



TEORIA Y PRAXIS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Octavio Lóyzaga de la Cueva

I. INTRODUCCIÓN

El Derecho Colectivo del Trabajo se nos aparece a priori, como un conjunto de disposiciones que favorece la organización colectiva de los trabajadores y el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, teniendo para esto último, un instrumento poderoso para lograrlo; la huelga.

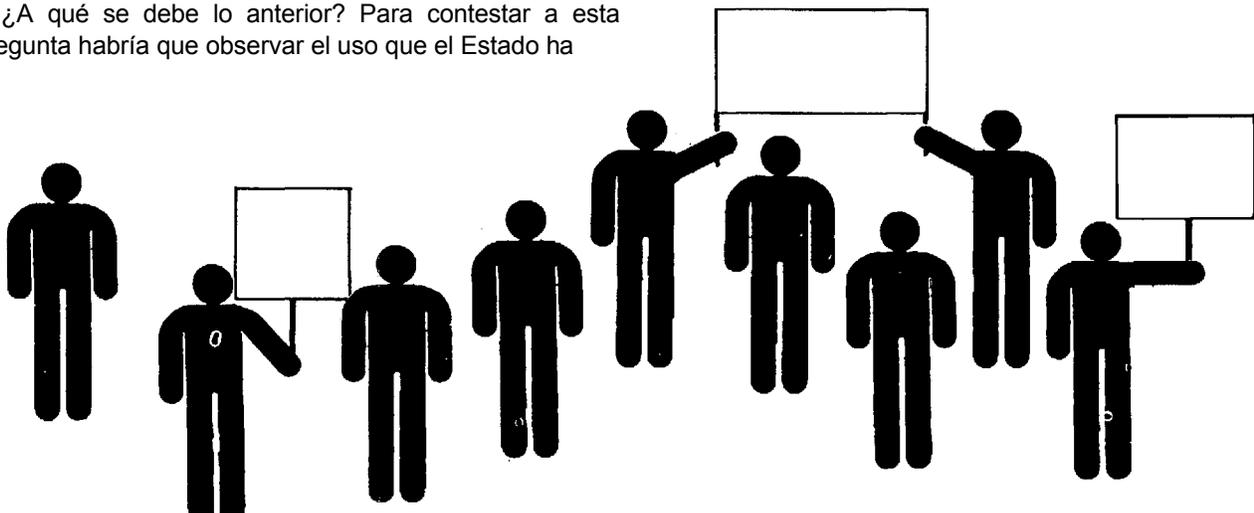
Así en apariencia, el sindicato, el contrato colectivo y la huelga, se presentan como las armas que permiten a los trabajadores ascender a niveles superiores de dignidad en el desempeño de sus funciones, así como a elevar su calidad de vida.

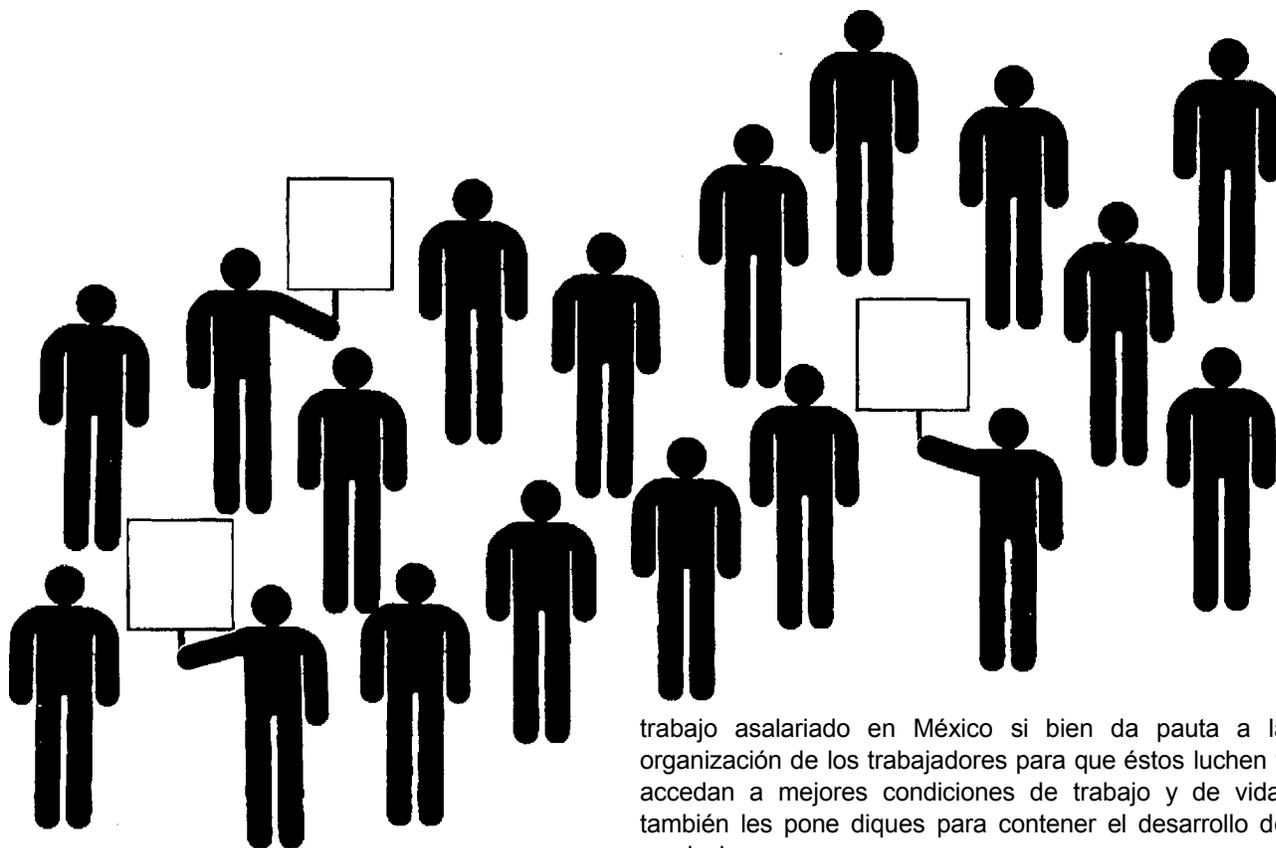
Lo anterior, sin embargo, no es la regla en nuestro sistema jurídico laboral, pese a que en su mayoría, la doctrina y la propia normatividad inherente de las tres instituciones básicas del derecho colectivo del trabajo indiquen aparentemente lo contrario.

¿A qué se debe lo anterior? Para contestar a esta pregunta habría que observar el uso que el Estado ha

dado al derecho con el fin de lograr el control del movimiento obrero, debido a que tal dominio resulta fundamental para la estabilidad y los fines del propio Estado.

Como ha sido reiteradamente señalado por diversos estudiosos de las ciencias sociales, la estabilidad del Sistema Político Mexicano descansa básicamente en el control que el Estado pueda tener de los sectores encargados de producir en forma directa la riqueza: los obreros y los campesinos. Y si bien éste dominio lo ha llevado a cabo por medio de los organismos cúpula -las grandes centrales obreras y campesinas-, este control se ha hecho cada vez más entrevelado y sutil, al coadyuvar al mismo la adecuación que para el fin señalado ha ido sufriendo la normatividad jurídico laboral.





Experiencias como el movimiento magisterial, el Ferrocarrilero, el de la Ruta 100 (en el año 1982) y últimamente los de la FORD, CANANEA o TORNEL, han hecho ver al Estado que en la medida en que pierde el control del movimiento obrero sobre todo en sectores claves de la economía, pelagra la estabilidad del sistema. Es entonces cuando el Estado pone en juego todos sus recursos y medios a efecto de frenar, encausar e incluso acabar-dependiendo del caso concreto-, los diversos movimientos -fundamentalmente los independientes- que se oponen a la implantación de sus políticas o las de las empresas que lesionan los intereses de los trabajadores.

El Sistema Político Mexicano si bien estructuralmente se nos presenta como una entidad democrática de corte liberal con un acento social (que ha ido perdiendo a partir de 1982), en el desarrollo de su praxis se ha ido desarrollando y caracterizando por un creciente autoritarismo que se ha hecho cada vez más evidente en diversos grados y medidas.

Como se señaló, el control de los trabajadores no solo se ha logrado por medio de organizaciones como las mencionadas y a través de sindicatos blancos al servicio de las empresas, sino también utilizando otros conductos y mecanismos más refinados de poder y control que le son proporcionados por el Derecho, como el Registro Sindical, la toma de nota, la cláusula de exclusión, los contratos de protección, etc.

La Legislación que regula el uso y la explotación del

trabajo asalariado en México si bien da pauta a la organización de los trabajadores para que éstos luchen y accedan a mejores condiciones de trabajo y de vida, también les pone diques para contener el desarrollo de esa lucha.

El Derecho del Trabajo, en última instancia, favorece en mayor medida al capital que al trabajo. Esto, debido a que por medio de la vigencia del Derecho Laboral, se racionaliza de mejor manera el uso de la fuerza de trabajo y se logra una cierta paz entre los factores de la producción, lo que coadyuva finalmente a la estabilidad y reproducción del sistema.

La Legislación Laboral Mexicana como se ha señalado¹, resulta finalmente un arma formidable para el sector patronal. El uso, la aplicación y las modificaciones que se dan a las tres instituciones sobre las que descansa la normatividad colectiva del trabajo, así lo corroboran: un sindicalismo político y mediatizador de las luchas obreras, el control administrativo y en ocasiones por medios violentos de la huelga así como la celebración de contratos de protección con Sindicatos "Charros", "Blancos" o "Fantasmas", han sido instrumentos ideales para la clase patronal.

II. Restricciones a la libertad sindical

A primera vista, la reglamentación jurídica es muy favorable para la construcción de un sindicato. En ella se dispone -siguiendo los mandatos de la Construcción y del

1. Véase Néstor De Buen *Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa, México 1977, pág. 650.

Convenio 87 signado con la O.I.T. relativo a la libertad sindical-, que para la misma no se requiere autorización previa (Art. 357 de la Ley Federal del Trabajo); sin embargo, el propio ordenamiento jurídico dispone más adelante que el registro del sindicato y de su directiva producirá efectos ante todas las autoridades, lo que contrario sensu significa que sólo los sindicatos registrados causan efectos ante todas las autoridades. Aquí se encuentra el centro del problema, como el registro se da con base en intereses políticos más que jurídicos, al no otorgarse, el gremio es lanzado a la ilegalidad. Para ello bastará con que la autoridad correspondiente no acepte recibir la documentación presentada tal y como ha ocurrido incontables veces a los sindicatos independientes que pretenden tener reconocimiento legal para defender a sus agremiados.

En contraste con esta actitud, los Sindicatos oficiales o blancos, generalmente no tienen mayor problema para obtener su reconocimiento, lo que favorece la creación de Sindicatos impuestos de manera vertical por las burocracias obreras o por las empresas. "Como es sabido, la negativa de registro a Sindicatos representativos y el otorgamiento a los comprometidos con el interés estatal o patronal, ha sido uno de los factores que han permitido una explotación desmedida de grandes sectores de trabajadores. Tal fue el caso de los operadores del autotransporte urbano (de la Ciudad de México) donde la expropiación de que eran víctimas fue de las más acentuadas dentro del ámbito laboral mexicano".²

A efecto de poder negar el registro, la autoridad registral utiliza diversas argucias y pretextos. Citaremos a guisa de ejemplo, algunos de ellos.

Una de las artimañas más utilizadas ha sido el señalamiento de que los estatutos que presentan los sindicatos solicitantes no cumplen a juicio de la autoridad, los requerimientos de Ley. Este obstáculo confiere a la autoridad la posibilidad de hacer interpretaciones que den la impresión de celo legalista: "así, se requiere el cambio de redacción de un artículo, la precisión de otros o la supresión de uno más. En otras ocasiones, simplemente se señala que el estatuto no se ajusta a derecho, sin precisar la causa o el motivo de tal apreciación. A la observación se acompaña la exigencia de que el sindicato modifique el texto propuesto, anexando las convocatorias, actas o firmas que acreditan la validez de la reforma estatutoria. Actas que a su vez permitirán a la autoridad un nuevo margen de maniobra para definir o negar la pretensión obrera".³

2. Lóyzaga de la Cueva Octavio. *El Estado como Patrón y Arbitro. "El Conflicto de la Ruta 100"*. Coedición U.A.M. Ediciones de Cultura Popular. México 1987. pág. 91.

3. Alcalde justiniani Arturo. *Obstáculos Estatales al Derecho de Asociación Sindical en Modernidad y Legislación Laboral*. Coedición U.A.M. Fundación Friedrich Ebert. México 1990. pág.53.

Otra de las formas de obstaculizar el registro pretende fundarse en que la autoridad no puede conocer sobre el caso por considerarse incompetente. Esta determinación puede tener como objetivo, una medida dilatoria o ser de carácter definitivo "fundado en una opinión contraria a la Ley provocando en todo caso, desconcierto y desilusión en el grupo laboral solicitante".⁴ Este obstáculo al registro presenta diversos grados y matices dependiendo de la peligrosidad que a juicio de la autoridad revista la agrupación sindical. En forma inicial suele dictarse una prevención para que el gremio solicitante precise porqué considera que la autoridad a la que requiere el registro es la competente. "En otros casos, desde el primer documento oficial de la autoridad se niega rotundamente la solicitud, fundándose en el hecho de que los solicitantes omitieron acreditar fehacientemente la competencia de la autoridad, cual si se tratara de una carga probatoria que les correspondiera".⁵

Otro ejemplo de los obstáculos que presenta la autoridad registral, lo encontramos en el hecho de que la misma se reserva el derecho para tener por acreditada la relación laboral de los trabajadores cuando así lo considera conveniente. Esta certificación se lleva a cabo por medio de una inspección ordenada por la autoridad o demandando a los solicitantes que prueben la relación laboral, con el mandato de que cada miembro presente la documentación comprobatoria.⁶

El hecho anterior da pauta a la autoridad para escudar la intervención patronal en el procedimiento registral, lo que permite que en muchas ocasiones el patrón no reconozca a los trabajadores que conforman la agrupación gremial que reclama el registro con las consecuencias correspondientes. "Este absurdo medio de prueba de certificación patronal a los padrones sindicales se ha

4. *Ibid.* P. 56.

5. Loe. cit, "La resolución de incompetencia suele tener por objeto definir el otorgamiento del registro hasta en tanto se lleven a cabo negociaciones o valoraciones políticas propias del caso, o se provoca que el grupo desista de su 'loco' intento de organizarse democráticamente al margen de las centrales sindicales leales al sistema. En otros casos es el medio para contrarrestar la existencia del llamado registro automático... (que) obliga a la autoridad a resolver dentro de un término de 60 días y ésta entiende que su obligación se limita a pronunciar cualquier suerte de resolución y a dictarla negativamente. Al invocar su incompetencia, aquella se ostenta fiel cumplidora del orden jurídico vigente, amén de que con ello elude la concesión del registro automático. Esta c. usual... obliga al solicitante a someterse a la... vía del amparo. Esta aventura le significa mantener durante largos meses la cohesión del grupo de Trabajadores bajo el acoso del patrón o del líder sindical que pudiera sentir un perjuicio futuro". Aún en el supuesto de que se obtenga el amparo, este será para que la autoridad se declare competente teniendo la oportunidad de "negar el registro por otras razones... obligando al sindicato solicitante a acudir a un nuevo juicio de amparo con la consecuente espera, la que sólo grupos sindicales con recursos muy excepcionales podrían soportar". *Ibid.* pp. 56, 57.

6. *Ibid.* p. 60.

constituido así en costumbre, al grado que algunas autoridades exigen a los trabajadores que consigan, como requisito previo, la firma del patrón que los acredite como tales".⁷

Con los ejemplos anteriores queda claro el desempeño que tienen las autoridades registrales para no otorgar el registro a aquellas agrupaciones que representan un peligro para el control del movimiento obrero. De ahí que reafirmemos lo dicho: ¿de qué sirve finalmente que para la constitución de un Sindicato no se necesite autorización previa, sí para poder actuar se requiere el registro? Al respecto es interesante observar que cuando se trata de Sindicatos que rebasan el ámbito local o sea los generalmente trascendentes, el registro es otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y cuando no es así, por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Con base en este último criterio que parece ser el correcto, puesto que en la determinación interviene la organización tripartita (los representantes de los trabajadores, de los patrones y del Estado), debería pensarse que en materia Federal, el registro debe ser otorgado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y no por una dependencia del ejecutivo.

De todo lo anterior se advierte que en realidad el registro se convierte en un acto constitutivo, aunque formalmente no lo sea, debido a que su actuación y su existencia real se encuentra determinada políticamente.

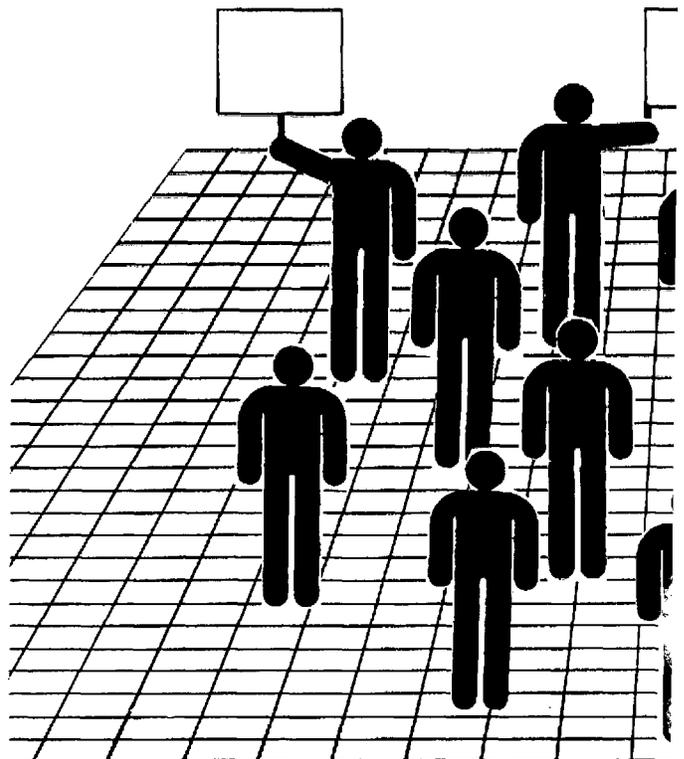
Resulta importante señalar que la libertad sindical sufrió un grave revés el 13 de diciembre de 1990, al ser publicado en el Diario Oficial de la Federación el nuevo Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En este documento expedido por el ejecutivo, se faculta -en el artículo 24 fracción II- a la Dirección General de Registro de Asociaciones, para "proceder a la cancelación de los Registros otorgados a Asociaciones de Trabajadores o de Patrones en los casos a que se refiere el Artículo 369 de la Ley del Trabajo".

Al respecto, debe señalarse que en los términos del artículo citado, la facultad de cancelar sindicatos por las razones mencionadas en el propio precepto (en caso de disolución del sindicato o por dejar de tener los requisitos legales), corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, amén de que en el artículo 370 del mismo código laboral se deja asentado de manera precisa, que "los

sindicatos no estarán sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa. Es decir, en todo caso, en términos de Ley, la cancelación debe llevarse a cabo, previo juicio seguido ante la junta de conciliación y arbitraje correspondiente.

Por otra parte el reglamento mencionado también contiene otra disposición que atenta gravemente contra de la libertad sindical. En la frac. II del art. 24, se dispone que corresponde a la misma Dirección General de Registro de Asociaciones: "resolver sobre el registro de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones; de altas y bajas de sus agremiados, así como de las modificaciones a sus estatutos". Debe señalarse que hasta antes del nuevo reglamento, la ley sólo habilitaba a la dirección mencionada para la "Toma de nota" de tales cambios y otorgaba a los sindicatos plena libertad (por lo menos formalmente) para decidir en su ámbito interno. Como bien lo señaló en su oportunidad el abogado y profesor universitario Manuel Fuentes, "la palabra resolver significa 'decidir, tomar una

7. Loe. cit. "Si tomamos en cuenta que es precisamente ante el patrón ante quien la naciente *organización* pretende representar y defender sus intereses gremiales, es obvio suponer que éste no brindará las facilidades del caso para que prosperen las expectativas obreras. Este margen de maniobra que la autoridad registradora se ha dotado para sí, sin normatividad aplicable, constituye por sí mismo un obstáculo grotesco, siempre con la peregrina excusa de que 'estamos ajustándonos estrictamente a la Ley y ésta indica que debe acreditarse que ustedes son trabajadores' ". Loe. cit.



determinación, fallar en una diferencia o disputa', ahora la STPS tendrá facultades para fallar cuando en un gremio haya contradicciones entre los trabajadores sobre cambio de dirigencia, lo que coloca en una situación de subordinación a los sindicatos".⁸

El caso de los trabajadores de confianza resulta sui géneris; formalmente no se les prohíbe formar sindicatos, lo que les está vetado es el estar incluidos en los sindicatos de los demás trabajadores. Sin embargo en la praxis no se les otorga el registro.

La libertad sindical sufre otro grave quebranto en el caso de los trabajadores del sector público y de todos aquellos que se rigen por el apartado "B" del art. 123 y su ley secundaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. De acuerdo con esta normatividad, solo puede existir un sindicato por institución o por dependencia, lo que produce una flagrante violación al convenio 87 que México tiene signado con la O.I.T. Para observar el tamaño de la trasgresión, piénsese en la Secretaría de Educación Pública que alberga alrededor

de un millón de trabajadores. Cabe agregar que estos sindicatos *solo* pueden adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, que es la única central reconocida por el mismo. Resultan obvios los comentarios.

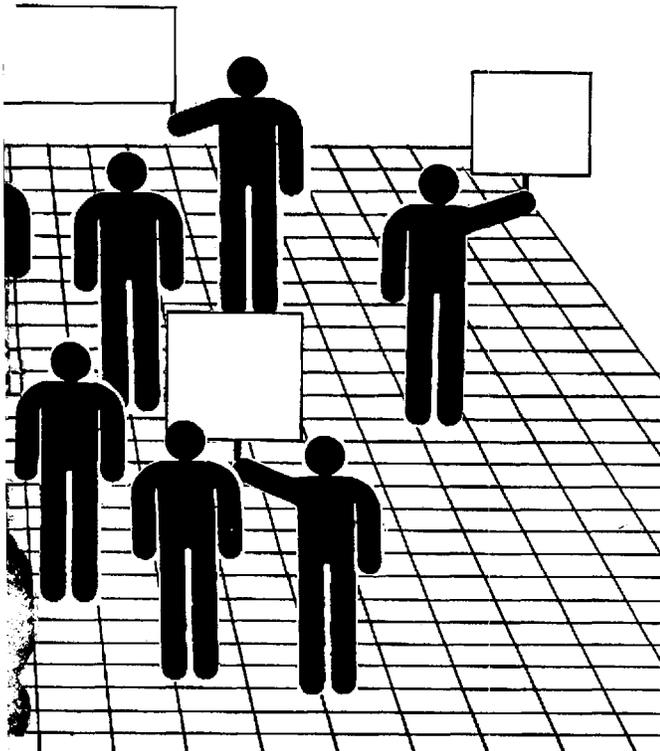
En relación directa con la libertad sindical se encuentra la evolución que han tenido las cláusulas de exclusión. Originalmente éstas cláusulas surgieron como un instrumento poderoso para la consolidación del sindicalismo, que sirvió incluso, de escudo ante el sector patronal para defender la independencia de los Sindicatos; en el caso de México, sin embargo, las cláusulas de exclusión favorecieron finalmente la subordinación de los Sindicatos a las cúpulas obreras -dependen dientes del Estado- y a los patronos.

Las cláusulas de exclusión como se sabe, pueden o no ser pactadas en el contrato colectivo y tienen dos modalidades: de admisión o ingreso y de expulsión o separación. Conforme a la cláusula de admisión corresponde ocupar las plazas y vacantes de la negociación a los trabajadores que propone el sindicato. La cláusula de separación por su parte obliga al patrón a separar a los trabajadores que renuncian al sindicato o son expulsados del mismo.

Las cláusulas de exclusión aparecen en los contratos colectivos poco antes de la promulgación de la Constitución de 1917, y empiezan a extenderse hacia 1926, en los contratos colectivos que norman las condiciones de trabajo en la industria textil.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 no se reguló el procedimiento de expulsión de los trabajadores de la agrupación gremial; esto dio lugar a que la cláusula de exclusión por separación, se aplicara en forma indiscriminada en perjuicio de los trabajadores debido a que no se aplicó a los esquiroleros o a los trabajadores que no guardaron lealtad con el sindicato, sino a quienes estorbaban los intereses de los líderes cuyo compromiso fundamental no era con los trabajadores, sino con la burocracia sindical, con los patronos o simplemente con sus propios intereses.

En la Ley de 1970 se dispuso un procedimiento de expulsión que se encuentra regulado en la fracción V del art. 37. Como es del dominio del mundo jurídico laboral, en tal fracción se dispusieron diversas obligaciones con el fin de que el procedimiento de expulsión, previo a la aplicación de la cláusula de exclusión se ajustara a las garantías de audiencia y legalidad. Entre los requisitos consignados resalta el inscrito en el inciso "g" que ordena que "la expulsión sólo podrá decretarse por causas graves consignadas en los estatutos, debidamente comprobadas y exactamente aplicables al caso". Si bien este



8. *La Jomada* 28 de diciembre de 1990.

procedimiento, alivió en cierto sentido el mal uso de la cláusula de exclusión, no acabó con él.

Como fue señalado hace más de 30 años por el maestro Mario de la Cueva, la cláusula de exclusión por separación no sólo no encuentra sustento en la Constitución, sino incluso, resulta anticonstitucional en virtud de que "la Constitución garantiza la libertad negativa de asociación profesional y no puede la ley ordinaria destruir este principio".⁹

Cabe señalar que el objetivo del contrato colectivo es mejorar las condiciones mínimas de trabajo que de manera irrenunciable contempla el código laboral. Jamás ha sido su propósito resolver las relaciones del Sindicato con sus miembros, por lo que haberle dado ese uso ha desnaturalizado su esencia.

Por otra parte, la cláusula de exclusión viola la garantía consagrada en el art. 5o. Constitucional que ordena que "a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícito (y que), el ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de terceros o por resolución gubernamental dictada en los términos de ley".

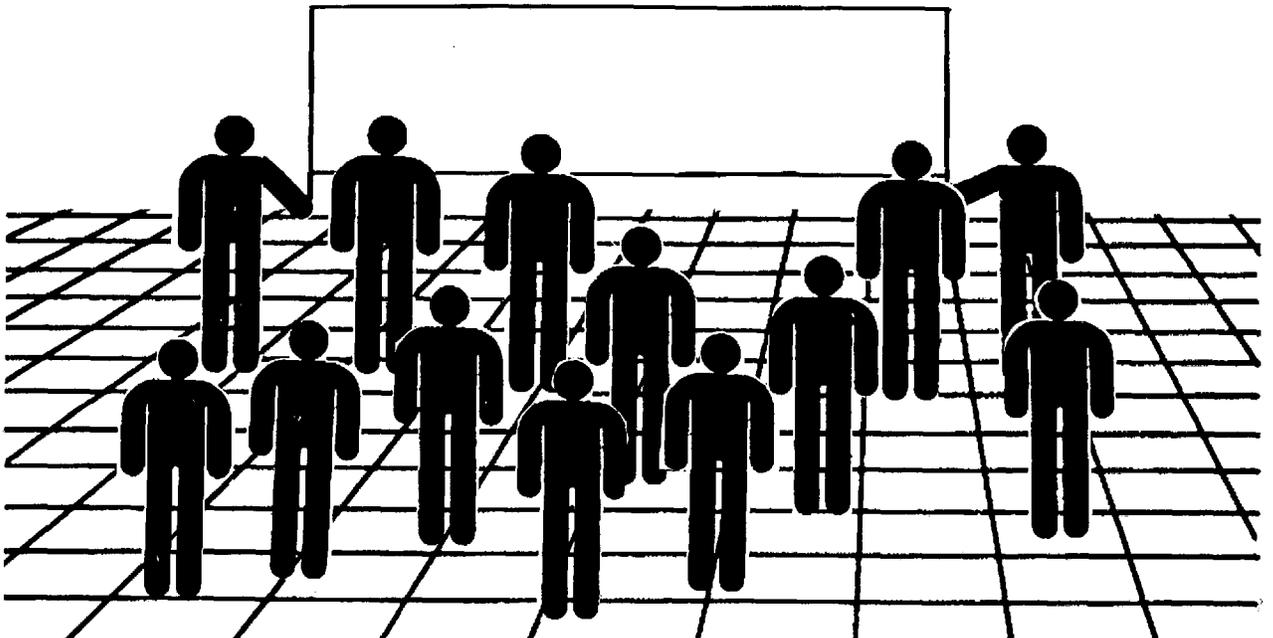
Cabría agregar que en el mismo precepto se dispone que el Estado no puede permitir que se lleva a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre ya sea por causa de *su trabajo*, su educación o su voto religioso.

Como se señaló, la cláusula de exclusión en sus dos modalidades ha servido para controlar a los trabajadores, siendo una práctica común en México utilizar tal estipulación para esos fines. Esta cláusula se ha usado sobre todo en los "*contratos de protección*"; en ellos

generalmente se ha pactado ese acuerdo. A partir de la firma de estos contratos, los sindicatos de membrete obtienen un gran poder sobre los trabajadores toda vez que de acuerdo con lo "estipulado", los trabajadores que van ingresando a las empresas se ven obligados a pertenecer a esas agrupaciones gremiales, pudiendo los "líderes" lograr su separación con solo expulsarlos y si bien como quedó asentado, la ley señala una serie de requisitos para expulsar a los trabajadores, en la praxis estos casi nunca se cumplen. Además debe consignarse que muy pocas veces los trabajadores expulsados concurren a juicio en virtud de que están conscientes que éste podría durar varios años, amén de la incertidumbre sobre el resultado del mismo, debido a la corrupción imperante en no pocos funcionarios y representantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

III. LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN

Una de las formas que han favorecido la explotación de los trabajadores ha sido la existencia de los "Contratos de Protección", ya mencionados -falsos contratos colectivos aunque formalmente no lo sean- signados por las empresas o los patrones con sindicatos blancos u oficiales a espaldas de los trabajadores y que funcionan como verdaderas barreras de contención frente a las auténticas agrupaciones sindicales. Los contratos de protección han encubierto a través del tiempo condiciones de trabajo



muchas veces infrahumanas v. gr.; el caso de los operadores del autotransporte urbano de pasajeros de la Ciudad de México, antes de la municipalización, que laboraban jornadas de trabajo hasta de 16 horas "a cambio de Un salario que no aseguraba la plena reproducción de su fuerza de trabajo, lo que en términos económicos equivale a que no sólo se pagará el tiempo de trabajo excedente, sino que incluso dejaba de pagarse el tiempo de trabajo necesario, por lo que los trabajadores resultaban desfalcados, ya que agotaban su fuerza de trabajo antes del término promedio para labores similares".¹⁰

El ocultamiento a los trabajadores sobre la existencia de los contratos colectivos formales o de su contenido, es un hecho frecuente en el ámbito laboral mexicano. En muchas ramas de la industria o de servicio, los contratos se encuentran depositados ante las juntas de conciliación, sin que los trabajadores -cuyas condiciones de trabajo supuestamente rigen- tengan conciencia de su contenido formal.

Si bien la existencia de contratos de protección es una práctica extendida en nuestro país, se ha llegado a absurdos increíbles como el que aconteció en el autotransporte urbano de la Ciudad de México ya mencionado, después de su municipalización. Ahí se llegó a la aberración jurídica consistente en que no obstante que una sección democrática a través de un sindicato oficial había logrado celebrar un contrato colectivo con la empresa de la Ruta 100, cuya copia correspondiente, incluso, había sido depositada ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, algunos meses después, la misma empresa celebró un nuevo contrato colectivo con un sindicato fantasma formado al vapor por la C.T.M. con el

9. De la Cueva, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I, Editorial Porrúa, México 1960. Pág. 385.

10. Al respecto, Marx señala "El capitalista se acoge, pues, a la Ley de cambio de mercancías. Su afán como el de todo comprador, es sacar el mayor provecho posible del valor de uso de su mercancía. Pero de pronto se alza la voz del obrero, que había enmudecido en medio del tráfago del proceso de producción... tú me predicas a todas horas el evangelio del "ahorro" y la "abstención" perfectamente. De aquí en adelante, voy a administrar mi única riqueza, la fuerza del trabajo... en lo sucesivo, me limitaré a poner en movimiento, en acción, la cantidad de energía estrictamente necesaria para no rebasar su duración normal y desarrollo sano. Alargando desmedidamente la Jornada de Trabajo, puedes arrancarme en un solo día una cantidad de energía superior a la que yo alcanzo a reponer en tres. Por este camino lo que tú hagas en trabajo, lo pierdo yo en sustancia energética. Una cosa es usar mi fuerza de trabajo y otra muy distinta **desfalcarla**, calculando que el periodo normal de vida de un obrero medio que trabaja racionalmente es de 30 años, tendremos que el valor de mi fuerza de trabajo que tú me abonas un día con otro representa $1/365 \times 30$ o sea $1/10950$ de su valor total. Pero si dejo que la consumas en 10 años y me abones $1/10950$ en vez de $1/3650$ de su valor total resultará que sólo me pagas $1/3$ de su valor diario **robándome por tanto 2/3 diarios del valor de mi mercancía**. Es como si me pagases la fuerza de trabajo de un día empleando la de tres. Y esto va . contra nuestro contrato y contra la ley del cambio de mercancías. Marx Carlos **El Capital**, Fondo de Cultura Económica, Colombia, 1976. pp. 179-180.

fin de oponerlo a la sección democrática señalada. En aquel momento el propio Estado no se detuvo para violar ante los ojos de la opinión pública, el derecho que él mismo había creado.

IV. RESTRICCIONES AL DERECHO DE HUELGA

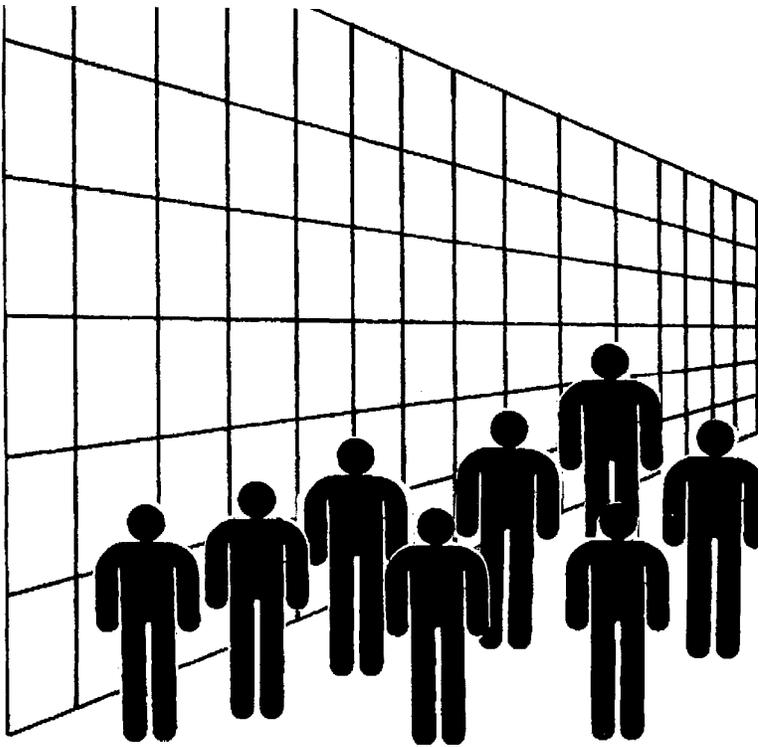
Otros de los derechos en los que existe gran discrepancia entre su objetivo primigenio y su reglamentación, uso y aplicación es la huelga. Esta, desde su inicio ha tenido como fines fundamentales -incluso cuando no era reconocida jurídicamente-: lograr mejores condiciones de vida para los trabajadores, defender las conquistas ya arrancadas a los propietarios de los medios de producción, y lograr avances en su organización gremial. Sin embargo, poco a poco se han ido diluyendo estos objetivos, haciéndose cada vez más grande la brecha entre ellos y lo que acontece en la praxis.

Las limitaciones que tiene hoy en día el derecho de huelga en México son de las más rigurosas del mundo. En primer término podemos apuntar que estas restricciones tienen dos vertientes básicas. Una, relativa al sujeto de la huelga que se deriva de la propia Constitución y otra, concerniente al verdadero alcance de su objeto.

En relación al sujeto de huelga, nuestra carta magna dispone de manera clara que es un derecho de los obreros. Siguiendo este postulado, los Códigos Laborales de 1931 y 1970 han señalado como titular de la prerrogativa mencionada a la coalición.¹¹ No obstante lo anterior, el articulado subsiguiente -minuciosa e intencionalmente diseñado- ha dejado este derecho sólo a los sindicatos; el problema se agrava cuando estos, siendo independientes y/o democráticos, pretenden obtener el registro para poder -entre otras acciones- emplazar a huelga, y como este reconocimiento se otorga como se señaló, por motivos políticos más que jurídicos, el derecho de huelga comienza desde ahí a ser coartado.

Por otra parte, las posibilidades de emplazamiento a huelga para la coalición son muy restringidas. Solamente en tres supuestos puede llevarse a cabo el ejercicio de este derecho: conseguir el equilibrio entre los factores de la producción; exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre el reparto de utilidades y apoyar una huelga

11. A nuestro juicio aquí existiría una primera limitación, ya que se vuelve requisito sine qua non para llevar a cabo una huelga el que los obreros se constituyeran en coalición, lo que no permite la huelga individual, hecho que acontece y está reglamentado en otras legislaciones v. gr. la francesa.



que tenga por objeto alguno de los objetivos señalados en las primeras cinco fracciones del Art. 450 de la Ley.¹²

De lo anterior resulta obvio que el mandato constitucional que dispone que los obreros (léase en este caso coaliciones) son los sujetos de la huelga, no ha sido cumplido en realidad por el legislador.

Por lo que corresponde al objeto de la huelga, la limitación no resulta menor. En la exposición de motivos del artículo 123 Constitucional quedó claramente asentado que el objeto (primario) de la huelga es buscar el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Como oportunamente fue señalado por el maestro Mario de la Cueva, el equilibrio que debe existir no es limitativo sino amplio, abarcando desde el respeto que debe tener el patrón y sus representantes a la directiva sindical hasta el derecho a la contratación colectiva. El mismo autor, coordinador de la Ley Federal del Trabajo de 1970, refiere que este código apunta en forma ejemplificativa y no limitativa, ciertas hipótesis en las que se encuentra roto el equilibrio mencionado. En el propio diario de los debates del art 123 Constitucional quedó asentado, que el señalamiento de los casos de ilicitud (el cual en sentido amplio contempla tanto los incidentes propiamente de ilicitud como de inexistencia), tiene como fin "evitar cualquier abuso por parte de la autoridad contra el derecho de huelga".

El mismo mandato constitucional en su sentido más restringido ha sido desobedecido en la práctica cuando los trabajadores han emplazado a huelga con base en la fracción

I del Art. 450 de la Ley Federal del Trabajo que mandata que el emplazamiento a huelga procede para "conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

Al respecto, algunos especialistas han señalado que cuando el desequilibrio se presenta durante el lapso en que se encuentra vigente el contrato colectivo, el procedimiento que debe seguirse para resarcir ese equilibrio, es el que se invoca en el art. 426 relativo a la modificación colectiva de las relaciones de trabajo. Como es sabido el trámite que con base en este precepto se sigue, resulta inútil en la praxis, debido al enorme lapso que transcurre entre la presentación de la demanda y el laudo ejecutoriado que en su caso se dicte. De ahí que pensemos que ajustándose la hipótesis mencionada tanto a lo establecido en el art. 426 como a lo dispuesto en la fracción I del Art. 450, corresponde a los trabajadores optar por el procedimiento que a sus intereses convenga, siendo indiscutible sin embargo que ellos elegirán el segundo; la experiencia nos ha mostrado sin embargo, que tampoco esta opción les da resultado puesto que el "criterio" que han seguido las juntas, es el de señalar que no procede el emplazamiento con base al precepto mencionado, pues el procedimiento que debe seguirse es el establecido en el artículo 426 de la Ley Laboral.

La reglamentación al derecho de huelga a partir de la Ley de 1931, primero limitándola en cuanto al sujeto y al objeto de la misma y luego calificándola, ha tenido como resultado el logro de verdaderos mecanismos de control del movimiento obrero. No obstante existir un procedimiento para calificar la existencia o inexistencia de la huelga -lo que de por sí reduce esta prerrogativa-, las autoridades laborales siempre que han "obedecido" dictados políticos, han rebasado los límites legales al calificar las huelgas estalladas por los grupos sindicales democráticos.

"A mayor abundamiento, debe señalarse que para convalidar la práctica de las autoridades laborales de calificar las huelgas estalladas por los sindicatos democráticos sin ajustarse a derecho, el sindicalismo oficial promovió en 1980 la creación del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, por el que el legislador otorgó facultades extraordinarias al Presidente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que no diera trámite al emplazamiento a huelga cuando sea presentado por un sindicato no titular del contrato colectivo o cuando se pretenda exigir la firma del mismo no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

"Lo anterior significa de hecho, la calificación de la huelga de oficio y a priori, lo que va en contra del espíritu del constituyente de Querétaro y de los legisladores que dieron a la luz las leyes federales del trabajo de 1931 y 1970.

12. Cabría señalar que éste último postulado resulta en la práctica una utopía debido a que el patrón no se encuentra obligado a pagar salarios caídos por el tiempo que dure la huelga.

"Las implicaciones de este precepto en las luchas del movimiento obrero, no han podido ser más funestas: bastará con que el patrón suscriba un contrato colectivo de 'protección' con un sindicato 'charro' o 'fantasma' y lo deposite ante la junta, para que conjure todo intento de huelga que tenga por objeto la firma de un verdadero contrato colectivo".¹³

Otra de las formas de control que el Estado ha utilizado, a través del derecho, ha sido la declaración de quiebra sin ajustarse a la normatividad. Tales han sido los casos de Fundidora de Monterrey en 1985, Aeroméxico en 1988 y Cananea en 1989- Esta declaración se ha hecho durante el período de pre huelga.

Cabe señalar, que como se desprende de lo dispuesto por el art. 32 de la Ley Federal de Entidades Paraestatales ni estas, ni las de participación estatal mayoritaria pueden quebrar. "Cuando no cumplan con el objeto a que se contrae su formación o ya no resulte conveniente conservar la empresa como entidad paraestatal desde el punto de vista de la economía o del interés público, la Secretaría de Programación y Presupuesto 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".¹⁴

Debe señalarse a su vez, que la propia Ley Federal del Trabajo a través de su artículo 902 ordena que el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendiente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y las de las solicitudes que se presenten, y por su parte el artículo 924 del propio código laboral dispone que "a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento..."

De todo lo anterior se advierte, que una vez que se ha iniciado el procedimiento de huelga, éste no puede verse afectado o interferido por ningún otro procedimiento legal en tanto el relativo a la huelga no se resuelve.

Como se sabe, no obstante lo ordenado por la Ley, en los tres casos señalados fue dictada la sentencia de quiebra. Por lo que se refiere a Fundidora de Monterrey y Aeroméxico se había solicitado ante las juntas correspondientes la rescisión de las relaciones laborales, pretendiéndose encontrar apoyo para ello en la fracción V del artículo 435 de la Ley Laboral que señala como causal de la terminación colectiva de las relaciones laborales, la quiebra *legalmente* declarada, acto que no ocurrió. Debe mencionarse que esta solicitud se debe tramitar a través

de un "procedimiento especial sumarísimo que se desahoga en una sola audiencia. Sin embargo, si nos atenemos al hecho de que la(s) empresa(s) aún se encontraba(n) en estado de huelga y recordando que la existencia de ese estado implica la prohibición de ejecutar sentencia alguna (artículo 924 de la Ley del Trabajo), entenderemos porqué representa una aberración jurídica más, el acuerdo de la junta ordenando la liquidación de los trabajadores".¹⁵

Otra de las restricciones al derecho de huelga que se encuentra en total contravención no sólo con el espíritu y alcance que el constituyente quiso darle a este derecho, sino también con la letra misma plasmada en la Constitución y con la esencia de este derecho, es la requisa. Esta figura se funda en una ley secundaria, la Ley de Vías Generales de Comunicación que obviamente no deriva del precepto constitucional que norma el ámbito laboral. Esta restricción encontró una cierta justificación en virtud de que fue implementada en medio de un período de excepción –la Segunda Guerra Mundial-. De ahí que su instrumentación debió terminar una vez que concluyó ese lapso.

Como bien lo señala De Buen, deben buscarse otras formas de regulación jurídica que al mismo tiempo que protejan el interés general, respeten los derechos de los trabajadores. La supuesta defensa del interés general ha dado pauta en innumerables ocasiones para justificar la aplicación de la requisa y otras figuras jurídicas que atentan contra los derechos de los trabajadores.

A MANERA DE CONCLUSIONES

Pensamos que los ejemplos mencionados permiten mostrar el enorme abismo que existe entre los mandatos constitucionales y el espíritu que de ellos se deriva y la reglamentación, uso y aplicación que se ha dado a tales principios.

La distorsión a las instituciones jurídicas fundamentales del derecho colectivo, sindicato, contrato colectivo y huelga, así como los casos y ejemplos aquí reseñados son solo una pequeña muestra que permite comprobar que tales actos se encuentran determinados por intereses políticos y económicos que nada tienen que ver con el derecho per se.

Cabría agregar que el único objetivo que ha guiado este estudio ha sido el dejar claro que efectivamente como el título de este trabajo lo indica, la normatividad laboral tiene dos facetas: una visible y otra encubierta. La primera, relativa a la apariencia, que parece concordar con el mandato constitucional y la segunda que muestra su verdadera esencia en la praxis y que corresponde a su reglamentación, uso y aplicación.

13. Lóyzaga de la Cueva, Octavio, *op. cit.* pp. 97, 98.

14. De Buen Néstor. "Cananea otra vez" en *La Jornada* 19 de septiembre 1989.

15. Conesa Ana María y Larrañaga Eduardo. *El Derecho de Huelga en Quiebra*. En *El Cotidiano* No. 5, Septiembre-Octubre 1988.