fuente primaria en el intercambio que se lleva a cabo entre el trabajador y el patrón; es decir de la fuerza de trabajo vendida, que garantiza no sólo la reproducción de ésta y la existencia misma del trabajador y, en su caso, de

7. Al respecto véase Octavio Lóyzaga de la Cueva, "El trabajo enajenado y la legislación laboral". *Alegatos*, No. 17, enero-abril 1991.

8. Citado por Mario de la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo*, tomo I, Editorial Porrúa, México, 1966, p. 448.

9. Néstor de Buen, *La década del contrato*. Editorial Textos Universitarios, S.A., México, 1965, p. 276.

10. Néstor A. Braustein, *Psicología, ideología y esencia*, Ed. Siglo XXI, México, 1984, p. 356.

11. *Loe. cit.*

su propia familia. Esta subordinación se ha ido afirmando y acrecentando en la medida en que el trabajador ha ido perdiendo el control de los medios de producción.

Cabe indicar que, como bien se ha señalado, la norma represiva laboral es producto de la desigualdad, y no tiene un origen necesariamente penitenciario, encontrándose en diferentes tipos de ordenamientos legales. El derecho penal del trabajo se encuentra en diversos códigos de carácter laboral, administrativo o propiamente penal.¹²

Con este tipo de reglamentación se pretende optimizar el proceso productivo y administrativo de cada empresa, restringiendo al mismo tiempo el ejercicio de los derechos organizativos y reivindicatorios de los trabajadores, que pudiesen afectar las relaciones de producción vigentes en el sistema productivo y en la empresa en particular.

Puede decirse que existen básicamente tres tipos de normas represivas:

- a) Normas tendientes a preservar el orden establecido;
- b) Normas cuya finalidad es limitar los derechos colectivos laborales, *V.gr.*, aquellas tendientes a obstaculizar el registro sindical; a implementar las cláusulas de admonición y de exclusión; a favorecer la declaración sobre la inexistencia de huelga, la negación "disimulada" de este derecho a los trabajadores al servicio del Estado, la requisita, etc.
- c) Normas propiamente disciplinarias, cuyo objetivo es asegurar la subordinación y buen cumplimiento de los trabajadores en la esfera productiva. Esta reglamentación normalmente se encuentran en el reglamento interior de trabajo, si bien también aparece en el contrato colectivo.

Por otra parte, la disciplina en el centro de trabajo se consigue no sólo con la instrumentación de figuras como las acabadas de señalar, sino también manteniendo la inseguridad de los trabajadores en cuanto a la estabilidad de la duración de sus relaciones de trabajo, aun cuando la naturaleza de la misma sea por tiempo indefinido.

El mantener al trabajador en estado de incertidumbre respecto a la continuidad en su fuente de empleo, permite al patrón lograr una mayor sumisión del trabajador, debido al temor del mismo de no seguir contando con el pago de la venta de su fuerza de trabajo. Es en este sentido que 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.

Por otra parte, habría que señalar el enorme abismo que existe entre la apariencia y la esencia del derecho del trabajo, fundamentalmente el colectivo, así como el uso que se ha dado al mismo.

En apariencia las tres figuras primigenias del derecho



colectivo del trabajo (sindicato, contrato colectivo y huelga) se nos presentan como las armas que permiten a los trabajadores mejorar sus condiciones de vida y elevar sus derechos. Esto, sin embargo, no corresponde plenamente a la realidad. Lo cierto es que el uso que se ha dado el derecho colectivo del trabajo, ha servido en gran medida al Estado para lograr el control del movimiento obrero, que, por otra parte, resulta fundamental para su estabilidad y su proyecto político, que generalmente no marcha paralelo al de los trabajadores.

El derecho positivo que regula el uso y explotación del trabajo asalariado en nuestro país, si bien permite la organización de los trabajadores para que éstos pugnen y accedan a mejores condiciones de vida, también les ponen barreras para moderar, desviar o detener esa lucha.

En el caso de la sindicación, este derecho aparece, consignado de una manera muy firme, en la Constitución. Sin embargo, este mandato se va diluyendo con su reglamentación en la ley secundaria y su interpretación y aplicación en la práctica.

Si bien el artículo 357 respeta el espíritu de la Carta Magna al señalar que para la constitución de un sindicato no se necesita autorización previa, el artículo 368 dispone que sólo los sindicatos debidamente constituidos causan efectos ante las autoridades. Aquí se encuentra el centro del problema. Como para la obtención del registro pesan más los motivos políticos que el cumplimiento estrictamente jurídico relativo, el registro se convierte en un acto básicamente de control.¹³ Bastaría revisar el otorgamiento del registro en las últimas décadas para corroborar lo anterior.

Otra de las formas jurídicas de control dentro del ámbito sindical se da a través de las *tomas de nota* de la directiva sindical, que en la *praxis* se ha convertido en una verdadera certificación que otorgan las autoridades laborales a las directivas señaladas, con el objeto de que puedan acreditar su personalidad en juicio.

Como ha sido señalado, esto es un ejemplo más de la distorsión que sufre la norma, pues si bien ésta dispone el deber de los sindicatos de comunicar los cambios de su

12. Véase al respecto, Eduardo Larrañaga, *El contrato administrativo en la empresa*, Cuadernos Docentes, UAM-A, México, 1984.

13. Resulta interesante observar que en los casos de competencia federal, es decir los realmente trascendentes, el registro no se otorga por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje sino por la Secretaría del Trabajo.



directiva a las autoridades laborales, "**no faculta** a éstas a otorgar el reconocimiento a sus dirigentes, lo que se ha venido haciendo **de /acto** o con el supuesto fundamento en reglamentos como el de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que al incluir esta facultad va en contra de la Constitución y de la ley reglamentaria".¹⁴

El caso de los trabajadores de confianza es especial; formalmente no les está vedado constituir sindicatos, sólo se prohíbe que pertenezcan a los formados por otros trabajadores. Sin embargo, nunca se les otorga el registro.

Los trabajadores al servicio del Estado también sufren las restricciones a la libertad sindical. En contravención con la Constitución y con el Convenio 87 asignados con la OIT, sólo se les permite un sindicato por institución. A tal hecho debe agregarse que estos sindicatos sólo pueden adherirse a la FSTSE, única central reconocida por el Estado.

En íntima relación con la libertad sindical se encuentran las cláusulas de exclusión, que si bien en un principio fueron planteados y sirvieron para consolidar la autonomía de los sindicatos, con el paso de los años se convirtieron en un instrumento de control de los trabajadores, llevado a cabo por directivas sindicales espurias al servicio de los patrones, del Estado o de los propios dirigentes.

La cláusula de exclusión, como se sabe, ha sido insertada sobre todo en los contratos de protección. Conforme a la misma, los sindicatos no representativos obtienen un gran poder sobre los trabajadores, en virtud de que de acuerdo a lo "estipulado", éstos al ir ingresando a las empresas se ven obligados a pertenecer a estas "asociaciones" gremiales, pudiendo las directivas lograr su separación de la empresa con sólo expulsarlos, y aun cuando la normatividad dispone una serie de requisitos para llevar a cabo la expulsión, en la práctica casi nunca se cumplen.

Otra de las figuras del derecho del trabajo, que ha sido desvirtuada en gran medida, es la contratación colectiva. En el ámbito laboral mexicano abundan los contratos de

protección ya mencionados (falsos contratos colectivos, aunque formalmente no lo sean). Estos convenios son firmados por las empresas con sindicatos espurios. Su objetivo es evitar que las verdaderas agrupaciones gremiales arranquen a los patrones mejores condiciones y prestaciones de trabajo. Cabe señalar que en nuestro país una gran cantidad de contratos de este tipo se encuentran depositados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin que los trabajadores, cuyas condiciones de trabajo supuestamente rigen, conozcan su contenido formal.

Otra de las instituciones laborales en las que existe un divorcio entre el objetivo que fue planteado por el constituyente y su reglamentación, interpretación y aplicación, así como la función que realmente, cumple, es la huelga.

Las restricciones a este derecho en la ley secundaria han sido en dos sentidos: en cuanto al sujeto de la huelga y cuanto a su objeto. En el primer aspecto se ha restringido **prácticamente** el ejercicio de este derecho a los sindicatos, y en cuanto a su objeto se han limitado en forma considerable sus posibilidades en la misma ley.¹⁵

Otra de las restricciones al derecho de huelga que contraviene totalmente la esencia que el constituyente quiso darle, es la requisa. Esta figura ha pretendido encontrar sustento en una ley secundaria, la Ley de Vías Generales de Comunicación, que en su parte conducente contradice el sentido y el alcance que la huelga tiene en la ley suprema.

Cabría mencionar, por último, otra de las aberraciones jurídicas a las que se ha llegado con el fin de restringir el derecho de huelga; nos referimos a las declaraciones de quiebra que, sin ajustarse a derecho, han hecho las autoridades judiciales inducidas por el Estado, cuando se trata de empresas paraestatales o de participación estatal. Esto con el fin de terminar las relaciones de trabajo y deshacerse de grupos de trabajadores que luchan por mejorar su situación económica. Debe señalarse que este tipo de empresas no puede quebrar; en todo caso la Secretaría de Hacienda "podrá proponer al Ejecutivo la enajenación de la participación estatal o en su caso su disolución o liquidación, que no es lo mismo que la quiebra".¹⁶

Como se advierte, existe una gran brecha entre los mandatos constitucionales y la reglamentación, uso y aplicación que se han dado a tales preceptos. La deformación que han sufrido las tres columnas vertebrales del derecho colectivo: sindicato, contrato colectivo y huelga, nos lleva a concluir que tales distorsiones han y siguen estando determinadas por factores reales de poder perfectamente determinados que nada tienen que ver con el derecho **per se**.

14. Jorge Fernández Souza, "Condiciones actuales para la negociación colectiva", ponencia presentada en la Primera Conferencia Latinoamericana sobre la Legislación Laboral, México, abril de 1991.

15. Ver al respecto. Octavio Lóyzaga de la Cueva, "Reformas a la legislación laboral en materia de huelga: algunas respuestas". *Debate sobre la Ley Federal del Trabajo*, coedición Instituto de Investigaciones Económica y STUNAM, México, 1945.

16. Néstor de Buen, "Cananea otra vez", *La Jornada*, 19 de septiembre de 1989.