

Santiago BARAJAS MONTES DE
OCA

BENSUSAN, Graciela *et al.*, *El de-
recho laboral* 203

condiciones de formular una aceptable síntesis de todas estas ideas, por lo que dejamos a la prudente consideración del que esto lee, la lectura, por demás interesante y amplia, en relación con lo característico de las clases sociales y el sistema capitalista de nuestros países latinoamericanos.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

BENSUSAN, Graciela *et al.*, *El derecho laboral*, México, Siglo XXI Editores, 1985, 223 pp.

La editorial Siglo XXI, en el número 4 de su colección "El Obrero Mexicano", nos presenta cuatro interesantes estudios de reconocidos autores mexicanos sobre los temas: "Construcción y desarrollo del derecho laboral en México"; "Administración de justicia y composición de conflictos laborales"; "El contrato colectivo de trabajo, técnica de su negociación", y "El despido: instrumento de control obrero". Excepción hecha del trabajo que presenta el profesor Oñate, en el que toca aspectos procesales poco tratados por el derecho del trabajo, los demás están destinados a la ilustración de cuestiones encaminadas al conocimiento de la acción obrera y aspectos del artículo 123 constitucional, que atañen a la relación entre el Estado y las clases sociales. Procuraremos ofrecer un cuadro general de estos estudios que, a nuestro parecer, deben tener una difusión más amplia que la destinada a la colección de que hacemos mérito.

Nos indica la maestra Bensusan en el proemio de su investigación, que el objetivo ha sido explicar el marco jurídico que regula las relaciones obrero-patronales en México, mediante la presentación de los acontecimientos más destacados en la construcción de este marco y la naturaleza y funciones que este sector del orden jurídico cumple en la sociedad mexicana. Parte, por ello, de la promulgación de la Constitución de 1917 y de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de hacer un reconocimiento previo de la existencia de intereses contrapuestos entre el trabajo y el capital como consecuencia de la Revolución, llevada a la necesidad de fijar garantías para los económicamente débiles y formalizar el carácter de árbitro que hoy ostenta el Estado respecto de los intereses en pugna.

Considera la autora que la promulgación del artículo 123 causó reacciones dispares en las clases afectadas por él, pues mientras los empresa-

rios creyeron que con su aplicación la industria se arruinaría, los trabajadores lo consideraban, en su mayoría, un instrumento apropiado para la defensa de sus derechos. Para ella la vigencia inmediata del artículo 123 entre tanto los estados promulgaban sus leyes locales del trabajo, permitió acelerar, por una parte, la organización de asociaciones profesionales, por otra, la realización de eventos por parte del sector obrero, organizados a su vez con el propósito de analizar la problemática jurídica vinculada a la cuestión laboral, ello debido a la circunstancia de que las legislaciones estatales fueron dispares entre sí e incompletas, si se toma en cuenta que con frecuencia se ocuparon de aspectos parciales de la relación obrero-patronal y endeblen en lo que atañe a las funciones de los tribunales del trabajo y las primeras juntas de conciliación y arbitraje.

Para esta autora no fue sino hasta la integración de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales de Conciliación —a las que se dio amplia competencia para ocuparse de los conflictos acontecidos en las industrias de jurisdicción federal—, que se preparó el clima necesario, de certidumbre y previsibilidad, dirigido a inducir por el camino correcto la relación laboral. El proyecto Portes Gil y los anteproyectos de ley federal del trabajo, dieron marco a los planteamientos de la clase trabajadora e hicieron posible la intervención más decisiva y congruente de las agrupaciones obreras, pero al promulgarse el 18 de agosto de 1931 la Ley, fue cuando quedó en realidad integrado, en lo fundamental, el marco jurídico de las relaciones obrero-patronales y se establecieron los instrumentos de control de la acción obrera, aunque debe reconocerse que la Ley dejó importantes cuestiones sin resolver; una de ellas el régimen jurídico que debía aplicarse a los trabajadores al servicio del Estado; otra más, las restricciones impuestas en materia de huelga.

Dos capítulos ocupan la atención de la maestra Bensusan: la adquisición y prescripción de la fuerza de trabajo asalariada y la legalización de la acción obrera. En el primero estima que tanto en la Ley de 1931 como en la de 1970 el contrato y la relación de trabajo regulan relaciones de subordinación, pero encuentra en la posibilidad de que el trabajador sea propietario de los medios de producción, la desaparición del carácter de asalariado, siendo éste, a su modo de ver, el medio eficaz para evitar el sometimiento del trabajador a los lineamientos impuestos por el patrono en el desarrollo de cualquier actividad productiva.

En el segundo manifiesta que la derogación del principio prohibitivo de participación de los sindicatos en actividades políticas, debe conside-

rarse como uno de los mayores logros en beneficio de los trabajadores; pero critica la intervención oficial en el régimen interno de los sindicatos, porque la presión ejercida sobre los trabajadores ha llevado a éstos a una afiliación casi forzosa al partido del gobierno. Y toca como último capítulo lo relativo a las cláusulas de exclusión, a las que aun cuando estima destinadas a fortalecer la organización sindical, establecen de hecho una disciplina ideológica y política no compatible con el contenido de los contratos colectivos de trabajo, a los que según su parecer, debe otorgarse plena flexibilidad para el desarrollo democrático de la relación laboral. En iguales términos y bajo parecidas consideraciones, ataca la requisita de ciertas industrias en los casos de algunos movimientos de huelga, pero esto sólo lo apuntamos, con el objeto de ocuparnos de ello en otro de los trabajos reseñados.

Deseamos dedicar preferente atención a la presentación hecha por el profesor Oñate, por dos razones: una, ser el único que, como expusimos antes, aborda cuestiones procesales; otra, su idea de que la función primordial del derecho del trabajo es la de que obreros y patrones deben distribuirse el poder social dentro de las fábricas y talleres, dentro de los núcleos primarios de la sociedad industrial, idea por demás novedosa. Para él, la necesidad de mediatizar la lucha de clases da origen a la legislación laboral en tanto que actividad estatal ordenadora de las relaciones de producción. El Estado, a través de la legislación laboral fija límites a la explotación del trabajo por el capital, permitiendo así la reproducción de las condiciones necesarias para el desarrollo del modo de producción capitalista, pero debe alejarse del control industrial interno.

Debe partirse —conforme a su pensamiento— de la aparición del conflicto, para mejor entender la función jurídica de la legislación del trabajo, pues la creación de normas generales no corresponde en forma exclusiva a los órganos legislativos del Estado (Congreso de la Unión), sino que dichas normas pueden igualmente surgir de la conjunción de voluntades de los representantes del trabajo y el capital condensadas en la contratación colectiva. De ahí que considere primordial la composición de los conflictos laborales de conformidad con el derecho mexicano.

Inicia el profesor Oñate su análisis con un interesante recorrido de las relaciones de trabajo, de la Revolución de 1910 a la Ley Federal del Trabajo de 1931. Según su criterio, con anterioridad a la revolución carecían de autonomía dentro del orden jurídico dichas relaciones; el trabajo se reducía a un contrato más celebrado entre personas iguales ante la ley; el derecho no reconocía a los trabajadores la posibilidad

de agruparse para la defensa de sus intereses mediante la contratación colectiva, el patrono les enfrentaba siempre individualmente. El movimiento revolucionario sirvió para que los obreros cobrasen conciencia de la desprotección legal en que se encontraban frente a los patronos. La clase trabajadora por esta razón aspiró a modelar un sistema de administración de justicia diverso al existente, en tanto que, en forma paralela, caudillos y empresarios sentían la imperiosa necesidad de proporcionar canales institucionales para la expresión del descontento obrero.

Estas tendencias se plasmaron en los debates del Constituyente revolucionario de 1916-1917. Para el Constituyente los tribunales ordinarios no eran una sede propicia para la resolución de los conflictos laborales; para él, los "tribunales de derecho" preocupados por la interpretación literal de las leyes, cargados de formalismo y poco expeditos en la toma de resoluciones, en nada contribuían a resolver los problemas de la clase trabajadora. De ahí que en la primera etapa posrevolucionaria de la justicia laboral mexicana no se contara todavía con criterios uniformes de resolución y menos institucionalizados. El movimiento obrero desconfiaba de la idea de "conciliación entre las partes" que animaba a las primeras juntas, en tanto la fuerza empresarial se mostraba incrédula y reticente frente a la posibilidad de que el Estado la desposeyera del poder aristocrático con el que hasta entonces había dirigido los centros de trabajo.

Fue hasta el decenio de los años veinte que se logró estructurar una aceptable justicia laboral, al convertir a las juntas de conciliación y arbitraje en auténticos tribunales, competentes para resolver los conflictos obrero-patronales. De la adopción de nuevos criterios jurídicos y de resoluciones más apegadas a un procedimiento legal, se pasó, como era de esperarse, a una legislación acabada y consecuente con las exigencias nacionales. La Ley de 1931 respondió a una extensa variedad de factores, entre los que deben destacarse los siguientes: *a)* la mayor rapidez en el procedimiento; *b)* la aplicación de criterios técnicos y de equidad en las resoluciones, *c)* la creación de verdaderos tribunales del trabajo; *d)* el alejamiento del procedimiento aplicado en los tribunales comunes a efecto de dar mayor celeridad a la instrucción en materia laboral, y *e)* facultades de apreciación del proceso, otorgadas a los representantes ante las juntas de conciliación y arbitraje.

Claro es —lo explica el autor— que hubieron de darse graves contradicciones sistemáticas que dificultaron la participación de los trabajadores. La primera de ellas se presentó al combinar la Ley dos criterios

a los que las juntas debían de ajustarse al decidir los conflictos que les eran sometidos: por un lado, al hablarse de la aplicación de un criterio “técnico” y por otro “de la equidad” con la cual debían dictarse las resoluciones. La segunda, la “adaptación del procedimiento civil para la composición de los conflictos laborales de naturaleza individual”, por fortuna “simplificado en el periodo inicial de conciliación, que da a las partes la posibilidad de llegar, con el auxilio y buenos oficios de los integrantes de las juntas, a un arreglo satisfactorio para ambas, haciendo innecesario pasar a un auténtico juicio”.

En la Ley de 1931 y en la de 1970 son invariables los mecanismos mediante los cuales trabajadores y patronos integrarán las juntas. Los sistemas de representación, escasamente democráticos, se dejan inalterados al haber quedado probado por más de cuarenta años ser eficaces. El sistema procesal ataca la lentitud judicial y obliga a la celeridad del trámite del conflicto, sólo que, a pesar de esta circunstancia, para las clases trabajadoras el aparato compositivo de las juntas no es un mecanismo confiable.

La CTM al presentar objeciones a éstas y criticar la inoperancia de los mecanismos compositivos existentes, logró una sustancial modificación y en 1980 se amplió con la promulgación de un libro especial, el derecho procesal del trabajo. De esta manera se cuenta ya “con principios procesales de la justicia social”, que para el autor “son los que la doctrina procesal civil europea viene proponiendo desde principios de siglo: publicidad, gratuidad, inmediatez y oralidad”. Esto es, que sean públicas todas las actuaciones judiciales ante las juntas; que sea gratuito todo el desarrollo del proceso laboral (hace hincapié en la supresión de cualquier tipo de gratificación), que los representantes de las juntas estén siempre presentes en todas las actuaciones procesales y que, en lo posible, estas actuaciones sean orales y no escritas, suprimiendo el abuso al cual se ha llegado en nuestros tribunales, de pasar por alto la audiencia de conciliación.

Pasemos ahora al trabajo del profesor Justiniani sobre la técnica de negociación del contrato colectivo de trabajo. Cuatro partes generales lo integran, dividida cada una de ellas en varios incisos.

En la primera analiza la figura del contrato colectivo y su realidad jurídica en nuestro país; aborda ante todo la cuestión del concepto y antecedentes de esta figura jurídica, la cual define como “el conjunto de normas a que se sujetarán trabajadores y patronos en sus relaciones de trabajo: condiciones, salarios, prestaciones, jornadas, etcétera, que van

a permitir que el trabajador labore y viva en un cierto nivel de satisfacción de sus necesidades individuales, familiares y colectivas”.

Respecto a la naturaleza del contrato colectivo lo considera una fuente de derecho laboral, o sea, una norma que se aplica en forma prioritaria. Como características le otorga las de: obligatoriedad, extensibilidad e inmediatez. Y como función lo considera el documento que tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo en que van a prestarse los servicios, y a través del cual se logra el control sindical, patronal y estatal, para la mejor protección del trabajador.

En la segunda parte el autor analiza el papel del Estado y de las partes en la negociación colectiva. Considera al Estado árbitro y parte en ella; lo primero porque interviene creando las leyes a través del Poder Legislativo y lo segundo porque a través de la resolución de conflictos en las juntas de conciliación y arbitraje, ejerce mayor influencia en la decisión final. El Estado —agrega— interviene asimismo a través del registro de los sindicatos, por medio de las instancias de conciliación, o reprimiendo en diversas formas a los transgresores de la ley al igual que “al movimiento sindical democratizador que reta la política proteccionista del *charrismo* en nuestro país”. Y a medida que ha desarrollado la economía, el Estado interviene como patrono, manifestándose con claridad su carácter de árbitro y parte en los conflictos laborales.

En materia de patronos y trabajadores estudia su participación en la negociación colectiva y formula duras críticas a la actuación de unos y otros, por sustentarse enemigo del “*charrismo*” y de las componendas sindicales. En la tercera parte, aborda lo que es propiamente negociación colectiva, formula un panorama de la realidad nacional e internacional, otro de la empresa, y uno más de la elaboración del pliego petitorio, desde el proceso de consulta y la determinación de los objetivos hasta los mecanismos para el cumplimiento del contrato y su administración.

En la última parte expone la forma de acreditación de las representaciones obrero-patronales, así como la función de las comisiones creadas para discutir y llegar a los acuerdos indispensables a la operatividad del contrato colectivo. Considera a dichas comisiones órganos de decisión sindical, con facultades limitadas por objetivos y criterios previamente acordados, pero absolutos en las instancias definitivas de la relación laboral. Incluye las reglas de discusión y aprobación de acuerdos y hace postrer referencia al manejo de recursos que intervienen (ambientales, patológicos y personales) en toda negociación colectiva.

Por último, hagamos breve referencia al estudio de los profesores Conesa Ruiz y Monroy Gómez, sobre el despido. El despido es, para estos autores, una de las realidades más crudas e impactantes por la que atraviezan en un determinado momento la mayoría de los trabajadores en México. Es símbolo de la inestabilidad e inseguridad en el trabajo en que se encuentra la clase obrera de nuestro país y a la vez el recurso más sencillo y frecuente que encuentran los empresarios para mantener el control individual y colectivo de quienes laboran a su servicio. Ofrecen como cifras: setecientos mil despidos en el sexenio 1976-1982 en la rama industrial y treinta y cinco mil en el sector público. Para ellos la interpretación que de las disposiciones laborales relativas a la separación del trabajador hacen patronos, tribunales laborales y ministros de la Suprema Corte de Justicia, está orientada a un solo objetivo: garantizar el control político y social de la clase trabajadora y sentar las bases necesarias para la reproducción de la fuerza de trabajo a través del manejo llevado a cabo en los sectores industriales, de un verdadero ejército de reserva laboral en su beneficio.

El estudio lo enfocan en dos planos: uno referente al carácter de clase de la legislación, que regula los diversos aspectos relacionados con la estabilidad del empleo; otro hacia el conocimiento sobre la realidad de la aplicación práctica de la ley, la cual supone el ejercicio de un poder arbitrario por parte del patrono. Algunas organizaciones obreras como el Frente Nacional de Trabajadores Despedidos no sólo han contemplado "lo injusto e ilegal de los despidos contra los que protestan", sino que al mismo tiempo han destacado que "de todos los casos de despido que se han registrado a nivel nacional no hay ninguna justificación legal que pueda ser motivo de rescisión o suspensión de los contratos individuales de trabajo". Ello deja traducir la idea de que la legalidad es un instrumento protector del obrero que ejerce, en el fondo, una función de control.

El objetivo del ensayo —agregan— es analizar en forma somera los distintos mecanismos legales a través de los cuales el Estado garantiza al capital la disciplina en el trabajo y la inseguridad en el empleo requeridas. Sólo que, equivocadamente, la administración pública cree que las disposiciones legales y jurisprudenciales más significativas que regulan lo relativo a contratación eventual, así como las causas legales de rescisión de la relación de trabajo, o la aplicación de la cláusula de exclusión y la renuncia, tienen la eficacia necesaria para sustentar tales postulados, lo cual en la práctica ha resultado inexacto.

Consideran que uno de los fenómenos de mayor interés en el ámbito laboral es la contratación eventual y a ello dedican buena proporción de sus argumentaciones, que comprenden desde la naturaleza de este tipo de contratación hasta el concepto legal de "obra determinada" y "tiempo determinado". Demuestran, asimismo, que la ya extendida práctica del contrato temporal hace nugatorios los beneficios legales, pues se aprovecha el desconocimiento del trabajador, quien por no saber si procede o no la renovación de su contrato, deja en manos de los patronos la decisión de su permanencia en el empleo. Se oponen al criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de pretender una justificación doctrinaria del despido, con el argumento de que "no debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dure la materia de trabajo con las causas que dieron origen a la contratación", al interpretar el artículo 39 de la Ley en forma contraria al interés particular del obrero, por partir los autores en el otorgamiento a un puesto de planta, de un derecho adquirido por el trabajador y no de una condición impuesta en el contrato.

En cuanto a las causas legales del despido, exponen su criterio respecto a la aplicación de cada una de ellas, para concluir en la injustificación manifiesta de la mayor parte de las consignadas. El análisis que formulan sobre la aplicación de la cláusula de exclusión cierra su examen. Combaten abiertamente dicha cláusula por estimarla opuesta al más elemental principio de estabilidad en el empleo y dicen sobre este particular que en los últimos tiempos varios patronos y sindicatos oficiales se han ingeniado para lograr el despido arbitrario de los trabajadores en esta forma. Prefabrican una supuesta renuncia del trabajador al sindicato y posibilitan de esta manera la solicitud de separación, evitándose los trámites legales y el procedimiento dispuesto por la propia Ley para llevar a cabo la expulsión. El instrumento que hubiera sido creado para fortalecer la sindicación es ahora desvirtuado en su genuino propósito para pasar a ser un medio de control colectivo e individual sobre el obrero. He así resumidos los postulados del trabajo que comentamos, esperando que el estudioso interesado revise esta singular obra que abarca aspectos por demás indispensables para tener, como ha sido el objetivo de los editores, un cuadro general de la vivencia actual de nuestro derecho del trabajo.