

00484
5.
2ej

**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

*Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
División de Estudios de Posgrado*



**ALCANCES SOCIOLOGICOS
DE LA JUSTICIA LABORAL**

FALLA DE ORIGEN

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
DOCTORA EN SOCIOLOGIA

Presenta:

FLORENCIA ESTELA DEL VALLE CORREAS VAZQUEZ

ASESOR: JORGE ALBERTO VITKER VELAZQUEZ

México, D. F. 1995



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

SOCIOLOGICAL REACHES OF LABOR JUSTICE

By Florencia Correa Vázquez

Sociological reaches of labor justice is a theoretical-empirical investigation in the area of Juridical Sociology. The study's objective is aimed at establishing to what extent the administration of justice in the labor courts of the state of Puebla is aligned to that which is established by the Federal Labor Law, and to what degree it adheres to Labor Law doctrines. In addition, it establishes the ideology of public officials, trial lawyers and professors who teach in the area in relation to labor doctrine and the enforcement of positive law.

The research is organized in two parts. The first makes up the theoretical framework which is divided into three chapters: Object of Study of Juridic Sociology, Methodology of Juridic Sociology and Ideology of Labor Law. The second part consists of four chapters in which the field work is expounded upon. This last part is an analysis of 39 completed and filed dossiers from 1992 in the institute and interviews with ten officials from the same entity, four trial defense lawyers for the employers, ten worker defenders and eight Labor Law professors. Both techniques were applied with object of gathering information with regards to the functioning of conciliation offices.

By way of the empirical research, many theoreticians will see their proposals refrained, whereas others will see them questioned. Our interest is, besides other things, to test the theories about this important juridic branch.

DEDICATORIA

A TODOS LOS LUCHADORES SOCIALES QUE HAN DEDICADO

SU ESFUERZO, SU EMPÉO Y SU VIDA

EN DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

QUIERO EXPRESAR MI RECONOCIMIENTO

AL DOCTOR JORGE WITKER

POR EL ASESORAMIENTO A ESTA TESIS DOCTORAL

ES MI DESEO MANIFESTAR MI GRATITUD A LAS INSTITUCIONES Y A LOS
PROFESIONALES QUE HAN COLABORADO EN LAS DIFERENTES ETAPAS DE EN LA
INVESTIGACIÓN ALCANCES SOCIOLOGICOS DE LA JUSTICIA LABORAL.

BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

Rector: JOSE DOGER CORTE
Vicerrector de Investigación y Posgrado: Enrique Doger Guerrero

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

Director: Roberto Santacruz Fernández
Secretario Académico: N Esteforo Rodríguez Gaytán
Secretario Administrativo: Emiliano Perea Peláez

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DE PUEBLA

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DE PUEBLA

Presidentes: Arturo Alonso García

Funcionarios:

Rene Salazar

José Felipe Aguilar Velázquez

María Eugenia Altamirano

Pedro Jiménez González

Rosa Coatl

José de Jesús Cano González

PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL ESTADO DE PUEBLA

Raúl Chazarí Cruz

Demetrio Abundes

ABOGADOS LITIGANTES Y MAESTROS DE DERECHO LABORAL

Alejandro Aguilar
Jose Hernández Salas
Alejandro Carcaño
Octavio Silva Corte
Pablo Salto Vázquez
Manuel Cubas Rodríguez
Fericlas Olivares Flores
José Ruiz Vepex

Eduardo Blanco
Eleazar Maldonado Cisneros
Profirio Vepex Garza
Ismael Juárez Ventura
Urbano Santillana
Carstino Bravo
Leopoldo Uribe García

AGRADEZCO AL DOCTOR OSCAR CORREAS
POR EL APOYO E INTERÉS DEMOSTRADO
PARA LA REALIZACIÓN DE ESTA INVESTIGACIÓN

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO PRIMERO: LA SOCIOLOGÍA JURÍDICA	
I) El objeto de estudio de la sociología general	3
II) La Sociología General y la Sociología Jurídica	11
III) Situación actual de la Sociología Jurídica	15
IV) Las normas y la Sociología	17
V) Definiciones de la Sociología Jurídica	19
CAPÍTULO SEGUNDO: METODOLOGÍA DE LA SOCIOLOGÍA JURÍDICA	
I) El problema metodológico de la Sociología	25
II) La metodología de la Sociología Jurídica	29
III) Metodología de la investigación	32
IV) Justificación del trabajo de campo	32
CAPÍTULO TERCERO: SOCIOLOGÍA JURÍDICA DEL DERECHO LABORAL	
Introducción	
I) El derecho del trabajo como instrumento de la Justicia social	36
II) El derecho del trabajo según la corriente crítica	74
CAPÍTULO CUARTO: EL TRABAJO DE CAMPO	
I.1) Definición del objeto de estudio	112
I.2) Observación de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje	114
CAPÍTULO QUINTO: LA IDEOLOGÍA DE LOS OPERADORES JURÍDICOS	
I) Concepto de ideología	117
II) Los operadores jurídicos	119
Los funcionarios	120
Abogados litigantes	127
Profesores de Derecho Laboral	142
III) Resultados de las entrevistas	145
CAPÍTULO SEXTO: LOS CONFLICTOS LABORALES	
I) Las características de los conflictos laborales	148
II) La investigación documental	150
III) Resultados del análisis de los datos	153
CAPÍTULO SEPTIMO: EL PROCESO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	
I) El proceso jurídico laboral	156
II) Efectos de la aplicación de la norma laboral	166
CONCLUSIONES	174
BIBLIOGRAFÍA	181

INTRODUCCIÓN

La Sociología Jurídica es la rama de la Sociología general que estudia el contorno social -causas y efectos- de las normas jurídicas. No es una especialidad nueva, su origen se remota al de la Sociología misma. Todos los padres de la ciencia interpretaron lo jurídico como fenómeno social. Tanto Auguste Comte como Emile Durkheim y Max Weber han estado preocupados por la posición y función que cumple el derecho en la vida social. El estudio sociológico de lo jurídico siempre ha estado presente en la teoría sociológica.

Sin embargo, es necesario reconocer que en América latina y por lo tanto en México, la Sociología Jurídica es una disciplina incipiente. Las escuelas o facultades de sociología no contemplan dentro de sus planes de estudio la enseñanza de esta asignatura. La investigación en esta disciplina lo es también. Ahora bien, esto no significa que sea lo dominante en el resto del mundo. La Sociología Jurídica cuenta con un número importante de trabajos teóricos y de campo a nivel mundial. Los permanentes congresos anuales y seminarios que lleva a cabo la *Sociedad Internacional de Sociología Jurídica* y los posgrados e institutos de investigación en la especialidad demuestran el interés por la misma.

Las escasas investigaciones en el área de la Sociología Jurídica en América Latina y el interés relativo entre los sociólogos de la región sobre la misma, me ha conducido a estudiar durante algunos años esta especialidad y llevar a cabo una investigación teórica-empírica. A través de ésta, he abordado una de las problemáticas más críticas de la sociedad capitalista como es el proceso de adquisición y uso de la fuerza de trabajo y su expresión jurídica y los efectos de ésta en la vida social mexicana.

El derecho laboral es una rama jurídica relativamente nueva. Nace con la sociedad capitalista ante la necesidad de reglamentar las nuevas relaciones de producción que se establecen entre quienes se han posesionado de los medios de producción y el propietario de la fuerza de trabajo, convertida esta en mercancía.

Existen diversas explicaciones sobre las características de las relaciones que reglamenta el derecho laboral. Sobre este tema se trata en el Capítulo Tercero.

Es necesario señalar que en la actualidad esta rama jurídica se está cuestionando. Los efectos de la modernización en la nueva sociedad capitalista, las crisis económicas que afecta por igual a todas las naciones, la elevada desocupación existente, los tratados de comercio entre los países, las estrategias de los grandes capitales, etcétera, ponen en entredicho algunos planteamientos clásicos del derecho del trabajo. Ya no nos encontramos con un patron y un dependiente claramente definido. El dueño de la empresa

no siempre es la misma persona que dirige y tiene relación con sus dependientes. En las empresas modernas existen una serie de estratos entre el propietario de los medios de producción y el vendedor de la fuerza trabajo. Tampoco este último posee características unitarias. Existen un sinnúmero de tipos de trabajadores que no siempre están reflejados en la ley laboral.

A pesar de todo, hemos considerado importante investigar sobre la administración de la justicia laboral, en cuanto reglamente las relaciones sociales básicas de toda sociedad. La armonía o la contención de la lucha entre los dos sujetos del proceso de trabajo (patron y dependiente) se reflejará en la vida social. La existencia de una permanente confrontación entre los propietarios de los medios de producción y de la fuerza de trabajo traerá como consecuencia una conmoción social; por lo contrario la atenuación de los conflictos entre los intereses de ambos se reflejarán en las relaciones sociales generales.

Nuestro trabajo partió de la lectura del libro de Volkmar Gessner titulado *Los conflictos sociales y la administración de justicia en México*.¹ En este trabajo el autor -basándose en la teoría del conflicto y de las expectativas de Luhmann- describe y analiza algunas violaciones al derecho civil y laboral que se dan en diferentes regiones de México (urbana y rural), y las formas de solución. Luego de un importante trabajo de campo, Gessner llega a la conclusión de que en México existen instituciones o personas de conciliación (sacerdotes, juntas de conciliación y arbitraje, departamentos jurídicos de las empresas, etcétera) que interceden entre los actores del conflicto, para que éste se solucione antes de que sea necesaria la intervención del poder judicial.

Este libro nos sugirió una investigación limitada al campo del derecho laboral, y más específicamente a la problemática de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de Puebla. Nuestro interés, en un principio estuvo encaminado a constatar en que medida la administración de esta institución reflejaba las doctrinas del Derecho Laboral y también nos planteamos conocer la ideología de los operadores jurídicos (funcionarios, abogados litigantes, profesores de la materia) referente a la doctrina laboral y a la aplicación del derecho positivo en la materia.

En efecto, la hipótesis básica que orienta esta investigación es la siguiente:

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Puebla es la fundamentación constitucional y legal de las posibilidades para conciliar, en función de proteger a los trabajadores mas indefensos que son burlados por la clase patronal.

¹ Gessner, Volkmar. *Los conflictos sociales y la administración de justicia en México*. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Serie G. Estudios Doctrinales. NQ 61. México 1984. Reimpresión 1986.

A partir de esta afirmación, debemos responder esta pregunta:

¿La praxis de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Puebla durante el año 1992 ratifica o desmiente los objetivos que el discurso legal y doctrinario laboral la dotan?

Se trata de un investigación teórica-empírica organizada en dos partes. La primera consiste en la exposición de la investigación teórica y la segunda se refiere al trabajo de campo. La primera la conforma el marco teórico, dividido a su vez en tres capítulos: Objeto de Estudio de la Sociología Jurídica, Metodología de la Sociología Jurídica e Ideología del Derecho de Trabajo.

El capítulo primero, es una exposición sobre el objeto de estudio de la Sociología Jurídica. Se analizan las diferentes propuestas de los teóricos de la disciplina sobre el objeto de estudio de la misma, destacando las coincidencias y las diferencias entre ellos.

En el capítulo segundo se expone el debate existente en la Sociología referente a la metodología y técnicas apropiadas para rescatar, lo más exactamente posible, la realidad social. Se refiere también al método y técnica empleadas por los sociólogos juristas y, finalmente, ser refiere a la metodología empleada en esta investigación.

El tercer capítulo consiste en un estudio de los más importantes autores del Derecho Laboral de México y de otros países. Se hace referencia a la existencia de dos corrientes jurídicas: la apologista y la crítica, examinando las diferentes propuestas de las mismas.

La segunda parte de esta investigación consta de cuatro capítulos, en los que se expone el trabajo de campo. Este consiste en el análisis de treinta y nueve expedientes terminados y archivados en la institución en el año 1992 y en entrevistas realizadas durante 1992 a 1994, a ocho funcionarios de la institución, cuatro abogados defensores de los trabajadores y diez defensores de los trabajadores, todas estas son personalidades que, directa o indirectamente, intervienen en los conflictos laborales. Ambos instrumentos fueron aplicados con el objetivo de recabar información acerca del funcionamiento de las oficinas de conciliación. Las entrevistas fueron de preguntas abiertas y tuvieron una duración entre cuarenta y cinco minutos y una hora.

El cuarto capítulo se refiere a la funcionamiento de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

El capítulo quinto se trata del análisis de la ideología de los operadores jurídicos: funcionarios de la institución, abogados defensores de patrones y asalariados, abogados de sindicato de trabajadores y de empresas y a maestros de Derecho Laboral en las instituciones de educación superior, estatal y privadas.

El sexto capítulo se estudia las características de los conflictos laborales a saber: causas que originan del inicio

laboral, tipología de los actores del conflicto laboral, características del contrato de trabajo y la carga de la prueba.

El último y séptimo capítulo se trata de un análisis de proceso judicial laboral, en lo referente a la duración del mismo, una comparación entre los términos determinados por la ley y los que se aplican en la institución, los efectos de la aplicación de la justicia laboral, los efectos de las conciliaciones laborales.

A través de investigación empírica, muchos teóricos verán referendados sus propuestas, pero otros más los verán cuestionados. Nuestro interés es, entre otras cosas, poner a prueba las teorías sobre esta importante rama jurídica.

CAPITULO PRIMERO

LA SOCIOLOGÍA JURÍDICA

1) El objeto de estudio de la sociología general

La Sociología es una ciencia relativamente nueva si la comparamos con otras áreas del conocimiento, como la filosofía, la física o la astronomía. Su origen está relacionado con el planteamiento de los intelectuales de los siglos XVII y XVIII consistente en aplicar el método de las ciencias naturales -basado en la observación y la experimentación- para estudiar los hechos o tendencias sociales.

El hecho que la Sociología sea una ciencia reciente, no significa que los honores estudiosos no se ocuparan de comprender y analizar las acciones y las ideas colectivas de los individuos, de la sociedad en general, del estado, del poder, etcetera. Esta preocupación estuvo siempre presente y fueron los filósofos quienes, hasta entonces, investigaron sobre dichos temas.

De todas formas, el antecedente inmediato del nacimiento de esta ciencia en el siglo XVIII, es la corriente filosófica denominada *iluminismo*, cuyos cultores, los *iluministas*, proponían la adopción del método de las ciencias naturales para el estudio de todos los fenómenos, incluso los humanos. Definían al universo como una red de causas y efectos susceptible de ser aprendido y subordinado a las necesidades humanas. Adoptaron la tesis de Newton, según la cual los hechos no son una mezcla caótica y tortuosa de elementos separados, sino que existe entre ellos regularidades y relaciones definidas. La razón era el dios de estos pensadores. Investigaron todos los aspectos de la vida social: las instituciones políticas, religiosas, sociales y morales, y las sometieron a un examen crítico desde el punto de vista racionalista, exigiendo un cambio en aquellas que la contrariaban. Sintetizaron, con bastante éxito, las dos corrientes filosóficas principales de ese siglo: el racionalismo y el empirismo.

Más tarde, en el siglo XIX se presentaron otros pensadores conocidos como los *románticos conservadores* quienes se apartaron del racionalismo del siglo precedente. Criticaron la posición de los iluministas, afirmando la imposibilidad de comprender al mundo social como gobernado por leyes inmutables, y reconocieron la existencia de factores irracionales de la conducta humana, proponiendo una metodología apropiada para rescatar sus características.

¹- Cfr. Zeitlin, Irving. *Sociología y teoría Sociológica*. Buenos Aires, Amorrortu editores, 1974, pp. 13-20.

Estos movimientos intelectuales que caracterizaron a los siglos XVIII y XIX se produjeron, siempre, al lado de nuevas circunstancias sociales desconocidas hasta entonces por los hombres. El nuevo interés por la historia y el desarrollo social fue provocado por la velocidad y profundidad de los cambios sociales que caracterizaban a la nueva sociedad industrial. Al respecto *bottomore* señala:

...la descripción de los hechos sociales no surgió únicamente por el deseo de aplicar los métodos de la ciencia natural al mundo humano, sino a causa de una nueva concepción de los males sociales, concepción influida sin duda, por las posibilidades materiales de una sociedad industrial. -

Por su parte, *Max Horkheimer* afirma que la Sociología surgió con el nacimiento de la sociedad burguesa y se nutrió con las ideas del liberalismo europeo:

La existencia del liberalismo europeo hizo madurar la teoría de la sociedad, que siguió de modo concluyente de los principios burgueses mismos, pues la nueva libertad resultó ser equivalente a libertad de desarrollo del poder económico. La igualdad a un primer plano de diferencias gigantescas de ingresos y de posesión -lo único que contaba verdaderamente- la fraternidad y la disposición -producida mediante presiones económicas y manipulaciones- para la irrupción colectiva. -

Las corrientes de pensamiento antes mencionadas, se dieron dentro de la Filosofía y hasta entonces los actos humanos, tanto individuales como colectivos, fueron estudiados por esta área del conocimiento. Será recién en el siglo XIX, cuando surja la Sociología, como ciencia autónoma, e independiente de la Filosofía.

Auguste Comte, en su *Cours de philosophie*, será quien le dará el nombre a esta nueva ciencia, dedicada específicamente al conocimiento de los actos no individuales de los hombres, aplicando el método positivo. Primero la llamará *Física Social* y luego (1838) *Sociología*.

En efecto ...se nota una laguna esencial relativa a los fenómenos sociales, que aunque comprendidos implícitamente entre los fenómenos fisiológicos, merecen formar una categoría distinta, ya sea por su importancia, sea por la dificultad que tiene su estudio. Este último orden de concepciones, relacionado a los fenómenos más particulares, los más complejos y dependientes de

² *I. B. Bottomore, Introducción a la Sociología*, Barcelona, Ediciones Península, 1978, p. 15.

³ *Horkheimer, Max, Sociología y Filosofía*, en *Inocencio W. Moreno y Max Horkheimer, Sociología*, Madrid, Laurus, 1977, p. 10.

todos los demás, no han entrado aún en el dominio de la filosofía positiva... Me aquí la gran, pero única laguna que se trata de llenar para acabar la constitución de la filosofía positiva. Luego que el espíritu humano creó la física celeste, la terrestre y la orgánica, se trata ahora de fundar la física social.⁴

Lo que propone Comte, en definitiva, es que el método positivo se aplique a todas las ciencias. Lo que significa, en otras palabras, extender el método utilizado por las ciencias naturales a las ciencias sociales. Franco Ferrarotti así lo interpreta:

Se trata en definitiva para Comte de introducir la unidad de estado en el sistema de la ciencia, superando la dicotomía entre método positivo, adoptado por la ciencia natural y método teológico-metafísico, todavía dominante en la ciencia.⁵

Posteriormente, surgirán otros pensadores en la rama de la Sociología que propondrán otras definiciones y metodologías. Algunas de estas proposiciones son complementarias; otras, en cambio, son alternativas a los planteamientos de Auguste Comte. Motivo por el cual, algunos intelectuales opinan que esta ciencia no tiene un objeto ni un método único. Theodor Adorno - perteneciente a la Escuela de Frankfurt - manifiesta al respecto:

Los diversos procedimientos reunidos como una disciplina académica bajo el nombre de sociología están enlazados entre sí tan sólo en un sentido sumamente abstracto: porque todos ellos se ocupan de algún modo de lo social. Pero ni su objeto es unitario ni lo es su método: varios se dirigen a la totalidad social y sus leyes cinéticas; otros, en aguda oposición, a fenómenos sociales singulares - y se proscriben como especulativo que se retieran a un concepto de sociedad.⁶

Analizando lo escrito por los considerados padres de la Sociología, encontramos justificación a esta apreciación de Adorno. Así, por ejemplo, Emilio Durkheim afirma que la Sociología estudia los hechos sociales, considerando a estos como cosas exteriores a las personas:

⁴ Comte, Auguste, *Cours de philosophie positive*, París, 1864, volumen 1, pp.11-12. Extraído de Ferrarotti, Franco, *El pensamiento sociológico de Auguste Comte a Max Horkheimer*, Barcelona, Ediciones Península, 1975, pp. 39-40.

⁵ Ferrarotti, Franco, *op. cit.*, p. 39.

⁶ Adorno, Theodor W., *La sociología y la investigación social*, en Adorno, Theodor W. y Horkheimer, Max, *Sociología*, *op. cit.*, p. 215.

El método sociológico, tal y como lo practicamos nosotros, reposa por entero sobre este principio fundamental: los hechos sociales deben ser estudiados como cosas, es decir, como realidades exteriores al individuo; no hay precepto que haya sido más comprobado, y eso que no es, precisamente, el más fundamental. 7

Aunque Karl Marx no se preocupó por definir al objeto de estudio de la Sociología propiamente dicha, toda su obra constituye un análisis de la problemática social, de la metodología a utilizar y, muy especialmente, un estudio de la sociedad capitalista de su tiempo. Así, por ejemplo, en los *Manuscritos económicos-filosóficos de 1844*, en el tercer de ellos, a referirse al hombre, la naturaleza y la sociedad dice lo siguiente:

El carácter social es el carácter total del movimiento, así como la sociedad misma produce al hombre en cuanto tal, así la sociedad es producida por él...La actividad y el consumo, ambos en su contenido y en su modo de existencia, son sociales: actividad social y consumo social: la cualidad humana de la naturaleza existe primero sólo para el hombre social; porque sólo allí existe para él la naturaleza como el *hombre* con el *hombre* -como su existencia para el otro y la existencia del otro para él- como elemento vital del ser humano; solamente aquí existe la naturaleza como base de su propia existencia humana. Es aquí que lo que es para él su existencia natural se convierte en su existencia humana y la naturaleza en hombre para él. Le este todo la *sociedad* es la unidad consumada de hombre y naturaleza -la verdadera resurrección de la naturaleza- el naturalismo del hombre y el humanismo de la naturaleza realizados a plenitud.-

Para Marx el hombre es un ser social producto de la sociedad que el mismo produce. Por ello para comprender la acciones de los hombres debemos considerarlas dentro de la sociedad en la que se desarrolla. En el mismo texto el autor así lo explica:

Hay que evitar ante todo el restablecimiento de la "sociedad" como una abstracción *vis avus* del individuo. El individuo es el *ser social*. Su vida, aunque no aparezca en forma de vida *comunal* cumple junto a otros es por reflejo y confirmación de la *vida social*. La vida del hombre, como individuo y como especie no son

7 Durkheim, Emile. *El Suicidio*. Mexico. Universidad Nacional Autónoma de México, 1974. p. 51.

8 Marx, Karl. *Manuscritos económicos filosóficos de 1844*. Mexico. Ediciones de cultural popular, 1977. pp. 103-104.

diferentes -y esto es inevitable- el modo de existencia del individuo es un modo de vida más particular y más general."

Con estas citas queremos afirmar que si bien Marx no definió al objeto de nuestra ciencia como tal, todo su obra en sí constituye un tratado sobre las ciencias sociales y la metodología a emplear por estas.

En cambio, Herbert Spencer fue un autor que si trata de dar una definición concreta sobre la Sociología, y así se inclina a pensar que esta ciencia se ocupa de la evolución social como parte integrante del universo. Sostiene que el principio de la evolución se debe extender al campo de las relaciones sociales.

Para Spencer la sociología consistía en el estudio de la evolución social en su forma más completa, y el fin de tal estudio era el de facultar a los hombres para comprender la conducta humana, así como el conocer que clases de ideas son adecuadas para una sociedad en un estadio dado de evolución, puesto que sería inútil tratar de imponer ideas diferentes e inadecuadas a sus miembros. Realmente, Spencer comprendía claramente la relación entre la naturaleza de una estructura social y las ideas y valores predominantes entre los miembros de esa sociedad."

Mucho se ha manifestado de la relación las teoría de Spencer y de Darwin, sin embargo es interesante lo manifestado por Franco Ferrarotti en su libro ya citado:

El descubrimiento por Darwin del principio de la selección natural es ciertamente importante en el plan final del sistema spenceriano. Pero está el hecho de que el *Origen de las especies* de Darwin es publicado en la segunda mitad del año 1859, mientras que el ensayo de Spencer *Hipótesis sobre el desarrollo*, que el mismo Darwin cita, es del año 1852. Es cierto que el ensayo está dedicado enteramente a la refutación de las tesis de los "creacionistas" y de los "fixistas", pero no por ello queda menos en claro que Spencer, ya en esa época, era convicto defensor de lo fundado del principio de la evolución."

Por su parte, Max Weber define a la Sociología como la ciencia cuyo objeto es el estudio de la acción social y del sentido que los actores de esta le dan a la misma:

Debe entenderse por sociología (en el sentido aquí aceptado de esta palabra, empleada con tan diversos significados): una ciencia

* Marx, Karl, *op. cit.*, p. 105.

** G. Duncan Mitchell, *Historia de la sociología*, Madrid, Ediciones Guadarrama, 1973, p. 52.

** Ferrarotti, Franco, *op. cit.*, p. 64.

que pretende entender, interpretándola, la acción social para de esa manera explicarla causalmente en su desarrollo y efectos. Por acción debe entenderse una conducta humana (bien consista en una hacer externo o interno, ya en un omitir o permitir) siempre que el sujeto o los sujetos de la acción enlacen a ella un sentido subjetivo.¹²

Otras proposiciones teóricas acerca de esta nueva ciencia, la expresan los sociólogos norteamericanos, con su moderna teoría de los sistemas y de la acción, encabezados por Taicott Parsons.

Como lo indicamos, la sociedad es un tipo especial de sistema social. Consideramos el sistema social como uno de los subsistemas primarios del sistema humano de acción, siendo los otros el organismo conductual, la personalidad del individuo y el sistema cultural.¹³

También es necesario mencionar a Robert Merton, que plantea el concepto de las teorías de alcance intermedio:

A lo largo de este libro, el término teoría sociológica, se refiere a grupos de proposiciones lógicamente interconectados, de los que pueden derivarse uniformidades empíricas. Constantemente enfocamos los que he denominado teorías de alcance intermedio: teorías intermedias entre esas hipótesis de trabajo sencillas pero necesarias que se producen abundantemente durante las diarias rutinas de la investigación, y los esfuerzos sistemáticos totalizadores por desarrollar una teoría unificada que explicara todas las uniformidades observadas de la conducta.¹⁴

No es nuestro interés hacer un estudio de las diferentes corrientes sociológicas, que por otra parte existe un sinnúmero de bibliografía al respecto, sino de resaltar la enorme dificultad que significa estudiar a la sociedad. No existe un consenso, entre los padres de esta ciencia sobre la definición del objeto de estudio ni sobre su metodología. Esta discrepancia teórica es debida a la complejidad del objeto que se pretende estudiar. No obstante estas afirmaciones, sin lugar a dudas afirmamos, que hoy existe entre los sociólogos acuerdo sobre las problemáticas que analiza esta ciencia y estas se refieren a los fenómenos colectivos y las interpretaciones o formas de pensar que los hombres dan a su vida individual y social.

¹² Weber, Max. *Economía y Sociedad*. Mexico. Fondo de la Cultura, 1981, p. 5.

¹³ Parsons, Taicott. *La sociedad*. Mexico. Editorial Trillas, 1974, p. 15.

¹⁴ Merton, Robert K. *Teoría y Estructura Sociales*. Mexico. Fondo de la Cultura Económica, 1984, p. 56.

Ahora bien, las relaciones sociales, la sociedad en general, el poder, el estado, las instituciones, el derecho, etcetera, que son objeto de estudio de la sociología no se observan a simple vista. Es necesario del auxilio de una metodología y unas técnicas apropiadas, con el fin de crear una teoría que explique fehacientemente los fenómenos de estudio, y esa es la tarea principal de los sociólogos.

Este pequeño prólogo sobre el objeto de estudio de la Sociología nos permite introducirnos al tema, objeto de esta investigación, que es la Sociología Jurídica. Pero antes digamos que la Sociología nace como una ciencia autónoma que pretende rescatar a los hechos sociales positivos, en el sentido de hechos no individuales y observables, y para cuya reconstrucción teórica es necesario contar con métodos y técnicas de investigación específicas.

II) La Sociología General y la Sociología Jurídica

Debido a la multiplicidad de conductas no individuales que son el objeto de estudio de la sociología surgen, en el mismo momento de su nacimiento, una serie de especialidades relacionadas con el tipo de conductas colectivas que se pretende estudiar. Así, por ejemplo, los actos no individuales relacionados con el proceso de creación y transmisión del conocimiento, dieron origen a la especialidad de la Sociología de la Educación en todos sus niveles, y los conectados con la salud a la Sociología de la Salud; mientras que la Sociología General se reserva el análisis epistemológico de las diferentes corrientes sociológicas y, además, la interpretación de conceptos generales como sociedad, comunidad, hechos sociales, etcetera.

Esta especialización de la Sociología -muy criticada justificadamente- tiene que ver con fines estrictamente académicos. La imposibilidad del intelectual del hombre de aprender y analizar al universo, lo ha llevado a considerar a este último, como un conjunto de elementos, o, sistemas interrelacionados, de diversas características. Le esta forma, la ciencia -como proceso de conocimiento- se ha especializado en diferentes ramas, de acuerdo con el sector del universo que sea objeto de aprendizaje. Así por ejemplo, las ciencias biológicas se proponen estudiar las características de los seres vivos; las ciencias sociales se proponen estudiar lo que los hombres hacen y piensan, individual o colectivamente.

Ante esta dificultad académica, el investigador -de cualquiera de las ramas o especialidades científicas- no debe perder la perspectiva de que su objeto de estudio es una parte de una totalidad más compleja y general. Con esto se quiere decir, que una problemática particular no se la puede analizar aisladamente, como un fenómeno o hecho único. Por ejemplo, la investigación acerca de una enfermedad endémica existente en una población de México, es responsabilidad de las ciencias médicas. Sin embargo, una problemática como la mencionada, está relacionada tanto con la situación geográfica, con la

climatológica, con la ambiental de la región donde se presenta, así como también, con el grado de educación, con la capacidad económica de los habitantes afectados, con la aplicación o no de las normas jurídicas sanitarias, con el ejercicio del poder de los líderes locales y del Estado, con las políticas internacionales para los países de la región, etcétera.

Con este ejemplo planteamos, que la especialización de las ciencias es casi imposible. No se puede solucionar un problema médico como lo es una enfermedad endémica sin tener en cuenta los aspectos mencionados. La enfermedad tiene que ver con la pobreza, con la educación y todas ellas están relacionada con las políticas ideológicas y económicas del Estado.

Si se quiere analizar una problemática especial, si queremos comprenderla efectivamente, debemos considerarla en toda su complejidad.

De todas formas, teniendo en cuenta lo antes señalado, debemos considerar a la *Sociología Jurídica* como una especialidad de la Sociología General, que tiene por objeto el estudio de las conductas no individuales, enlazadas con la creación, la aplicación y la coexistencia de las normas jurídicas. No es una disciplina nueva, su origen se remota al de la misma Sociología, ya que todos los padres de esta interpretaron lo jurídico como fenómeno social.

Auguste Comte, aunque siempre se mostró adverso al derecho y sus profesionales, dedicó una importante parte de su obra a explicar la función del derecho en la sociedad, como pilar para el mantenimiento del orden social, y analizó específicamente a los juristas cuando se retiró a la segunda de las épocas sucesivas por las que atraviesa toda sociedad, general o particular, a la que denominó *época metafísica y jurídica*. Renato Treves escribió al respecto:

...no se debe olvidar que nuestro autor (Comte), así como Saint-Simon, se mostró hostil al Derecho entendido de la manera en que lo entendían los iusnaturalistas de la edad metafísica, esto es, al derecho subjetivo, a los derechos del hombre, y se mostró también hostil al Derecho tal como lo entendían sus contemporáneos los hombres de leyes, esto es, como un conjunto de normas construidas y emanadas sobre la base de principios generales abstractos privados de contacto con la sociedad real, pero no se mostró en absoluto contrario a un Derecho considerado de manera distinta, y mucho menos al Derecho general, al Derecho como tal.¹⁴

Por su parte, Emile Durkheim es un teórico que, sin lugar a dudas, dio una importancia muy grande al derecho desde el punto de vista sociológico. Hasta tal punto que es imposible comprender su sociología sin considerar sus puntos de vista sobre lo

¹⁴ Renato Treves, *La Sociología del Derecho*, Editorial Ariel, Barcelona, 1986, páq. 41.

jurídico. Define a la sociedad como un conjunto de personas entre quienes existe *solidaridad*, entendida esta como la unión necesaria para realizar actividades no individuales como el trabajo, la reproducción, etcétera.

Ahora bien, las sociedades se diferencian unas de otras dependiendo de las características de la *solidaridad* que existe en ellas y que el autor las tipifica en dos clases: la *mecánica* y la *orgánica*. La primera se distingue en que la conciencia colectiva engloba casi la totalidad de la conciencia individual y la vida de esta sociedad está regida por imperativos y prohibiciones. En las sociedades donde impera la segunda, existe una mayor diferenciación entre las actividades y los valores de cada uno de los hombres que la componen y existe una mayor interpretación individual de los imperativos o mandatos sociales.

Se dan dos tipos de derecho conforme con los dos tipos de solidaridad. A la mecánica le corresponde el *derecho represivo*, basado en la concepción de venganza de la herida social provocada por la violación de la norma; y a la orgánica le corresponde el *derecho restitutivo*, que tiene por objeto, no castigar, sino que, aquel que ha violentado la conciencia colectiva, devuelva las cosas al estado en que anteriormente estaban.

En su tesis doctoral, *La división del trabajo social*, define al derecho de la siguiente manera:

En efecto, la vida social, allí donde existe de una manera permanente, tiene inevitablemente a tomar una forma definida y a organizarse, y el derecho no es otra cosa que esa organización, incluso en lo que tiene de más estable y preciso. La vida general de la sociedad no puede extenderse sobre un punto determinado sin que la vida jurídica se extienda al mismo tiempo y en la misma relación. --

Por su parte Karl Marx y sus seguidores basan sus concepciones sobre el derecho en que este está subordinado a las características de las relaciones económicas de cada sociedad. El derecho cumple con la función de reglamentar relaciones de producción existentes.

Las relaciones jurídicas, así como las formas de Estado, no pueden explicarse ni por sí mismas, ni por la llamada evolución general del espíritu humano; que se originan más bien en las condiciones materiales de existencia que Hegel, siguiendo el ejemplo de los ingleses y franceses del siglo XVIII, comprendía bajo el nombre de

"sociedad civil"; pero la anatomía de la sociedad hay que buscarla en la economía política.¹⁷

Utro autor que se destaca por sus aportaciones a la Sociología General y a la Sociología Jurídica, es Max Weber. Sus concepciones acerca del objeto de estudio y de la metodología a utilizar por nuestra ciencia, se diferencian totalmente de las de Comte, de Durkheim y de Marx. Pertenecen a la corriente sociológica conocida como *sociología comprensiva*. Desde otro punto de vista, analiza al derecho como un factor determinante en la comprensión del mundo social. La Sociología es una ciencia que no estudia los hechos ni los fenómenos sociales sino las acciones sociales, y por acción social entiende aquí: "nacer humano cuya orientación está referida a la actitud de otros individuos. Su concepto de acción social se enlaza directamente con el de relación social y con el de derecho.

Por relación social debe entenderse una conducta plural -de varios- que, por el sentido que encierra, se presenta como recíprocamente referida, orientándose por esa reciprocidad.¹⁸

Para Max Weber la idea de derecho está enlazada con la de convención, a la que define como una costumbre que, dentro de un conjunto de personas se considera válida, y que está garantizada por la censura de la conducta transgresora¹⁹. Mientras que del derecho dice textualmente lo siguiente:

Para nosotros "derecho" es un "orden" con ciertas garantías específicas respecto a la probabilidad de validez empírica, y se ha de entender por "derecho objetivo garantizado" el caso en que las garantías consistan en la existencia de un "aparato coactivo" según el sentido que definimos, es decir, que se compone de una o muchas personas dispuestas de modo permanente a imponer el orden por medio de medidas coactivas, especialmente previstas para ello (coacción jurídica).²⁰

El pensamiento sociológico de este autor acerca de las normas jurídicas se puede analizar en el conjunto de sus escritos.

No se trata aquí de realizar un tratado sobre las consideraciones que los padres de la Sociología han hecho sobre

¹⁷ Marx, Karl. *Introducción a la crítica de la economía política*. México, Ediciones Quinto Sol, 1988, pp., 26-27.

¹⁸ Weber, Max. *op.cit.*, p. 21.

¹⁹ Cfr. Weber, Max. *loc.cit.*, p. 29.

²⁰ Weber, Max. *op.cit.*, p. 252.

la problemática social de la Jurisprudencia, sino que sólo se intenta mostrar, con algunos ejemplos, cómo estuvo siempre presente en la teoría sociológica.

111) Situación actual de la Sociología Jurídica

El reconocimiento de la Sociología del Derecho como especialidad de la Sociología General, era de corto tiempo. En el año 1962, en Washington el V Congreso Mundial de Sociología organizado por la *International Sociological Association* -creada en 1949 bajo los auspicios de la UNESCO- se celebró una sesión sobre los *objetivos y métodos de la Sociología del Derecho*. En dicha reunión se convino solicitar la constitución del *Comité de Investigación de Sociología del Derecho*, en iguales condiciones a las que funcionan los de Sociología Política, Sociología de la Religión, etcétera.

Aprobada la creación del *Research Committee on Sociology of Law*, formaron parte del mismo especialistas en la materia de diferentes países. Renato Treves (Italia), Hoan Pogorecki (Polonia) y William M. Evans (Estados Unidos de América). Fueron elegidos como presidente, vicepresidente y secretario respectivamente. La sede de la presidencia se fijó en Milán, en el *Centro Nazionale di Prevenzione e Difesa Sociale*, institución dedicada a las investigaciones empíricas en la materia socio-jurídica, en la que realizó Renato Treves gran parte de su labor académica.⁴⁴

A partir de esa fecha, el *Comité Internacional para la Investigación de Sociología Jurídica de la Asociación Internacional de Sociología Jurídica* ha llevado a cabo permanentes congresos anuales y seminarios, con la concurrencia, cada vez mayor, de un importante número de académicos de distintos países. Estas actividades demuestran el interés por el estudio sociológico del derecho. Por otra parte, la existencia de posgrados e institutos de investigación en la especialidad de Sociología Jurídica en instituciones de educación superior en el mundo, confirman la preocupación por el desarrollo de esta disciplina.

A pesar de esta afirmación, es necesario reconocer que en América Latina y por lo tanto en México, la Sociología Jurídica está poco desarrollada y un indicador de ello es que los planes de estudio de la carrera de Sociología no contemplan seminarios o materias obligatorias de Sociología del Derecho y en, sólo algunas de las facultades de leyes se la ha incorporado muy recientemente. Esta situación se debe, por una parte, porque que estas últimas preparan abogados litigantes, y no a científicos del derecho; en segundo lugar, los socio-políticos, debido a que las escuelas de derecho no hacen ciencia, niegan la existencia de las ciencias jurídicas. En una publicación del

⁴⁴ Cfr., Díaz, Elías, *Sociología y Filosofía del Derecho*, Madrid, Taurus Ediciones, 1984, pp. 153- 162.

Research Committee on Sociology of Law, hemos afirmado lo siguiente:

Pero por el momento, entonces, estamos frente a una doble clausura que deja a la *Sociología del Derecho* sin lugar institucional: las facultades de derecho la califican de extraña por "sociológica" y las facultades de sociología y ciencias políticas la califican de extraña por "derecho". Este tendamen imbiado, y muy probablemente continuará imbiado por algún tiempo, el surgimiento de la *Sociología Jurídica* como una disciplina de status universitario. 22

Ahora bien, que en América Latina la especialidad no encuentre interés entre los intelectuales de ciencias sociales, no significa que sea lo dominante en el resto del mundo. La Sociología Jurídica cuenta con un número importante de trabajos de investigación teórica y de campo producidos por sociólogos y psicólogos.

Curiosamente, quienes más han escrito sobre las cuestiones teóricas de la Sociología Jurídica han sido juristas, mientras que los sociólogos y psicólogos se han dedicado más a investigaciones de campo.

A pesar de esta especialización dentro de la disciplina, existe consenso entre unos y otros con respecto a que la Sociología Jurídica es una rama de la Sociología General y no de la Ciencia Jurídica, cuyo objeto de estudio son las normas jurídicas en sí y no la problemática social de las mismas. Así, por ejemplo, Elías Díaz en su libro *Sociología y Filosofía del Derecho*, dice:

La Sociología del Derecho va, creo, afirmándose cada vez más en nuestro tiempo como una parte de la Sociología general o, mejor, como una Sociología especializada: no- al menos en la forma que era habitual hasta hace poco- como una parte o un enfoque especial de la Ciencia Jurídica. 23

Aquí, nuevamente, recalcamos que esta ubicación de la Sociología del Derecho dentro del campo de la Sociología General, responde a intereses puramente académicos. El objeto de estudio de una y otra disciplina es el derecho y el derecho es un fenómeno social. Ni los juristas pueden ignorar que las normas jurídicas regulan relaciones sociales, ni los sociólogos pueden desconocer que son las relaciones sociales las que determinan la necesidad de ser reglamentadas y que, a su vez, las normas

— Correas, Oscar, Correas Vázquez, Florencia, *La Sociología Jurídica en México*, en International Sociological Association Research Committee on Sociology of Law, *Developing Sociology of Law*, Milano, Dott. A. Giuffrè Editore, 1990, p. 491.

—, Elías Díaz, *op. cit.*, pp. 172-173.

jurídicas tiene repercusiones sobre las personas cuya conducta reglamenta.

De todas formas, los teóricos de la Sociología del Derecho tienen un particular interés por señalar que esta rama del conocimiento pertenece a la Sociología y no a la Ciencia Jurídica. Sin embargo, el hecho que esta especialidad sea cultivada tanto por sociólogos como por juristas, lingüistas, antropólogos, politólogos, etcetera, nos demuestra que no puede existir una especialización muy estricta, cuando se pretende dar cuenta de la complejidad del fenómeno jurídico.

IV) Las normas y la Sociología

La Sociología general estudia las conductas no individuales. Con esto se quiere decir que solamente serán objeto de esta ciencia los que nacieren que los nombres llevan a cabo en forma conjunta. Es decir, que estudia todo lo que hacen y piensan los individuos cuando se reúnen, educan, producen, organizan y participan en el poder general del agregado social, etcetera.

Todas las actividades no individuales o sociales de una forma u otra están reglamentadas, esto quiere decir que obedecen a una serie de mandatos, de normas cuyo origen está en la misma sociedad.

Las normas son creadas por nombres con el objeto de reglamentar la convivencia entre sí, y son impuestas por aquellas personas que por su posición dentro del conglomerado social tienen la capacidad y posibilidad de imponerlas al conjunto.

Definimos a la norma en general como un discurso que prescribe las conductas de las personas a las que va dirigida y establece sanciones a quienes no la obedecen.

En el mundo social existen varios tipos de normas. Kant dedicó una importante parte de su obra explicando la diferenciación entre las normatividades que rigen el comportamiento de las personas. Según él existen normas éticas o morales y normas jurídicas. Las primeras están dirigidas a las acciones interiorizadas de las personas. Están relacionadas con el deber ser y la sanción es personal, o sea que están en el mismo individuo en tanto, las segundas se refieren a los actos exteriores del hombre, y su sanción es exterior a la voluntad del individuo que las ha violado.

Sin lugar a dudas, la argumentación kantiana sobre la normatividad ha dado lugar a uno de los debates más importantes y permanentes dentro la academia científica mundial. Así, por ejemplo, Hans Kelsen afirma que la diferencia entre normas morales y jurídicas radica en que, la primera no incluye en sus sanciones el empleo de la fuerza física.

No cabe reconocer una diferencia entre derecho y moral con respecto de que sea lo que ambos órdenes sociales ordenan o prohíben, sino únicamente en cómo ellos obligan o prohíben una determinada conducta. El derecho sólo puede ser distinguido esencialmente de la moral cuando es concebido -como se mostró

anteriormente- como un orden coactivo: es decir, cuando el derecho es concebido como un orden normativo que trata de producir determinada conducta humana, en cuanto enlaza a la conducta opuesta un acto coactivo socialmente organizado: mientras que la moral es un orden social que no estatuye sanciones de ese tipo, sus sanciones se reducen a la aprobación de la conducta conforme a la norma, y a la desaprobación de la conducta contraria a la norma, sin que en modo alguno entre en juego en ello el ejercicio de la fuerza física. --

Por su parte Karl Marx interpreta la función del derecho dentro de su teoría de la modos de producción. Explica que el derecho, como parte de la superestructura, está condicionada por las relaciones económicas de producción:

El resultado general a que llegué y que, una vez obtenido, me sirvió de guía para mis estudios, puede formularse brevemente de este modo: en la producción social de su existencia, los hombres entran en relaciones determinadas, necesarias, independientes de su voluntad; estas relaciones de producción corresponden a un grado determinado de desarrollo de sus fuerzas productivas materiales. El conjunto de estas relaciones de producción constituye la estructura económica de la sociedad, la base real, sobre la cual se eleva una superestructura jurídica y política y a la que corresponden formas sociales determinadas de conciencia. --

Reconociendo la importancia y la complejidad de este tema, no pretendemos en esta investigación adentrarnos al mismo, para nuestro objeto de estudio nos conformamos en saber lo siguiente:

- a) Normas morales o éticas: son aquellas que le manifiestan a la persona cómo debe actuar de acuerdo con un sistema de valores y cuya sanción, si no ser obedecida -puede o no- revelarse a través de un sentimiento de culpa por parte individuo que no acató la normatividad, y -en todos los casos- se manifiesta el rechazo o el repudio de su entorno social.
- b) Normas jurídicas: son aquellas reglas de conducta cuya violación implica la posibilidad de coerción física; por otra parte, la creación y sanción de estas normas está a cargo de instituciones especializadas

-- Kelsen. Hans. *Teoría pura del derecho*. MEXICO, Universidad Autónoma de México, 1983, p. 75.

-- Karl Marx. *Contribución a la crítica de la economía Política*, op. cit., p. 27.

- c) Normas de uso social: son las reglas de trato social que determinan la convivencia social. Aquí están incluidos la moda, la forma de comportarse en familia, en el trabajo, la manera de llevar a cabo la relación con otras personas como son el saludo, las manifestaciones de amor, de amistad, de hermandad, etcétera.
- d) La doble jurisdicción: significa que para un grupo determinado, en un lugar y tiempo específicos, existen -simultáneamente- dos normas para regular una misma relación social. Una de ellas, es la aprobada por las autoridades competentes del lugar y la otra, es la que se dan, a sí mismos, los actores de dicha relación social. La característica de esta situación es que los sujetos se ajustan a sus propias normas, pero las aprobadas por el poder público siguen vigentes y en cualquier momento pueden ser aplicadas. Los casos más comunes de pluralidad jurídica, son protagonizados por grupos sociales marginales como los indígenas, los grupos de jóvenes de un barrio urbano de clase media baja o baja (generalmente drogadictos y alcohólicos, y autores de actos delictuosos mayores y menores, los vecinos de barriadas pobres que se encuentran, a lo largo del continente americano, llamadas en Brasil, favelas, en Argentina, villas miserias o de emergencia y en México, Ciudades perdidas, etcétera. A pesar de que la pluralidad jurídica se da, especialmente, en los medios sociales bajos, también ocurre en los sectores altos, como fue el caso de la Universidad Autónoma de Puebla, que durante tres décadas vivió con una pluralidad jurídica: las autoridades universitarias aprobaron una serie de normas que transformaron la estructura jurídico-política de la institución, sin que la legislación vigente fuera modificada por la autoridad estatal. --

De todo este conjunto de normas sociales, a la Sociología Jurídica le interesa las conductas sociales referentes a la creación y los efectos de las normas jurídicas.

V) Definiciones de Sociología Jurídica

Hasta ahora sólo hemos dicho que la Sociología Jurídica es una disciplina que pertenece al área de la Sociología y que tiene como objeto de estudio las conductas relacionadas con las normas jurídicas. Esta una definición muy amplia e imprecisa. Creo que

⁴⁴ LFR., Correas Vázquez, Florencia, "Universidad y Política. Un caso de doble jurisdicción", en *Crítica Jurídica*, N.º 12, México, 1992, pp. 177-191.

debemos concretar a cuáles conductas se refiere nuestro concepto primero. Para ello es importante analizar lo que han dicho los estudiosos más reconocidos del tema.

Sin temor a equivocarnos podemos afirmar que uno de los autores que primeramente se han ocupado por definir claramente a nuestra disciplina es Hans Kelsen que en su libro *La Teoría Pura del Derecho y la Jurisprudencia Analítica* escribió al respecto:

Es dudoso si la predicción de los sucesos futuros es o no una tarea esencial de la ciencia natural y, en consecuencia por analogía, si lo es de la sociología. De cualquier modo, la sociología del derecho tiene otros problemas más prometedores. No sólo tiene que describir y, si es posible, predecir la conducta real de los individuos que crean, aplican y obedecen la ley, también ha de explicarla casualmente. Con el fin de cumplir esta tarea, ha de investigar las ideologías que influyen a los hombres en sus actividades creadoras y de aplicación del derecho. Entre estas ideologías, la idea de justicia tiene un papel decisivo. El análisis ideológico-crítico de esta idea es una de las tareas más importantes y promisorias. --

En tanto, Renato Treves -uno de los más importantes teóricos de la Sociología Jurídica contemporánea, recientemente fallecido- en su libro *Sociologie du droit et de la justice* ha señalado lo siguiente:

Por lo que a la naturaleza de la Sociología del Derecho se refiere, me parece justificado afirmar que aquella es de orden sociológico y no de orden jurídico, a pesar de que sea el Derecho su objeto. --4

Más adelante agrega:

El sociólogo del derecho observa desde el exterior; pretende anotar y describir su propia percepción de los hechos no es un observador interno, como lo es el jurista preocupado por la norma en cuanto parámetro de los comportamientos, afirmando la existencia de obligaciones o de posibilidades de hacer fundadas en dicha norma, y calificando los comportamientos en función de su concordancia o discordancia con ella. --

H. Kelsen, "La teoría pura del Derecho y la Jurisprudencia analítica", en *La idea del derecho natural y otros ensayos*, Ed. Nacional, México, 1974, p. 217-220

-- Treves, Renato, "Prefacio" a la obra *Sociologie du droit et de la justice*, Institut de Sociologie de l'Université libre de Bruxelles, 1970, p. 10.

2º Ibidem, pp. 12.

El libro de Georges Gurvitch, *Elementos de la Sociología Jurídica*, cuya primera edición, en París, data de 1940, es considerado como uno de los clásicos y en el el autor define así a la especialidad:

La Sociología Jurídica es la parte la sociología del espíritu que interpreta la realidad plena del derecho, partiendo de sus expresiones sensibles y exteriormente observables en las conductas colectivas efectivas (organizaciones cristalizadas, prácticas consuetudinarias y tradiciones o comportamientos novedadores) y en la base morfotológica (las estructuras espaciales y la densidad demográfica de las instituciones jurídicas).--

Eugen Ehrlich por su parte opina lo siguiente de nuestra disciplinas:

No todas las asociaciones humanas son determinadas por normas jurídicas, pero solamente aquellas cuyo orden reposa en normas jurídicas, que tiene algo que ver con el derecho, y solamente estas se preocupará la Sociología del Derecho, las demás son objeto de otras ramas de la sociología.--

Jean Carbonnier en el libro, *Sociología Jurídica*, publicado en París en 1972 y traducido al español en 1977, dice que la Sociología Jurídica:

Es aquella rama de la Sociología general que tiene por objeto una variedad de fenómenos sociales: los fenómenos jurídicos o fenómenos de derecho. La palabra fenómeno es capital, ya que marca de golpe la intención de mantenernos dentro de las apariencias y de renunciar a alcanzar las esencias.--

Elias Díaz es también un autor contemporáneo cuyas aportaciones teóricas a la sociología del Jurídico son, sin dudas, muy importantes. En su libro *Sociología y Filosofía del Derecho*, expresa lo siguiente:

Algo similar ocurre con respecto de la Sociología del Derecho, aunque el análisis no sea ahora interno, como en la Ciencia Jurídica, sino exterior a la normatividad, es decir considerada en sus interrelaciones con los demás factores sociales: la Sociología Jurídica se refiere a esos sectores de la actividad humana desde

³⁰ Gurvitch, Georges, *Elementos de sociología Jurídica*, Editorial Jose M. Calica Jr., Puebla, Mexico, 1970, págs. 41 y 42

³¹ Ehrlich, Eugen, *Fundamentos de Sociología de Derecho*, Editora Universidade de Brasília, Brasília, 1985, pág. 38

³² Jean Carbonnier, *Sociología Jurídica*, Ed. Tecnos, Madrid, 1982, p. 15.

el momento en que una norma jurídica se encarga de su regulación o, como mínimo, desde el momento en que interfirieren, de una u otra forma, con una normatividad jurídica. 33.

Niklas Luhmann en su libro *Sociología del Derecho* publicado en Río de Janeiro en 1983 apunta lo siguiente:

La sociología ve la relación entre sociedad y derecho también como indeterminable, sólo que más abstracto, o sea, con un mayor espectro de variaciones. También la sociología puede aceptar la tesis de que toda sociedad tiene que poseer un orden jurídico, más no la tesis siguiente de que, por eso mismo ciertas normas jurídicas serían igualmente válidas para todas las sociedades. El derecho surge, entonces, como una construcción social en principio indispensable, pero siempre contingente en cada realidad. Esa contingencia de opciones entre otras posibilidades, se torna el tema de la sociología del derecho. 34

Volkmár Gessner, que llevó a cabo uno de los pocos trabajos de campo que existen en México en la especialidad, la define de esta manera:

Partiendo de una crítica cada vez más fuerte al tratamiento judicial de los conflictos sociales, la sociología del derecho no convertido el tema de nuestro estudio en el central de su investigación, y ha profundizado y analizado muchos aspectos del mismo. Aquí se pueden mencionar cuatro puntos claves en la discusión: acceso al derecho y a los tribunales, la diversificación de los procedimientos jurisdiccionales, las alternativas decaídas por los tribunales y en general el problema de la importancia y vigencia social del derecho en las sociedades modernas. 35

Entre los pocos teóricos latinoamericanos de la materia encontramos a Uskar Correa que en su artículo "Teoría Sociológica del Derecho y Sociología Jurídica" publicado en la Revista Crítica Jurídica, expone lo siguiente:

f) Sociología Jurídica: se trataría -sobre eso versa este trabajo, de una ciencia interesada, no en normas, sino en conductas o relaciones sociales ligadas a las normas de dos maneras: como

33 Ufaz, Elías, op., cit., p. 188.

34 Luhmann, Niklas, *Sociología del Derecho* I. Biblioteca Tempo Universitario 75. Río de Janeiro, 1983. pp. 21. (traducción libre)

35 Gessner, Volkmár, *Los Conflictos Sociales y la Administración de Justicia en México*. Universidad Nacional Autónoma de México, México 1980. páq. 1 del "Preacio".

causa y como efecto de las mismas. Se trataría de estas dos clases de preguntas: 1) ¿Cómo se explica la existencia de normas que ordenan, permiten o prohíben tales conductas y no otras? 2) ¿Son tales normas eficaces? Esto es: ¿producen los individuos las conductas que las normas ordenan, permiten o prohíben? 26

Sin lugar a dudas existen otros autores y otras definiciones sobre nuestra disciplina, pero creo que con las que citadas podemos muy bien delimitar el objeto de estudio de la Sociología del Derecho.

Entre los autores citados existen los siguientes acuerdos:

- 1) La Sociología Jurídica es una rama de la Sociología General.
- 2) La Sociología Jurídica no tiene por fin el estudio del derecho en sí sino la problemática social que lo rodea.

Con respecto al objeto de estudio de la disciplina advertimos lo siguientes:

- a) Renato Iruves, Georges Gurvitch y Jean Carbonier concuerdan en que la Sociología Jurídica debe estudiar los fenómenos o hechos sociales y colectivos observables o sensibles que se producen con motivo del derecho.
- b) Hans Reisen, Elías Díaz y Oscar Correas se refieren a: 1) las conductas colectivas que se producen con motivo de la creación, aplicación y obediencia de las normas jurídicas o, lo que es lo mismo, causas y efectos del derecho; y 2) la ideología de las personas que crean, aplican y obedecen o no, las normas jurídicas.
- c) Finalmente podríamos decir que hay un tercer grupo formado quienes se dedican más a la comprensión institucional de la problemática normativa como son las asociaciones, la aplicación de la justicia institucional, la teoría de los sistemas, etcetera.

Definir el objeto de la Sociología Jurídica es importante porque de él se desprenderá la metodología y las técnicas que se utilice para el rescate de la realidad.

Es importante señalar que si la Sociología Jurídica tiene por objeto estudiar los fenómenos exteriores a la norma, nos bastará con la aplicación de las técnicas de investigación empírica; pero si queremos analizar las razones por las cuales

26 Correas, Oscar. "teoría sociológica del derecho y sociología jurídica". *El Derecho. Crónica Jurídica*, N.º 7, 1967, p. 71

los nombres crean una norma determinada, la aplican y la obedecen o no tendremos que recurrir, además de las técnicas empíricas, a otro tipo de instrumentos.

Para nuestra investigación, los alcances sociológicos de la Justicia laboral, la Sociología Jurídica estudia las conductas colectivas y la ideología de las personas cuando se crea una norma jurídica, cuando la aplican y cuando la obedecen o violan, y los motivos que tienen para actuar de esa manera y no de otra. Así, por ejemplo, si mi objeto de estudio es el aborto, tendremos que analizar las ideas de las personas que intervienen en la discusión de la promulgación de una ley o reglamentación de la ley de penalización o no de la interrupción del embarazo, de la aplicación de esa ley y aquí se incluye a todos los funcionarios del poder judicial desde el agente que debe notificar hasta el juez que resuelve, y finalmente el actuar y razones de las personas que pueden o no participar en el aborto, como son la pareja, la mujer embarazada, el médico o la comadrona y el personal auxiliar de los mismos.

En el próximo capítulo trataremos específicamente las cuestiones de la metodología de la Sociología Jurídica. Hemos hecho referencia hasta aquí lo relacionado con el objeto de estudio de esta especialidad.

CAPITULO SEGUNDO

METODOLOGÍA DE LA SOCIOLOGÍA JURÍDICA

1) El problema metodológico de la Sociología

Si en Sociología existe alguna problemática en que no haya acuerdo es el de la metodología. El debate sobre ella es sumamente complejo y extenso tal como lo es su objeto de estudio. Un sinnúmero de especialistas participan en la discusión desde el mismo nacimiento de la ciencia. Es un problema epistemológico consistente en adoptar los métodos y las técnicas de investigación más apropiadas para rescatar un objeto de conocimiento, tan abstracto y etéreo, como es lo social o la sociedad y explicarlo de la forma más fehaciente posible.

La Sociología nace como una ciencia autónoma, que pretende recuperar los hechos sociales positivos, en sentido de hechos no individuales, observables y verificarlos a través de la experiencia. Auguste Comte y Emile Durkheim -considerados padres de la Sociología- así la definieron. Por este motivo es que se afirma que la Sociología tiene vocación empírica, entendiendo como empírico lo observable a través de los sentidos, es decir lo sensible.

Sin embargo, en Sociología no existe una metodología ni una tecnología de investigación unitarias para reconstruir el objeto de estudio. Las diferentes metodologías han dado origen a diversas corrientes sociológicas que tratan de explicar el complejo mundo social.

Quizás la metodología y las técnicas más empleadas y más criticadas sean las empíricas. Tienen acérrimos defensores y detractores. Sin embargo, no cabe duda de que son, en la práctica, las más utilizadas. Quienes las defienden plantean que a través de técnicas de investigación empírica, se puede lograr una mayor objetividad y celeridad en los estudios sociales. Con la ayuda de la estadística social se puede reducir al mínimo la subjetividad y el error.

Los críticos de la metodología y de las técnicas empíricas que a grado suyo se enrolan en la corriente de la sociología comprensiva, pasan su censura en que dicha metodología ha sido traspasada de la utilizada por las ciencias naturales y que no sirve para el estudio de la colectividad humana puesto que el objeto de una y otra ciencia es diferente. Algunos de ellos han manifestado que sus investigaciones intentan descubrir estructuras empíricas (leyes, patrones, reglas o principios) escondidas.

Una segunda preocupación de quienes intentan hacer ciencia es el descubrir estructuras empíricas -leyes, patrones, reglas o principios- que hasta ahora han estado ocultos en cierto sentido.

Por consiguiente, cualesquier datos que, al principio presenten una imagen nítida y después resulten inútiles para encontrar estas estructuras son, en principio, aceptables.1

Muchos teóricos, como es el caso de Adorno, de Mills dirigen sus cuestionamientos al uso de las técnicas estadísticas y, sobre todo, a los sondeos de opinión pública y al muestreo. Así por ejemplo, Adorno ha escrito que dichos instrumentos, utilizados por la sociología empírica, a pesar de su pretendida objetividad, dan preferencia a lo subjetivo al basar sus investigaciones en el conocimiento de opiniones, actitudes y otras formas de comportamiento del sujeto.

Los métodos empíricos, cuya fuerza atractiva procede de su pretensión de objetividad, dan preferencia, paradójicamente, a lo subjetivo, como declara su origen en la investigación de mercados: a saber: a las opiniones, actitudes y, todo lo más, formas de comportamiento de los sujetos -prescindiendo de los datos estadísticos de tipo censal como sexo, edad, situación personal, ingresos, formación y otros parecidos- en cualquier caso, solamente en esta esfera se ha acreditado hasta ahora lo que les es específico, pues como inventario del llamado estado de cosas serían difíciles de distinguir de la información científica con fines administrativos. En general, la objetividad de la investigación social empírica es de estado, no de lo investigado. A partir de informes sobre un número mayor o menor de personas singulares, y mediante una elaboración estadística, se infieren enunciados que son generalizables de acuerdo con las leyes del cálculo de probabilidades e independientemente de fluctuaciones individuales. Pero los valores medios así conseguidos, por muy objetiva que sea su validez, siguen siendo, pese a todo, enunciados objetivos sobre sujetos, e incluso sobre cómo ven estos la realidad y a sí mismos; y los métodos empíricos -cuestionarios, entrevistas y cualquiera otras cosas posibles por su combinación y complementación- han ignorado la objetividad social, sustancia de todas las relaciones, instituciones y fuerzas en cuyo interior actúan los hombres; o, al menos, han considerado estas como accidentalidad.-

En cambio, la Sociología comprensiva tiene como objeto conocer el *sensio* que el actor le da a sus acciones. Max Weber es su mejor exponente:

Por "sentido" entendemos el sentido mentado y subjetivo de los sujetos de la acción, bien a) existente de hecho; a) en un caso históricamente dado, b) como promedio y de un modo aproximado, en

1 Schwartz, Howard y Jacobs, Jerry, *Sociología Cualitativa*, Mexico, 1984, Editorial Trillas, p. 23.

2 Adorno, Theodor, *op. cit.*, pp. 215-216.

una determinada serie de casos: bien o' como construido en un tipo social con actores de este carácter. "

Karl Marx no fue estuvo ajeno a la discusión metodológica en las ciencias sociales. En la *Introducción de 1857*, el tercer apartado titulado *El método de la Economía Política* se refiere específicamente este tema. Este escrito del autor ha dado lugar a un rico debate que domina las discusiones entre los científicos sociales.

Para Marx la realidad concreta es una totalidad de múltiples características, por lo tanto, según su palabras, es una *unidad de lo diverso*.

Esta realidad concreta existe fuera del pensamiento del hombre. El que este la conozca o no es independiente a su existencia. En el pensamiento aparece como resultado de un proceso de síntesis y es fruto del trabajo teórico que transforma las intuiciones y las representaciones en conceptos o palabras cuyo referente empírico es la realidad concreta, aquello que es exterior al pensamiento. El conocimiento científico consiste en reproducir a través de conceptos o abstracciones la realidad concreta. A esta Marx al denomina la totalidad concreta pensada para diferenciarla de la totalidad concreta propiamente dicha.

Este último es, manifiestamente, el método científico correcto. Lo concreto es concreto porque es la síntesis de múltiples determinaciones, por lo tanto, unidad de lo diverso. Aparece en el pensamiento como proceso de síntesis, como resultado, no como punto de partida, aunque sea el verdadero punto de partida, y en consecuencia, el punto de partida de la intuición y de la representación. En el primer camino, la representación plena es volatizada en una determinación abstracta; en el segundo, las determinaciones abstractas conducen a la reproducción de lo concreto por el camino del pensamiento. "

Como general en toda ciencia histórica, social al observar el desarrollo de las categorías económicas hay que tener siempre en cuenta que el sujeto -la moderna sociedad burguesa en este caso- es algo dado tanto en la realidad como en la mente, y que las categorías expresan por lo tanto formas de ser, determinaciones de existencia, a menudo simples aspectos, de esta sociedad determinada, de este sujeto, y que por lo tanto, aún desde el punto de vista científico, su existencia de ningún modo comienza en el momento en que se comienza a hablar de ella como tal. "

¹ Weber, Max. *Economía y Sociedad*. op., cit., p. 6.

² Marx, Karl. *Introducción de 1857*, incluida en *Elementos fundamentales para la crítica de la Economía Política (Grundrisse) 1857-1858*, tomo I. México, 1976. Editorial Siglo XXI, p. 21.

³ Karl Marx. *Introducción de 1857*. op. cit., p. 27.

El texto es muy complejo y constituye un tratado epistemológico que ha dado lugar a que autores marxistas o no marxista se refieran a él cuando de metodología de las ciencias sociales.

Otros teóricos se han alineado con la propuesta metodológica de Parsons de la teoría de los sistemas, y aún dentro de esta corriente sociológica no existe un consenso. Mientras este autor define a los sistemas sociales teniendo como base la interacción entre los individuos y así lo manifiesta:

Fuente, que el sistema social se compone de la interacción de los individuos humanos, cada uno de los miembros es a la vez actor (con metas, ideas, actitudes, etcetera) y objeto de orientación, tanto para los demás actores como para sí mismo. Así pues, el sistema de interacción es un aspecto analítico abstrahible de los procesos totales de acción de sus participantes.6

Por su parte Niklas Luhman en su libro *Sistemas Sociales* explica que la base de dicho sistema no son las personas sino el entorno del mismo:

En general se puede hablar de sistemas cuando se tiene ante los ojos características tales que, si se sustririeran, pondrían en cuestión el carácter de objeto de dicho sistema. A veces, también se llama sistema al conjunto de dichas características.7

Más adelante en el mismo texto, al referirse a los sistemas sociales puntualiza lo siguiente:

Los sistemas sociales no tienen en la base "al sujeto" sino al entorno, y "tener en la base" sólo quiere decir que existen condiciones previas del proceso de diferenciación de los sistemas sociales que no pueden ser diferenciadas (entre ellas las personas como portadoras de conciencia).8

El estructuralismo, la teoría de los sistemas, el funcionalismo que tienen una definición diferente sobre el objeto de estudio de la Sociología, utilizan las técnicas de investigación de campo como son las entrevistas, las encuestas, los documentos, las estadísticas, etcetera. Por este motivo, los sociólogos *comprensivos* ubican a todas ellas dentro de la corriente positivista-empirista debido a que tratan de encontrar las regularidades y leyes del objeto de estudio que es la

6 - Parsons, Talcott, *La Sociedad*, Mexico, Editorial Trillas, 1974, p. 20.

7 - Luhman, Niklas, *Sistemas Sociales*, Mexico, Alianza Editorial, 1991, p. 23.

8 - *Ibid.*, p. 184

sociedad. Por el contrario la Sociología comprensiva trata de explicar la *intención* o el *sentido* de los integrantes del conjunto social.

Con esto quiero decir que la controversia sobre el objeto de estudio, la metodología y las técnicas de investigación de la Sociología, es muy variada, extensa, y sin perspectiva de terminarse, y a medida que transcurre el tiempo, lo único que ha sucedido es que la discusión se ha profundizado. Sin embargo, el escepticismo de que la Sociología es una ciencia empírica aún tiene vigencia.

La Sociología Jurídica, como rama de la Sociología que es, también participa de esta controversia. Quienes en alguna oportunidad han estado presentes en congresos o seminarios, locales o internacionales de la especialidad, se habrán dado cuenta de las diversas posiciones acerca de la metodología que defienden los sociólogos del derecho.

Los teóricos de la Sociología Jurídica -en su mayor parte profesionales del derecho- manifiestan que esta especialidad tiene una vocación empírica, y esto en razón de que estudia los aspectos exteriores o sensibles de la norma jurídica, y no la norma en sí, aunque es necesario señalar que los autores no han escrito extensamente sobre el tema. La bibliografía disponible da cuenta de ello. No por esto el tema deja de tener importancia para los especialistas y el debate continúa.

¿Que es la metodología?

La metodología es un proceso a través del cual el investigador trata de aprender, interpretar y dar cuenta de algunos aspectos o la totalidad de la realidad social. Es decir que la metodología no es otra cosa que un proceso de conocimiento científico, donde el investigador es el sujeto conocedor, el objeto por conocer son los procesos sociales o la realidad social, lo que cotidianamente se conoce como *lo social*, y la investigación es el discurso sobre el mismo. Por *social* entendemos todo aquel quehacer y la ideología de los hombres que realizan en conjunto con otros hombres. Por eso es que hemos hablado en todo momento de conductas colectivas o quehaceres no individuales.

La Sociología Jurídica estudia las conductas colectivas de relacionadas con la creación, aplicación y obediencia de las normas jurídicas.

II: La metodología de la Sociología Jurídica

Nosotros vimos en el capítulo anterior que al definir el objeto de estudio de la Sociología Jurídica, a pesar del consenso general, existían algunas particularidades. Están los que opinan que la Sociología Jurídica estudia los aspectos exteriores de la normas jurídicas; un segundo grupo se inclina en pensar que el objeto de conocimiento son las conductas colectivas y la ideología de las personas que crean, aplican y obedecen el derecho, y un tercero propone el análisis de la función del

derecho en el sistema social y su papel ante la presencia del conflicto social.

A cada una de estas definiciones le corresponde una metodología que a continuación analizaremos.

1.1. Aspectos exteriores de la norma

Senato Traves, Georges Survitck, son quienes, entre otros autores, defienden la postura de que la Sociología Jurídica estudia los aspectos exteriores de la norma jurídica. Se entiende por exterior lo sensible, lo observable. Así definida el objeto de estudio de la especialidad lógicamente que las técnicas de investigación empírica (encuestas, estadísticas, observación no participante, análisis de documentos) cumplen perfectamente su fin.

La metodología empírica trata de encontrar leyes y uniformidades de las conductas humanas y para ello se vale de la técnica estadística. Por ejemplo, para conocer en una población X el salario aproximado de la misma, puede utilizar las medidas de tendencia central, para obtener el salario medio. Si queremos saber si las autoridades aplican correctamente una ley X, tendremos que analizar los expedientes, y nos bastará para ello una muestra de los mismos con una confiabilidad del 80% al 90 %; analizar los laudos y compararlos con los que dice la ley, y obtener de ellos la media o la razón para evaluar el proceder de los jueces. Otro caso: si nos planteamos saber si la población X está enterada de la existencia sobre la ley de arrendamiento de viviendas; para ello, con una muestra de la localidad, podemos emplear un cuestionario con preguntas cerradas, si tiene conocimiento de la norma o no tiene conocimiento, y tabular las respuestas, y sabremos el porcentaje de los ciudadanos que están enterados y el del los que no están enterados.

La interpretación de estos datos proporcionados por las diversas técnicas, como son el cuestionario, las estadísticas, la observación, el análisis de documentos, etcetera, depende del marco teórico y conceptual de la investigación. Todas las técnicas y sus resultados, suministrados por la metodología empírica, son elementos abstractos cuya explicación está dada por las teorías que los retreñenan.

Es correcto decir que la Sociología Jurídica debe utilizar la metodología empírica, siempre que la investigación que se está llevando a cabo pretenda conocer las conductas colectivas que tienen que ver con el conocimiento de la existencia de las normas jurídicas, su aplicación y su obediencia. Las actividades propuestas por esta metodología servirán muy bien para la recolección de las conductas colectivas relacionadas con la aplicación y la obediencia del derecho, o sea con la efectividad de la norma. Creo que en esto no hay discusión.

La utilización del método y las técnicas de investigación empírica nos es muy útil, mientras nos quedemos en el aspecto exterior del derecho o, lo que es igual, se analice la problemática de la efectividad y la vigencia de una norma

jurídica. Sin embargo es limitada si entramos a la problemática de la ideología compartida de los actores que crean, aplican y obedecen la ley.

II.2. Conductas e ideologías colectivas relacionadas con el derecho

Hans Reisen, Elías Díaz, Oscar Correas, entre otros, definen a la Sociología Jurídica como la ciencia que estudia las conductas colectivas relacionadas con la creación, aplicación y obediencia de las normas jurídicas y, agregan, la ideología de sus actores.

Para conocer las conductas y las ideologías, los autores antes mencionados -todos juristas- plantean la adopción del método empírico. Sin embargo es necesario hacer algunas precisiones.

Si nosotros queremos conocer si existe o no una ley que reglamente determinadas relaciones sociales, si se aplica o no la norma, si quienes tienen la facultad y obligación de llevar a cabo lo mandado por derecho, efectivamente lo cumplen, si los ciudadanos a quienes va dirigida la reglamentación la acatan o no, creo que con todas las técnicas del método empírico es suficiente, siempre y cuando estén respaldadas por un adecuado y profundo marco conceptual. El método empírico no está desahogado, de ninguna manera, de la teoría.

Si nosotros queremos saber además, como dice Max Weber, *el sentido sentido y subjetivo de los sujetos de la acción* o lo que es lo mismo, la ideología de los actores de las conductas colectivas relacionadas con las normas jurídicas, tendremos que emplear o completar las técnicas empíricas con otras de la llamada Sociología Comprensiva, como son la observación participante, la entrevista, observar y compartir las actividades de los actores, entrevistas informales y espaciadas en el tiempo, etcétera.¹⁴

Y si queremos profundizar el estudio de la ideología tendremos, indiscutiblemente, que llevar a cabo estudios e interpretaciones de los discursos de los legisladores, de las autoridades que tiene la responsabilidad de hacer cumplir lo que dice la norma y de las personas a quienes va dirigida la misma, de los informadores sociales (periodistas, conductores de radio, etcétera), y de todos aquellos que de una u otra forma expresan sus ideas referentes al derecho, en general y en particular.

En una palabra, quienes se enrolan en esta posición están planteando una gama de actividades que, sin excluir a las técnicas empíricas, permitan conocer ampliamente el objeto de estudio de la Sociología Jurídica. Aunque se refieran a la

¹⁴ Weber, Max, *op. cit.*, p. 6.

¹⁵ Cfr. Howard Schwartz y Jerry Jacobs, *op. cit.*, pp. 20-25.

vocación empírica de la especialidad, al referirse a las actividades mencionan otras técnicas, como por ejemplo el estudio del discurso que no pertenece, rigurosamente hablando, a la Sociología Empírica.

II.3. El derecho como parte del sistema social.

Los técnicos que se inclinan por estudiar las forma de aplicación de la ley, o sea la administración de la justicia en general, aceptan la teoría de los sistemas, hoy muy en voga. Las técnicas que aplica esta teoría no difieren de las que aplican los empiristas y comprensivos. Los distancia de ellos, el marco de referencia, o la teoría que les sirve para interpretar los datos obtenidos por las encuestas, entrevistas, observación, análisis de documentos, observaciones participantes durante los juicios, etcetera.

III. Metodología de la investigación

Como conclusión de los puntos anteriores, podemos decir que el problema de la Sociología Jurídica no son las técnicas que se aplican, sino cómo se las utilice y que se pretenda estudiar. Las técnicas, como la estadística, la observación participante, la entrevista, la historia de vida, el estudio del discurso, etcetera, son simplemente un conjunto de actividades que nos permiten acercarnos al objeto de estudio y serán correctas o no, dependiendo de su utilización y de nuestro marco teórico. Tal vez, hoy sería muy difícil encontrar un sociólogo, o un teórico de la sociología, que abrace una sola corriente sociológica y una sola metodología. Generalmente se utilizan todas las teorías que de una forma u otra nos permita acercarnos a nuestro objeto de estudio.

Por nuestra parte, la investigación Alcances sociológicos de la justicia laboral en Puebla adopta el método teórico y de campo.

Se llevaron a cabo una serie de actividades en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, como son análisis de documentos, entrevistas con funcionarios, con abogados defensores, con actores en conflicto, con teóricos del derecho laboral, etcetera.

IV Justificación del Trabajo de Campo

Hemos señalado en los párrafos anteriores que existe un consenso entre los teóricos de la Sociología Jurídica en cuanto a que la metodología empírica es la más apropiada para los estudios sobre los efectos sociales de las normas jurídicas.

El método empírico, o la sociología empírica, consiste en proponer teorías y confrontarlas con la realidad. O, como dice Popper, *contrastarlas con el mundo de la experiencia con el fin de determinar la veracidad de las primeras.*

y, con todo, se pretende que el sistema llamado "ciencia empírica" represente únicamente un mundo: el "mundo real" o "mundo de nuestra experiencia".

La representación del mundo de la experiencia planteado por este autor, es un problema epistemológico que consiste en señalar la diferencia existente entre el ser y el pensamiento, entre el discurso científico y los fenómenos o hechos concretos. Esto significa que los discursos científicos no son los fenómenos o hechos concretos que existen en el universo, sino que son un conglomerado de palabras sistematizadas y organizadas por el científico, que interpretan o representan a los mismos.

En el caso de la Sociología, este problema epistemológico lo constituye la distancia que hay entre lo que dicen las teorías que los hombres hacen y piensan colectivamente, y los quehaceres no individuales que estos desarrollan en su vida cotidiana. El discurso sociológico está constituido por un conjunto de conceptos, lógicamente sistematizados, que se refiere a las actividades que los hombres llevan a cabo conjuntamente y que la ciencia las ha denominado *relaciones sociales* o *conductas colectivas*.

El discurso científico es el resultado de una sucesión de pasos y actividades que se realizan para elaborar una serie de conceptos, que tengan como referente los hechos o fenómenos existentes en el universo. Esta suma de pasos y actividades que se realizan, para lograr describir a la realidad o el mundo de la experiencia lo más fehacientemente posible, es lo que se conoce como *metodología de la investigación*. En la Sociología, como ya lo señalamos, existen una variedad de metodologías que pretenden lograr un conocimiento exacto y objetivo de la realidad social, entendiéndose a esta como el conjunto de quehaceres colectivos de los hombres. Entre ellas, la metodología empírica es una de las más utilizadas por los sociólogos, pese a todas las críticas que sobre ella recae.

Las teorías empíricas se caracterizan porque son confrontadas sistemáticamente, a través de técnicas y experimentos apropiados, con la realidad de la que habla. Karl Popper le llama a este procedimiento *contrastación*. Comparando la teoría con la realidad, se pretende lograr que el discurso científico concuerde con los fenómenos o hechos a los que hace referencia, evitando de esta forma todos los elementos subjetivos que puedan distorsionar el conocimiento del mundo real, como pueden ser los prejuicios, el imaginario social, la ideología del investigador, etcétera.

Si como resultado de la contrastación se verifican los postulados de una teoría determinada, esta se da por válida. Por el contrario, si la confrontación evidencia la no concurrencia

¹¹ Popper, Karl R.. *La lógica de la investigación científica*. México, Aeo Editorial Iberoamericana, primera edición, 1991, p. 38.

entre los postulados teóricos y la realidad, la teoría queda *falsada*. Un adio elemento del mundo real, o mundo de la experiencia, que contradiga los enunciados contrastados, hará que la teoría general quede *falsada*.

A continuación tratamos de decidir en lo que se refiere a estos enunciados deducidos (y a otros), comparándolos con los resultados de las aplicaciones prácticas y de experimentos. Sin la decisión es positiva, esto es, si las conclusiones singulares resultan ser aceptables, o *verificadas*, la teoría a que nos referimos ha pasado con éxito las contrastaciones (por esta vez); no hemos encontrado razones para desecharla. Pero si la decisión es negativa, o sea, si las conclusiones han sido *falsadas*, esta falsación revela que la teoría de la que se han deducido lógicamente es también *falsa*.¹²

El trabajo de campo de esta investigación se basa en este criterio popperiano de la *falsación*. A través de la confrontación de los datos obtenidos -por medio de técnicas específicas de investigación- determinaremos si alguna, o todas, las teorías existentes sobre las relaciones sociales que dan origen y son efecto del derecho laboral se verifican o se *falsan*.

A fin de lograr el objetivo antes señalado se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- a) Observación no participante en la institución. Esta técnica se aplicó con dos objetivos. El primero destinado a conocer la estructura física de las oficinas, y evaluar la adecuación y funcionalidad de las mismas. El segundo a describir las relaciones entre los funcionarios, los abogados y los actores del conflicto.
- b) Entrevistas de los operadores jurídicos: dentro de estos consideramos a todos los profesionales que directamente intervienen en el proceso laboral tales como el presidente de las juntas de conciliación y arbitraje federal y local, presidentes de las juntas especiales de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, al procurador de trabajo estatal, a los abogados litigantes (empresariales y obreristas), y a maestros de Derecho Laboral de diferentes instituciones de educación superior.

¹² Popper, Karl. *op. cit.*, p. 33.

- c) Análisis de los expedientes terminados en 1992 y que se encontraban en el archivo. Se consideró una muestra intencional del 5% de los mismos.

CAPITULO TERCERO

SOCIOLOGÍA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Introducción

A continuación abordare el tema del derecho del trabajo desde el punto de vista del discurso. Esto quiere decir que no se tratará de un ensayo sobre el tipo de normas que comprende esta área jurídica, ni sobre su objeto, ni sobre sus funciones, sino de un análisis de los escritos de los juristas -nacionales y extranjeros- sobre el derecho laboral y de su ideología acerca de esta área jurídica. Se abordará solamente lo concerniente al derecho individual de trabajo.

El derecho del trabajo comprende las normas que rigen las relaciones entre el propietario de los medios de producción, empleador o patrón, y aquella persona que por el pago de una remuneración o salario, desarrolla una actividad manual o intelectual subordinada al primero.

El derecho laboral es una rama jurídica moderna, nace con el capitalismo. Durante un largo tiempo, las normas jurídicas que reglamentaban las relaciones sociales de trabajo, estuvieron contenidas en el derecho civil. Fue recién a fines del siglo XIX y comienzos del XX cuando nació el derecho del trabajo.

No existe consenso entre los estudiosos del derecho laboral acerca de sus fines y objetivos. Con las particularidades de cada uno de los pensadores, podemos agrupar a los estudiosos del área en dos grandes grupos. En el primero, ubicaríamos a los que definen al derecho del trabajo como una herramienta del Estado para lograr la justicia social y eliminar la explotación del trabajador. Se ubicarían en este grupo Mario de la Lueva y los juristas que han seguido sus ideas. En el segundo grupo, se encuentran los juristas críticos del derecho laboral, que definen a este como un instrumento del Estado para regular la lucha de clases y así mantener el sistema social imperante, esto es, la sociedad capitalista. Aquí se encuentran Graciano Bensusán, Oscar Correas, Jorge Kenaán, Antoine Jeammaud, entre otros.

1. El derecho del trabajo como instrumento de la justicia social

1.1. El derecho del trabajo según Mario de la Lueva

a) Concepto de derecho del trabajo

Mario de la Lueva, en su atamado libro *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, expone ampliamente sobre la finalidad y la naturaleza de las normas que rigen las relaciones entre el trabajo y el capital. Define esta área jurídica de la siguiente manera:

...el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital. 1

Podríamos decir que Mario de la Cueva da una definición de tipo funcionalista, pues no dice que es lo que regula sino cuál es su objetivo. El derecho laboral es un derecho de los trabajadores cuya finalidad es lograr el equilibrio social:

D: La naturaleza del derecho del trabajo: la conclusión general de lo que llevamos expuesto nos dice que el derecho del trabajo ya no se puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios. Un estatuto de y para el trabajador. -

De acuerdo con la definición de Mario de la Cueva, el derecho del trabajo se caracteriza por ser un derecho de la clase obrera dentro del sistema social capitalista. Es una imposición de los trabajadores al capital y al mismo estado, sobre las condiciones mínimas de trabajo. Las normas de trabajo no son una concesión a la clase obrera sino que es una conquista de la misma arrancada a la burguesía y al Estado:

El derecho colectivo del trabajo -y también aquí repetimos una tesis- no fue una concesión de la burguesía y su estado, sino un derecho impuesto por el trabajo al capital. -

Lo que pretenden las normas de trabajo es lograr el equilibrio social. Ahora bien, ¿qué es el equilibrio social? Equilibrio significa estado de reposo de un cuerpo sollicitado por dos fuerzas que se anulan. Según el autor, el equilibrio en el derecho del trabajo equivale a alcanzar la justicia social:

B) El equilibrio de la justicia social en la relación trabajo-capital: nuestra "Declaración de derechos sociales", lo hemos expuesto varias veces, es una fuerza actuante, que tiene como propósito remediar la injusticia que pesa sobre la cabeza de los trabajadores, por lo tanto, es un ordenamiento destinado,

1 De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del Trabajo*, Mexico, Editorial Porrúa, 1950, p. 85.

2 De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 85.

3 De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 100.

4 Corridio, Fernando, *Diccionario Etimológico*, Bruquera, Barcelona, 1980, pp. 174.

...primeramente, a modelar las relaciones tutaras tal como deben ser, a fin de que el hombre-trabajador ocupe el lugar que le corresponde en la sociedad, y en segundo lugar, es un manejo de normas que aseguran a los trabajadores la posibilidad de remodelar permanentemente las relaciones, o expresado con otras palabras: es un estatuto dinámico, en el que los contratos colectivos tienen como misión elevarse constantemente sobre las normas de la Declaración y de la Ley para mejorar los ingresos y las condiciones de vida.⁵

En el mismo apartado se extiende más sobre lo que el entiende por equilibrio en referencia al derecho del trabajo:

...pero el equilibrio que contempla la Ley no es un status mecánico y ciego, ni el que deriva de la voluntad y de los intereses del capital, sino que, y esta es una de las principales soluciones de la nueva Ley, es un equilibrio que tiene por fin conseguir el imperio de la justicia social, esto es, la unión de los dos términos permite declarar que "el equilibrio entre trabajo y el capital es el equilibrio que surge de la justicia social". De acuerdo con estas consideraciones, la justicia social deviene la fuerza que vivifica el equilibrio, la presencia del elemento humano en la economía y el primado de la justicia sobre lo que se ha llamado las fuerzas económicas naturales.⁶

En el otro párrafo aclara lo que es el equilibrio de la justicia social:

Otras frases del art. tercero de la ley confirman la idea del equilibrio de la justicia social que hemos expuesto: el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.⁷

Como podemos advertir las definiciones que hace Mario de la Cueva de lo que es el equilibrio y la justicia social, es tan abstracta como imprecisa. De cada concepto expuesto me planteo una serie de preguntas que no están resueltas en el texto, tales como: ¿Cómo modelar las relaciones a fin de que sean tal como deben ser? ¿Cómo deben ser? ¿Cuál es el lugar que le corresponde al trabajador en la sociedad? ¿Subordinado al dueño de los medios de producción, en iguales condiciones, o en una posición superior al patrón? ¿Cuál es el nivel decoroso para el trabajador y su familia? ¿Caso es el salario mínimo fijado por la misma ley? Estas y otras concepciones faltaron ser explicadas por el autor.

⁵ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 85.

⁶ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 83.

⁷ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 85.

En el mismo texto, el autor dice que a los trabajadores no les ha sido fácil obtener un derecho de y para la clase, y que el mismo es un logro de grandes luchas que se dieron en el transcurso de la historia de la relación entre el trabajador y el propietario de los medios de producción, y que esta confrontación no terminará hasta que el trabajador se apropie de la posición social que le corresponde como uno de los elementos fundamentales del trabajo, de la misma manera que lo hizo la burguesía, cuando consiguió elevar a la categoría de los derechos naturales del hombre, los principios del sistema económico del capitalismo a fin de asegurar la libre explotación de sus riquezas y la explotación del trabajo.

La Asamblea francesa de 1789, igual que la nuestra del siglo pasado, se dejó engañar por la burguesía y elevó a la categoría de los derechos naturales del hombre los principios del sistema económico del capitalismo.⁹

El autor manifiesta sobre este tema:

El derecho del trabajo tuvo que romper el empuje del pensamiento individualista y liberal -en el siglo XIX en Europa y en Estados Unidos, y en 1917 entre nosotros en la Asamblea Constituyente de Guaymas- a fin de imponerse a la burguesía y su estado. Tuvo que luchar con las armas que le permitía el estado y el derecho -la manifestación pública pacífica y las peticiones a la autoridad- pero usó también otras que eran consideradas ilícitas, como la asociación sindical no autorizada y la huelga.¹⁰

Es necesario señalar que las conquistas de la clase obrera fueron la consecuencia de violentas luchas, de enfrentamientos brutales que costaron la vida de muchos trabajadores y no solamente la huelga o asociación ilícita.

De acuerdo con el pensamiento de la Cueva, el *derecho laboral*, en última instancia, constituye un freno para la clase burguesa en sus oscuras pretensiones de explotación, sin límites, a la fuerza de trabajo. El autor destaca en su obra ya citada que el derecho del trabajo es el primero y el único derecho de la clase obrera y es fruto de grandes movilizaciones populares en todo el mundo.

De conformidad con estas reflexiones, el derecho del trabajo de nuestra era, es el primer derecho de clase de la historia, pues nunca antes se había reconocido la facultad jurídica de una clase social para luchar en contra de otra.¹¹

⁹ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 80.

¹⁰ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, pp. 12-13.

¹¹ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 89.

y en su afán de elevar al máximo a la legislación mexicana dice lo siguiente:

Ninguna legislación en el mundo ha marcado con el mismo esplendor de la nuestra, la naturaleza del derecho de trabajo como un derecho de clase. Fue indispensable, por respeto a la tradición democrática, reconocer el derecho de los patronos a formar sindicatos; pero en dos aspectos fundamentales de las relaciones colectivas, nuestra legislación estableció claramente que el derecho del trabajo es un derecho de la clase trabajadora: en primer término, la iniciativa para la negociación y contratación colectivas, por declaración expresa de la Ley de 1931, reproducida en la de 1970, pertenece exclusivamente a los sindicatos de los trabajadores; y el segundo lugar, y en esto regresamos a un tema ya esbozado, la huelga que les reconoce la trac. XII del artículo 123 no es un instrumento de lucha sino un procedimiento contencioso ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que estas determinen si las condiciones económicas de los mercados imponen suspensión temporal de las actividades de la empresa. 11

Aunque el presente trabajo no se refiere a las relaciones colectivas, veremos más adelante cómo Antoine Jeammaud returará esta posición acerca de la regulación de la huelga y el paro empresarial.

Hasta aquí, podemos advertir cómo Mario de la Cueva ha encuadrado al derecho del trabajo como la herramienta sin límites de la clase obrera para defenderse de la explotación de la que es víctima por parte de la burguesía. En ningún momento analiza cómo esta misma legislación pone límites a los obreros en su lucha. El autor trata de convencer al lector de que el derecho del trabajo se sale del cuadro del resto de las normatividades. En cuanto estas tienden a mantener un sistema social dado. Al parecer el derecho laboral es la única área jurídica que cumple con esta función del derecho en general, ya que por su naturaleza sólo pertenece a un sector de la sociedad —los trabajadores— y trata de dejar en claro que esas leyes que regulan las relaciones trabajador-capital en nada benefician a los empresarios. Utilizando sus propias palabras es un derecho de y para los trabajadores. Es muy importantes señalar la concepción del autor de que el derecho de trabajo es un derecho de la clase obrera, porque estará presente en toda la obra al explicar las diferentes partes de esta área jurídica. Es la categoría esencial de su libro. En el análisis que lleva a cabo de las diferentes normas e instituciones del derecho laboral, siempre se encaminará a demostrar cómo cada una de ellas protege al trabajador por encima de los intereses del capital y del Estado. Es en esta interpretación que Mario de la Cueva deja ver su ideología frente al derecho de trabajo, que es compartida por un número importante de juristas mexicanos, tanto

** De la Cueva, *op. cit.*, p. 89.

conservadores como progresistas, lo cual se comprobará en los capítulos posteriores del trabajo de campo.

Por la vez, la parte del texto en que se pone de manifiesto con mayor claridad la ideología epociologista de Mario de la Cueva, es donde analiza la diferencia entre el derecho del trabajo y el derecho mercantil. El autor manifiesta que la distinción entre uno y otro, radica en que en el primero no hay intercambio de bienes patrimoniales, sino que el objeto de las normas laborales es el de asegurar la salud y la vida del hombre-trabajador. El fin último de esta rama jurídica, es la de erradicar la explotación del hombre y de la injusticia.¹²

Este propósito de la justicia social no lleva de la mano a otra conclusión: el *derecho del trabajo no es derecho patrimonial*, porque no se refiere a cosas que estén en el comercio, y porque no regula el tránsito de ellas de un patrimonio a otro, sino que su concepto es más humano, la parte más humana del orden jurídico, pues su fin es asegurar la salud y la vida del hombre-trabajador y elevarlo sobre los valores patrimoniales, quiere decir, un derecho que se ocupa primero de la satisfacción de las necesidades materiales del hombre, para lanzarlo después a los reinos múltiples del espíritu, allí donde se forma la cultura personal y la de la humanidad.¹³

b) Relación de trabajo versus contrato de trabajo

En la diferenciación entre el derecho civil y el derecho de trabajo es donde el autor propone la concepción de la *relación de trabajo* como contrapuesta a la de *contrato de trabajo* que es la que, según él, es defendida por juristas civilistas y tradicionales.

En el primer párrafo del Capítulo XVII el autor dice, textualmente:

Los maestros del derecho civil sintieron el peso de la norma de los códigos que establecía y aún consigna, que *sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación*. Quienes siguieron al Código Civil de Francia vivían en la cárcel del contrato de arrendamiento de servicio, pero fueron varios los escritores a los que repugná la idea de que el hombre y las bestias de carga y de tiro estuvieran regidos por las mismas disposiciones; en un ensayo que posteriormente rectificó, Francesco Carnelutti lanzó la idea de que la relación de trabajo era un *contrato de compra-venta*, semejante al contrato para el suministro de energía eléctrica, pues en virtud de él, los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que estimara conveniente; Chacelain y

¹² Cfr. De la Cueva, Mario, op. cit., págs. 53 - 55.

¹³ De la Cueva, Mario, op. cit., pp. 84-85.

Valverde sostuvieron que debería considerarse a la relación como un contrato de sociedad, lo que tendría la ventaja de salvar la dignidad humana, pues en él, los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades, de donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajo; y no faltó quien dijera que era una especie de mandato que el patrón otorgaba al trabajador para la ejecución de ciertas actividades.¹⁴

Es importante señalar este concepto de Mario de la Cueva, porque será reeditado ampliamente por Oscar Correas en la corriente crítica.¹⁵

Como observamos en la cita anterior lo que al autor le repugna es el hecho que al trabajador se le iguala a las cosas y a los animales y trata de esta forma de vender un velo sobre el hecho de que, en el sistema capitalista, el trabajador, desposeído de los medios de trabajo, no le queda más remedio que vender su fuerza de trabajo al capitalista, quien la compra y dispone de ella como cualquier mercancía.

Curiosamente el autor en este capítulo no cita a Marx como lo hace en otros capítulos. En la obra de Karl Marx podemos encontrar su teoría acerca de que en el sistema capitalista la fuerza de trabajo se convierte en mercancía. Aquí algunas referencias:

... para extraer valor del consumo de una mercancía, nuestro poseedor de dinero tendría que ser tan afortunado como para descubrir dentro de las esteras de la circulación, en el mercado, una mercancía cuyo valor de uso poseyera la peculiar propiedad de ser fuente de valor: cuyo consumo efectivo mismo, pues, fuera objetivización de trabajo, y por tanto creación de valor, y el poseedor de dinero encuentra en el mercado esa mercancía específica: la capacidad de trabajo o fuerza de trabajo.¹⁶

El autor agrega sobre este tema:

El intercambio de mercancías, en sí y para sí, no implica más relación de dependencia que las que surgen de su propia naturaleza, bajo este supuesto, la fuerza de trabajo, como mercancía, sólo puede aparecer en el mercado a la medida y por el hecho de que su propio poseedor -la persona a quien pertenece esa fuerza de trabajo- la ofrece y vende como mercancía. Para que su

¹⁴ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 181.

¹⁵ *Cfr.*, Correas, Oscar, *Introducción a la Crítica del Derecho moderno*, Puebla, Universidad Autónoma de Puebla, 1980, pp. 146-159.

¹⁶ Marx, Karl, *El Capital*, México, Tomo I, volumen I, Editorial Siglo XXI, 10ª Edición, 1981, p. 203.

poseedor la venta como mercancía es necesario que pueda disponer de la misma, y por lo tanto que se apropiario libre de su capacidad de trabajo, de su persona. "

La segunda condición esencial para que el poseedor de dinero encuentre en el mercado la fuerza de trabajo como mercancía, es que el poseedor de esta, en vez de poder vender mercancías en las que se haya objetivado su trabajo, deca, por el contrario, ofrecer como mercancía su fuerza de trabajo misma, la que sólo existe en la corporación viva de que le es inherente. "

Estas son algunas entre otras citas de la obra de Karl Marx. Es por todos conocido que en su obra se destaca este concepto de la fuerza de trabajo como mercancía. Llama la atención cómo el autor que estoy analizando, no menciona en esta parte de su obra la postura de Marx sobre la venta de la fuerza de trabajo, cuando al querer justificar su tesis de que el derecho laboral es un derecho de y para la clase obrera sí lo cita varias veces.

Siguiendo con el tema de la relación de trabajo propuesta por Mario de la Cueva analizaremos a continuación cuales son los fundamentos.

La defensa de la teoría de la relación de trabajo como una situación jurídica objetiva independiente de su origen, partió de la circunstancia de que nuestro derecho del trabajo nació en la Asamblea constituyente sin conexión alguna con el viejo derecho civil, sino al contrario, como un derecho cuyas bases se encontraban en una decisión fundamental del pueblo y cuya misión consistía en superar, en beneficio del hombre, una concepción jurídica que tenía sus raíces en la historia hasta llegar a la solución esclavista de la lucrar conductio operarius de los jurisconsultos romanos. "

Así observamos como el autor, trata de "superar una concepción jurídica" acerca de una realidad que es la adquisición de la fuerza de trabajo o la venta de la misma. El hecho que cambia la concepción de contrato de trabajo por relación de trabajo no está encaminada a cambiar la realidad social de que el trabajador, desposeído de los medios de trabajo, vende al capitalista lo único que tiene que es su energía de trabajo, generadora de valor. Este cambio de concepción jurídica no transforma esta injusta realidad sino que, simplemente, la oculta, lo que es muy diferente. En este sentido el cambio cumple el objetivo de la ideología jurídica que es la ocultación de la realidad en beneficio del sistema capitalista imperante.

¹⁷ Marx, Karl, op. cit., pp. 203-204.

¹⁸ Marx, Karl, op. cit., p. 203.

¹⁹ De la Cueva, Mario, op. cit., p. 182.

Ahora bien. ¿en que se diferencia el contrato de trabajo y la relación de trabajo según esta corriente jurídica encabezada en México por Mario de la Cueva? De acuerdo al pensamiento de este último, el contrato se caracteriza porque los derechos y obligaciones de cada una de las partes dependen exclusivamente de la voluntad de las mismas, en cambio, los de la relación de trabajo no dependen de la decisión del trabajador ni la del patrón sino de las normas de trabajos ya existentes. De esta manera el autor define una y otra:

De los rengiones anteriores se desprende que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.~

En el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automáticamente e imperativamente el derecho objetivo.~

La esencia de la doctrina nueva consiste, por una parte, en que el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación, según esperamos demostrar en los rengiones subsiguientes, y por otra, y esta es la cuestión fundamental en que ese acuerdo de voluntades no podrá ser el recto de la vida de la relación, porque esa función la cumple, y otra vez repetimos una idea ya expuesta, un estatuto, la ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos, que está en una evolución permanente que no puede ser detenida por el hecho de la prestación del trabajo, la relación adquiere una vida propia, la que se transforma por principios que también le son propios.~

Según el autor, la diferencia entre el contrato y la relación de trabajo radica en que, en el caso de la última, la aplicación de las normas jurídicas es independiente a la voluntad del empresario y el trabajador y cualquier acuerdo entre ellos no tendrá efectividad, lo que está relacionado con el principio de que los derechos del trabajador son irrenunciables. Esta situación se debe a que el objetivo del derecho laboral no es

~ De la Cueva, Mario, op. cit., 187.

~ De la Cueva, Mario, op. cit., p. 186.

~ De la Cueva Mario, op. cit., p. 189.

normar el intercambio de prestaciones sino asegurar la salud y una vida decorosa.

Algunas vez nos preguntamos si sería aceptable la idea de un contrato regido por normas que no guardan relación alguna con el derecho civil y mercantil, pero nos convencimos de que era un imposible, porque estaría en una contradicción insalvable con la idea del derecho del trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión (...) no es regular un intercambio de prestaciones, sino y una vez más repetimos fórmulas conocidas, asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. —

En cambio, el contrato se refiere a un acuerdo de voluntades sobre la compra o arrendamiento de un bien mueble o inmueble, de servicios o de animales. *Acuerdo de voluntades* significa, en este caso, que los sujetos intervinientes en el acto de compra o arrendamiento, están conformes o concuerdan en que el trato se lleve a cabo conforme a la ley, es decir, que para que esta se aplique debe existir *voluntad de las partes*.

La separación de estas dos cuestiones es un efecto obligado de la circunstancia de que el acuerdo de voluntades constitutivo de un contrato nace y queda regido por un conjunto de principios y normas de recibe el nombre de *derecho de las obligaciones* y de los contratos, lo que quiere decir que un elemento es el *acuerdo de voluntades*, un hecho que corresponde al mundo físico. (...) —

De acuerdo con el pensamiento de Mario de la Cueva, la exigencia de la *voluntad* es el concepto que establece la diferencia entre relación y contrato de trabajo.

Todo este razonamiento de Mario de la Cueva está encaminado a quitar la categoría de *mercancía* al trabajo. Los contratos se refieren al arrendamiento o la compra de bienes, servicios o animales, en cuanto son mercancías, o sea, son intercambiables en el mercado y como el autor pretende que el trabajo no sea algo canjeable, que no sea mercancía, lógicamente debe adoptar otra palabra que no sea la de *contrato*, ya que este siempre se refiere al intercambio de bienes y servicios, y la palabra que utiliza es la *relación de trabajo*. Sin embargo, los dos conceptos, contrato y relación de trabajo, nos están remitiendo al mismo hecho social, que es el trabajo subordinado a cambio de un salario, o sea, el intercambio trabajo por salario y salario por trabajo.

Ahora bien, con respecto a que en la relación de trabajo no requiere el *acuerdo de voluntades* entre las partes para la aplicación de la normas, Mario de la Cueva dice que una vez

— De la Cueva, Mario, Op. Cit., pp. 187

— De la Cueva, Mario, op. cit., 186.

iniciada la relación laboral la ley se aplica independientemente a la *voluntad* del trabajador y del patrón. Aunque, el autor afirma, para la iniciación y formación de la relación de trabajo es indispensable la voluntad o anuencia entre los sujetos del proceso de trabajo.

Primeramente, la formación de la relación de trabajo es un imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador pues, y ya lo hicimos notar en alguna ocasión, el art. quinto de la Carta Magna reconoció que "a nadie se podrá obligar a prestar trabajos persuasivos sin su debido consentimiento".--

Como antecedente inmediato de la concepción de la *relación de trabajo*, Mario De la Cueva cita al jurista alemán Erich Holtzer, quien se refiere a la diferencia entre contra y relación de trabajo.

Para determinar ese momento, decía Holtzer, es preciso distinguir el contrato de la relación de trabajo: el primero es un *acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro*, mientras la segunda es la *prestación efectiva de un trabajo*. La aplicación del derecho del trabajo principia en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa, quiere decir, la iniciación del trabajo es el presupuesto indispensable y el hecho que impone imperativamente la aplicación del ordenamiento laboral.--

El autor reconoce que la aceptación del concepto *relación de trabajo* por parte de los juristas no ha sido fácil. Ha existido un gran debate sobre si el trabajo subordinado puede ser considerado fuera de las normas del derecho civil; se ha planteado también la posibilidad de considerar un contrato especial. Al respecto el autor manifiesta:

La lucna que desató la idea nueva en el año 1958 giró en torno a dos cuestiones fundamentales: consistía la primera en la decisión respecto de si, atenta la naturaleza del trabajo humano, podía quedar sometida su prestación a la idea del contrato; la segunda se refería a si en la vida de las relaciones de trabajo de los países capitalistas tiene que existir un acuerdo previo de voluntades, sin el cual, la prestación de trabajo no podía cobrar existencia jurídica. La separación de estas dos cuestiones es un efecto obligado de la circunstancia de que el acuerdo de voluntades constitutivo de un contrato nace y queda regido por un conjunto de principios y normas que recibe el nombre de *derecho de las obligaciones y de los contratos*, lo que quiere decir que un elemento es el *acuerdo de voluntades*, un hecho que corresponde al mundo físico, y otra cuestión distinta es la *suma de principios y*

25 De la Cueva, Mario. *Op. Cit.*, p. 186.

26 De la Cueva, Mario. *Op. Cit.*, p. 184.

normas destinadas a determinar las condiciones que ha de satisfacer el acuerdo de voluntades para que se produzcan los efectos que autorizan aquellos principios y normas.--

En el conflicto de los juristas acerca de los conceptos *relación y contrato de trabajo*, Mario de la Cueva se refiere específicamente al existente entre laboristas y civilistas:

Estamos convencidos que el retraso de la doctrina europea está motivado por el hecho de que el derecho del trabajo de aquellos paises procede del derecho civil, del que nunca ha podido desprenderse.--²⁷

Solamente aquellos que o no se han dado cuenta de la oposición, o desconocen la historia de las declaraciones de derechos sociales, entre ellas el capítulo *normas sociales* de la Carta de la O.E.M. de 1946, o añoran la subordinación del derecho del trabajo al civil, pueden sostener la compatibilidad entre el trabajo del hombre y el derecho de la obligaciones y de los contratos y nada se gana con la afirmación de que la relación de trabajo no es un contrato de arrendamiento de servicios o de compraventa, algo así como un *contrato sui generis*, que es tanto como no decir nada, porque el problema no consiste en decidir si la relación de trabajo se parece a un contrato mas que a otro, sino en resolver si puede ser un contrato sujeto al regimen del derecho de las obligaciones y de los contratos.--²⁸

Llama la atención que en este punto tan importante que Mario de la Cueva, jurista culto e informado, no se refiera en ningún momento a escrito al respecto por juristas criticos e intelectuales enroscados en la corriente marxista tan de moda en los años que publicó su obra. La ausencia del análisis de la corriente critica evidencia su ideología sociologista de derecho del trabajo mexicano. En esta obra, en todos los capítulos, el autor pretende y creo que lo logra, mostrar a un derecho del trabajo progresista, que defiende absolutamente los intereses de la clase trabajadora. Este objetivo es constante en todo el libro.

C) La Presunción Laboral

Uno de los aspectos que más destaca el autor es la *presunción laboral* en su afán de justificar su posición de que el derecho del trabajo es un derecho de clase. Esto significa que, en caso de conflicto laboral, las autoridades garán por hecho la

²⁷ De la Cueva Mario. *op. cit.*, p. 186.

²⁸ De la Cueva. Mario. *op. cit.*, p. 185.

²⁹ De la Cueva. Mario. *op. cit.*, p. 187.

existencia de una relación laboral, haya o no contrato formal, hasta que el patrón pruebe lo contrario. Si el patrón no consigue demostrar que no existió un servicio subordinado se aplicarán las normas laborales.

El efecto de la presunción fue hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal, las que consistieron en la creación de una presunción juris tantum en favor del trabajador, a quien le basta la prueba de la existencia del servicio personal para arrojar sobre el empresario la carga de la inexistencia del contrato de trabajo previo o de la existencia un contrato distinto de prestación de servicios. Es solución queo reforzada en el art. 31, según el cual "la falta del contrato escrito no priva al trabajador de sus derechos, pues se imputaría al patrono la falta de la formalidad"³⁰.

Es muy importante destacar este punto ya que todos los juristas de esta corriente mencionan la presunción de la existencia laboral como un avance de la ley. Veremos en los capítulos del trabajo de campo si la administración de la justicia coincide con este principio.

d) La prueba

Otro punto importante, en lo que podríamos llamar la administración de justicia laboral, es en la regulación de la prueba. Mario de la Cueva señala que en el caso de la justicia laboral no es válido el principio de quien acusa está obligado a probar y en cambio, se da la situación de equidad en el sentido de que la partes están obligadas a aportar los elementos probatorios que puedan aclarar el proceso.

D) Tal vez la reforma más trascendente del nuevo proceso social está comprendida en el haz de normas que regulan los problemas de la prueba: en primer lugar, en el proceso social deben ser admisibles todos los elementos probatorios, porque nada debe impedir el descubrimiento de la verdad: en aplicación de este principio el art. 7o2 de la Ley dice que "son admisibles todos los medios de prueba". En segundo lugar, el art. 7o3 suprime la concepción del proceso como un torneo de habilidades a vida o muerte, y coloca en su lugar, como su finalidad esencial, la comprobación de los hechos y el esclarecimiento de la verdad. Como una consecuencia de esta normación, el mismo art. 7o3 resalta el principio quien afirma está obligado a probar y puso en su lugar la regla humana de cada una de las partes "está obligada a aportar todos los elementos probatorios" que puedan contribuir a la realización de los fines del proceso."

³⁰ De la Cueva, Mario, ob. cit., p. 191.

³¹ De la Cueva, Mario, ob. cit. como 11, p. 544.

e) La duda

Un tema sustancial tratado en esta obra es el referente a la conducta a seguir por quien dicta sentencia en caso de duda. El autor dice al respecto:

Una interpretación finalista que tomará en consideración los fines del derecho del trabajo, que son, *el respeto a la libertad y dignidad del trabajador y el aseguramiento de condiciones de prestación de sus servicios que garanticen la vida, la salud y un nivel económico adecuado para el trabajador y su familia.* Dentro de esta misma idea una interpretación de equidad, encontramos la frase final del art. 18: "en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador". norma que traduce la esencia mismo del derecho del trabajo, que no sólo se inclina, sino que prescribe, *la solución más favorable al trabajador.*³²

Hasta aquí los conceptos de Mario de la Cueva relacionados con los objetivos y funciones del derecho del trabajo que, sin lugar a dudas, han tenido gran influencia entre los juristas mexicanos.

1.2) El derecho del trabajo según Nestor de Buen Lozano

a) Definición de derecho del trabajo

Nestor de Buen Lozano es uno de los estudiosos del derecho de trabajo más importante de México. Sus planteamientos teóricos tienen gran concordancia con las propuestas de Mario de la Cueva. A nivel general, define al derecho laboral como una especialidad del derecho social, cuyo fin es lograr la paz social. Sin lugar a dudas, nuestro autor pertenece a la corriente apoloquista del derecho del trabajo.

El autor ha escrito un número importante de artículos en los que se puede analizar su pensamiento sobre diferentes aspectos del derecho laboral. Esta investigación se limitará a analizar la ideología jurídica del autor, en su obra más conocida que es *Derecho del Trabajo*.

Ante todo, en el comienzo de la obra, Nestor de Buen se refiere a que el objeto de esta rama jurídica es el trabajo y define a este de la siguiente manera:

³² De la Cueva, Mario, op. cit., Tomo II, p. 545.

El trabajo supone una actividad humana -no será por tanto trabajo el que realiza una bestia o una máquina-, que tiende a la obtención de un provecho. ²²

Ahora bien, el autor aclara que no todo trabajo interesa al derecho laboral, sino que a este sólo le compete el trabajo subordinado y remunerado:

En el estado actual de nuestra legislación sólo se regula el trabajo subordinado, o sea, el que se presta por una persona, en favor de otra, mediante el pago de un salario. ²³

Al hacer esta definición el autor quiere dejar sin lugar a discusión, cuál es el objeto del derecho laboral, que es la actividad que realiza un individuo para otro, a cambio del pago de un salario. Con esta definición quedan fuera todos los demás trabajos como pueden ser los independientes, los servicios voluntarios, los de beneficencia. Nestor de Buen agrega también que al derecho del trabajo, no sólo le interesa regular la relación entre patrón y trabajador, sino también proteger la seguridad social, el trabajo de mujeres y menores, y demás prestaciones sociales.

Se trata, entonces, de una disciplina que va más allá de la sola prestación del trabajo. Le interesa el honor, como merecedor de protección; atiende a la especial condición de la mujer y promueve que los menores participen en el campo del trabajo para proteger su salud y su derecho a la instrucción. (...) En resumen el derecho laboral no es sólo un derecho regulador sino también un derecho tutelar. ²⁴

Como todos los juristas -apologetas y críticos-, el autor afirma que el derecho laboral ha sido una victoria de las luchas obreras y no una concesión graciosa del Estado. Sin embargo, aclara que, dadas las características del movimiento obrero mexicano, en algunas oportunidades sí han existido beneficios otorgados por el poder judicial, a cambio de alianzas de las direcciones sindicales. Esta precisión es una directa crítica a las direcciones sindicales y una denuncia directa a los pactos establecidos por los líderes obreros.

Sin embargo, atendiendo a la realidad mexicana y dadas las características particularísimas de nuestro "movimiento obrero", cabe pensar que entre nosotros, en muchas ocasiones sí ha habido

²² Buen Lozano, Nestor de. *Derecho del Trabajo*. México, Porrúa, 1987, tomo I, sexta edición, p. 15.

²³ Buen Lozano, Nestor de. *op. cit.*, p. 10.

²⁴ Buen Lozano, Nestor de. *op. cit.*, p. 25.

esa concesión graciosa a cambio de lealtades oportunas de los cuadros de dirección sindical. Los sucesos de 1968 están en esa medida, estrechamente vinculados a la promulgación de la Nueva Ley, en mayo de 1970. 24-

Esta afirmación acusatoria no va dirigida tanto al Estado como a la dirigencia sindical, y tampoco es una generalización de la aplicación del derecho del trabajo en todas las latitudes. El autor dice, con razón, que las características de esta rama jurídica deben ser analizadas en cada realidad social. En México, el movimiento sindical tiene determinadas particularidades que lo diferencian de otros países.

Lamentablemente la fuerza del sindicalismo mexicano es escasa en comparación a la masa total de los trabajadores. La falta de confianza en los dirigentes, generalmente justificada, la incultura, el desconocimiento de sus derechos, el temor por las represalias, aunado todo ello a una actitud patronal, por regla general, radicalmente contraria a la idea del sindicalismo que no para en medidas de cualquiera índole para destruir en su origen cualquier movimiento colectivo, o para transformarlo en un instrumento de explotación, han impedido que los sindicatos tengan la fuerza que deberían tener, de acuerdo con los instrumentos jurídicos a su alcance. 27

No es nuestro tema el estudio del movimiento obrero, pero la cita nos sirve para entender cómo la aplicación del derecho promueve conductas, que en este caso es la actitud de los dirigentes obreros de apaciguar, o, mejor dicho, de contener al movimiento obrero. Esta conducta de la dirigencia tendrá consecuencias no solamente en las grandes confrontaciones con el capital y el Estado sino, también, y es lo que nos interesa en este trabajo, en la forma cómo los funcionarios aplican las normas en cada conflicto de trabajo. La pasividad del movimiento obrero y los compromisos de la dirigencia sindical, se advertirá en la escasa participación que tienen en la solución de los problemas laborales individuales, como se ha podido comprobar en el trabajo de campo.

Por otra parte, respecto de la afirmación acerca de que el derecho del trabajo es un derecho clasista. Nestor de Buen no coincide con esta teoría de Mario de la Cueva. Luego de hacer referencia a los planteamientos en pro y contra de esta propuesta, nuestro autor llega a la siguiente conclusión:

Todo nuestro sistema jurídico laboral, partiendo del art. 125, y siguiendo a través de las leyes locales, la de 1931 y la actual, responde a un sistema económico capitalista y, consecuentemente,

24 Buen Lozano, Nestor de. *op. cit.*, p. 25.

27 Buen Lozano, Nestor de. *op. cit.*, pp. 34-35.

burgues. Presume la propiedad privada de los medios de producción, como situación de hecho, y protege esa situación de todas las maneras posibles. 26

El autor se refiere a que la función del derecho en general es mantener la paz social, y por tanto no puede proteger a una sola de las partes, ya que esto provocaría una controrrotación. El derecho laboral no es ajeno a esta realidad.

El derecho no puede ser norma sólo en favor de una de las partes. De esa manera, entender al derecho laboral como un derecho de clase resulta, en nuestro concepto y especialmente en México, injustificado. 27

Es verdad que en esta aseveración se diferencia de la teoría de Mario de la Cueva, y, lo que es muy importante, reconoce que el derecho laboral forma parte del derecho burgués y como tal defiende la propiedad privada, que establece derechos y obligaciones para el trabajador y para el patrón. Pero, también, es necesario señalar que su propuesta no se asemeja a la de los críticos, ya que estos afirman que, además de ser una legislación capitalista, y contener beneficios para los trabajadores, incluye normas que protegen al capital y que, a través de la regulación, frenan las luchas obreras.

El autor, al igual que muchos juristas y abogados litigantes, como se demostrará en el trabajo de campo, define al derecho del trabajo como un derecho protector de la clase trabajadora, y la razón está en que es una normatividad que regula relación entre desiguales, concibiendo al que está en situación inferior, o sea al trabajador, ciertas prerrogativas, con el objeto de evitar una explotación de la clase asalariada más allá de sus límites físicos.

Pese al desarrollo del sindicalismo mexicano, tan precario en algunos aspectos, no cabe duda de que en la mayor parte de los casos, el trabajador enfrenta sus menudadas fuerzas de individuo y su estado de necesidad, a la conciencia siempre infinitamente superior del patrón, quien dicta unilateralmente las condiciones de trabajo. Si las leyes no contuvieran esa normas protectoras, los trabajadores laborarían más allá del límite de su capacidad física, con salarios aún más bajos que los salarios mínimos, sin descansos semanales, ni vacaciones, ni atención médica, ni nada. 28

26 Buen Lozano, Nestor de. *Op. cit.*, p. 57.

27 Buen Lozano, Nestor de. *Op. cit.*, p. 60.

28 Buen Lozano, Nestor de. *Op. cit.*, p. 61.

Aquí se evidencia claramente como Nestor de Buen pondera positivamente a la norma laboral mexicana, y nuevamente en este apartado afirma que muchas conquistas laborales, en México, han sido producto de los compromisos del Estado con la dirigencia sindical, con el objeto de amortiguar las confrontaciones obreras. En este texto, el autor expone las limitaciones y los pactos de los líderes de los trabajadores con el Estado, pero su crítica siempre va encaminada a aquellos y no a este último.

y los años posteriores en la historia de nuestro país hacen patente que las conquistas obreras son limitadas en razón de que el movimiento obrero juega con el Estado, cualquiera que sea la característica de este, y no frente a él, produciéndose el fenómeno de que los beneficios de la ley laboral sean, casi siempre, acción graciosa para mantener un clima en el que los dirigentes obreros puedan seguir su función amortiguadora y no el resultado de una auténtica lucha sindical.⁴¹

Ahora bien, esta característica protectora del derecho laboral, no se evidencia en todas las instituciones creadas por él, sino que es una particularidad del derecho del trabajo individual y administrativo, y no del colectivo, cuyas normas propician el equilibrio entre las partes, como es el caso del régimen de la huelga y el contrato colectivo.⁴² Nosotros demostraremos, a través del trabajo del campo, cómo esta afirmación es cuestionable, ya que en los conflictos individuales, en la mayoría de los casos, los funcionarios de trabajo inducen a los trabajadores a conciliar en condiciones desfavorables.

Nestor de Buen cuestiona la versión, compartida por estudiosos del derecho como ajenos a él, con referencia a que el derecho del trabajo consagra derechos mínimos a los trabajadores y que es posible, por medio de contratos colectivos, establecer garantías mayores. El autor afirma que no siempre se logra aumentar contractualmente los derechos de los trabajadores, como es el caso de la participación de utilidades, y esto en defensa del capital.

Existen beneficios en favor de los trabajadores que no podrán ser objeto de mejora, ni de exigencia por la vía de la firma o revisión del contrato colectivo de trabajo. Es el caso de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y de la aportación para vivienda.⁴³

⁴¹ Buen Lozano, Nestor de. *op. cit.*, p. 62.

⁴² *Ibid.*, *op. cit.*, p. 61.

⁴³ Buen Lozano, Nestor de. *op. cit.*, p. 64.

El autor, también, señala que el derecho laboral tiene un carácter irrenunciable e imperativo. Con esto quiere decir que las partes -patrón y trabajador- no pueden desistir de sus derechos, esto en beneficio del trabajador, y que la observancia de toda norma es obligatoria.

El carácter imperativo de las normas de trabajo responde a la misma idea, o sea, que no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios de la norma, su observancia. Ésta se impone, coactivamente, si es preciso. No podría entenderse, de otra manera, la función tutelar a que antes hicimos referencia. --

Nuestro trabajo de campo demostrará que, en la práctica, este principio del derecho del trabajo es cotidianamente violado. Por ejemplo, cuando en los conflictos individuales, en la etapa de conciliación, los trabajadores, a fin de solucionar su problema, a instancias de los funcionarios de la Junta local de Conciliación y Arbitraje, aceptan condiciones muy por debajo de lo establecido por la norma jurídica.

b) La relación laboral

Nestor de Buen trata, también, el tema de la relación laboral, aceptando, en general, la propuesta de Mario de la Cueva aunque, como el mismo lo expresa, con algunas precisiones. Entre ellas, la más significativa desde el punto de vista ideológico, es la siguiente:

b) La relación de trabajo, pese a lo afirmado por De la Cueva, no nace siempre de un acto de voluntad. Por regla general, nace de un estado de necesidad. Claro está que ello no atenta en contra del art. 5º constitucional que dispone que "a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su consentimiento", porque el estado de necesidad determinante del nacimiento de la relación no puede confundirse con una obligación. --

Es decir que para Nestor de Buen, no es que el trabajador voluntariamente decida prestar un servicio a cambio de una remuneración, sino que está obligado a hacerlo para subsistir. Lo que no significa que exista una coacción física o legal, sino que se presenta como un imperativo de vida.

De acuerdo con el pensamiento de este autor, el concepto relación laboral tiene como una de las principales ventajas sobre el contrato, que ha permitido evitar que los patrones puedan sustraerse de sus responsabilidades, disfrazando al trabajo, objeto del derecho laboral, como otro tipo de servicio personal.

-- Buen Lozano, Nestor de. *op. cit.*, p. 63.

-- Buen Lozano, Nestor de. *op. cit.*, p. 545.

En realidad, la alocuada fijación de la esencia de la relación de trabajo, ha permitido eludir las fórmulas patronales de simulación, ya que ciertos criterios restrictivos aceptados en otras épocas, apoyaban la intención patronal de sustraerse a las mayores responsabilidades que en la prestación de servicios personales derivan de las normas de trabajo.⁴⁴

Es por este motivo que, según Nestor de Buen, la categoría esencial de la relación de trabajo es la *subordinación*, pues en el caso de una prestación de servicios remunerada, en la que no se evidencia fácilmente el *power de mando* y el *deber de obediencia*, se puede establecer la existencia de una relación de trabajo, con todos los derechos y obligaciones que implica para los actores del proceso de trabajo.

A partir de entonces la "subordinación" fue contemplada como la cualidad esencial de la relación de trabajo, de tal manera que en aquellos casos en que la prestación remunerada de un servicio no implica el poder de mando y el deber de obediencia, dentro de los límites legales y contractuales, se podía considerar que no había relación laboral.⁴⁵

c) Presunción de la relación de trabajo

Un tópico importante y que tratan todos los laboraristas, es el de la *presunción de la relación de trabajo*. Le Buen cita el artículo 21 de la Ley Federal de Trabajo, según el cual, siempre que el trabajador invoque la existencia de una relación de trabajo se tendrá por válida, salvo que el patrón demuestre lo contrario, y de acuerdo con su opinión esta disposición legal es francamente beneficiosa para el asalariado.

La intención del precepto es obvia. Se trata de conceder a quien presta un servicio personal, una ventaja: salvo que el patrón demuestre lo contrario, toda prestación del servicio será laboral. Ello significa que presuntivamente el prestador del servicio tendrá derecho a que se le aplique el estatuto laboral, siempre cuando más generoso que cualquiera de los otros que en la etapa actual del derecho regulan las prestaciones de servicio.⁴⁶

El autor afirma, también, que esta norma tiene como objeto evitar los subterfugios de los patrones para evadir sus responsabilidades laborales, y es por este motivo que existe una permanente política empresarial contra la misma.

⁴⁴ Buen Lozano, Nestor de. *op. cit.*, p. 54o.

⁴⁵ Buen Lozano, Nestor de. *op. cit.*, p. 547.

⁴⁶ Buen Lozano, Nestor de. *op. cit.*, p. 41.

Este juego de presunciones ha determinado una reiterada política empresarial dirigida a anular esa ventaja.⁷⁷

Nuestro trabajo de campo demostrará cómo esa regla es cotidianamente violada por los funcionarios laborales al aplicar la ley, ya que en la mayoría de los casos es el trabajador el que tiene que presentar la prueba de existencia de la relación laboral.

En otro aspecto, es interesante el señalamiento que hace el autor sobre la diferencia en la participación del Estado en las relaciones laborales individuales y colectivas. Según el autor, en las primeras el Estado, a través de sus instituciones laborales, interviene en todos los casos de conflicto entre las partes, mientras que en las segundas la participación de los funcionarios públicos es indirecta, y las confrontaciones entre el sindicato y el patrón se solucionan a través de acuerdos entre ellos.

En cierta manera coincide con la tesis anterior la que destaca que en el derecho individual del trabajo el Estado participa de manera primordial, mientras que en el derecho colectivo, en la medida que la unión de los trabajadores en los organismos sindicales produce, por regla general, la equiparación de fuerzas con los patrones, su intervención es de segundo grado e inclusive, en algunos conflictos, v.g., en el derecho de huelga o tiene una participación meramente formal --en el periodo de pre-negociación o sólo interviene a petición de alguna de las partes, bien para la calificación del conflicto, bien para determinar, por la vía de la imputabilidad, la responsabilidad económica siguiente.⁷⁸

En este aspecto es acertada la tesis del autor, ya que hemos constatado en el trabajo de campo que los funcionarios de la Junta de Conciliación y Arbitraje participan directamente en la solución de los conflictos individuales, ya sea como asesores legales, como conciliadores o como administradores de la justicia y también, lo que es muy importante, creando normas consuetudinarias en la etapa de conciliación en perjuicio del trabajador.

Sin duda, el texto es muy rico en interpretaciones jurídicas y es por ello que es considerado como parte de la bibliografía básica de la carrera de leyes. Para nuestro trabajo basta con las interpretaciones que hemos realizado hasta el momento. Consideramos que Nestor de Buen Lozano es un jurista que pondera al derecho laboral mexicano como la rama jurídica producto de las luchas obreras, coincidiendo en lo general con los planteamientos de Mario de la Cueva, aunque con algunas precisiones. Su pensamiento se presenta, a veces, más crítico que los restantes

⁷⁷ Buen Lozano, Nestor de, *op. cit.*, p. 41.

⁷⁸ Buen Lozano, Nestor de, *op. cit.*, p. 17.

juristas de esta corriente, pero en líneas generales es un discurso tradicional que trata de convencer al lector que las leyes laborales mexicanas tiene como objeto la defensa del más débil, sin considerar los efectos que causan la normatización de las relaciones de trabajo.

I.3) El derecho de trabajo según José Dávalos

a) Concepto de derecho del trabajo

Otros juristas mexicanos que han escrito sobre el derecho del trabajo y que se ubicarían en la corriente que considera a este último como la herramienta del Estado para lograr la justicia social son José Dávalos y Santiago Barajas Montes de Oca.

Jose Dávalos en su libro *Constitución y Nuevo del Derecho del Trabajo*, se refiere a las diferentes reformas constitucionales al artículo 123, y en forma especial a los sujetos protegidos por dicho artículo en sus apartados "A" y "B". El autor parte de la idea de considerar al trabajo como el valor supremo del hombre y dice al respecto:

El trabajo es el valor supremo de todos los atributos de la especie humana; el trabajo es cristalización del talento y de la capacidad física del hombre; enaltece a quien lo realiza y destruye material y espiritualmente a quien lo desprecia.²⁴

Para comprender la ideología del autor, es importante tener en cuenta esta definición del trabajo, porque a partir de ella elaborará su teoría sobre el derecho del trabajo mexicano.

Dávalos, como jurista que es, y a pesar de reconocer que la normatividad laboral es una de las consecuencias de la Revolución Mexicana, no hace referencia a los hechos sociales que dieron origen al nacimiento de esta rama del derecho. Simplemente le otorga al congreso constituyente de 1857 -y en última instancia al Estado- el merito de haber dado al trabajo su valor real y también las ideas primeras del derecho social, al cual pertenece el derecho del trabajo.

En Mexico el Congreso Constituyente de 1857 sembró las primeras ideas del derecho social. Corresponde al Constituyente de 1917 revalorar al trabajo en busca de su verdadera dimensión. Su regulación la inscribió en el más alto nivel normativo, sin nacer distinto alguno.²⁵

²⁴ Dávalos, Jose. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. Mexico, Editorial Porrúa, 1991, segunda edición actualizada, p. 15.

²⁵ Dávalos, Jose, *op. cit.*, p. 14.

y agrega más aelante:

El derecho del trabajo en Mexico nace en el Constituyente de Queretaro de 1917, como consecuencia del movimiento armado de 1910 que derrumbo a la dictadura de Porfirio Diaz. Fue el resultado de la lucha tenaz y heroica de la clase trabajadora en muchos años, por el respeto a la dignidad del trabajo y a la persona humana.==

En estas citas, al decir que el derecho del trabajo es el resultado de la lucha tenaz y heroica de la clase trabajadora, encontramos una concordancia con lo que manifiestan Mario de la Cueva y Nestor de Buen al decir que es un derecho de y para la clase trabajadora.==

Según Jose Dávalos, el derecho del trabajo tiene un carácter expansivo, en el sentido de que trata de incluir todo el quehacer humano en las más variadas formas de trabajo, que se van creando junto con las exigencias de la sociedad moderna y del avance tecnológico. Nunca admite que en este sentido no hay consenso entre los estudiosos de la materia.

Esto significa que el derecho del trabajo trata de comprender los nuevos fenómenos que se van dando en el quehacer humano, en las más variadas formas que presenta la vida moderna y el incesante desarrollo tecnológico.==

Es importante decir que el autor señala que el artículo 123 constitucional significó en su época un gran avance para la clase trabajadora, al reconocer sus derechos en el ámbito constitucional. Sin embargo hoy, dicho artículo se encuentra un tanto desactualizado dando las siguientes razones:

De unos años a esta parte se ha acelerado el proceso de desactualización del artículo 123; algunas de sus instituciones han perdido vigor, otras resultan ya obsoletas, su composición está muy desdibujada o, de plano, no han sido recogidos nuevos fenómenos que deberían estar en un sistema constitucional coherente y vigoroso.==

Inmediatamente agrega:

== Dávalos, Jose. *op. cit.*, p. 23.

== Cfr. De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo II, pp. 79-106.

== Dávalos, Jose. *op. cit.*, p. 30.

== Dávalos, Jose. *op. cit.*, p. 57.

La falta de regulación de algunos aspectos del trabajo, ha dejado al margen a miles de personas que forman parte de las filas de los trabajadores segunda o tercera categoría.⁵⁷

Pero el autor no describe cuáles son las instituciones obsoletas y que han perdido vigor, y tampoco indica cuáles son las razones sociales, políticas y jurídicas por las que han perdido vigencia y a quien ha perjudicado y a quien ha beneficiado este hecho.

Por otra parte, es verdad, que muchos aspectos del proceso de trabajo no están regulados, y que una gran cantidad de trabajadores que desarrollan su actividad subordinados a un patrón quedan desprotegidos por la ley. Mucho tiene que estar con la administración de la justicia y la vigilancia que el Estado lleva a cabo. Con referencia a este punto Lávaos manifiesta:

Tal vez el Estado mexicano no este, en este momento, en posibilidad de garantizar a los trabajadores todas las condiciones necesarias para hacer frente a las repercusiones que en su vida diaria tiene el actual problema económico: lo que sí puede asegurar a los trabajadores ahora, y no como una medida compensatoria, sino de franca justicia, es la igualdad de trato a toda la clase trabajadora en los ordenamientos de trabajo, a partir de la Constitución.⁵⁸

Nuestro trabajo de campo, con el análisis de expedientes, comprobaremos cómo muchos de los trabajadores en conflicto que concurren a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Puebla, solicitan una serie de prestaciones que nunca han gozado como, por ejemplo, el Seguro Social, Infonavit, vacaciones pagas, etcétera.

Es interesante el estudio que el autor realiza respecto de los sujetos protegidos por el artículo 123 constitucional. En él destaca la diferencia entre los trabajadores del apartado "A" y los del apartado "B". En el primero están incluidos todos aquellos que realizan actividades subordinadas a un patrón particular, o sea que se refiere a los trabajadores en general, y en el segundo se incluye al personal al servicio del Estado.

Esta diferencia fue establecida en las reformas constitucionales de 1901, aduciendo que unos y otros trabajadores se diferenciaban porque su actividad tenía naturaleza diferente:

Los legisladores que hicieron la reforma constitucional, comprendiendo que su trabajo en general y el de que se presta al Estado, respondían a una filosofía distinta, acordes a la naturaleza del servicio y al fin último que se persigue con su

Lávaos, Jose. *op. cit.*, p. 57.

⁵⁸ Lávaos, Jose. *op. cit.*, p. 58.

realización, decidieron establecer dos apartados con contenidos diferentes, para regular situaciones también diferentes.⁵⁷

Aquí el autor justifica, o mejor dicho, realiza una epología de la política laboral estatal al reafirmar una diferencia entre los trabajadores que se desempeñan en el ámbito privado y en el estatal. Claro que los fines de una empresa privada y los de una estatal son diferentes, pero tales diferencias no atañen al trabajador. Dávalos dice al respecto:

Con la abrogación del artículo 123, como resultado de las reformas constitucionales de 1960, se produjo la distinción entre los trabajadores en general, regulados por el apartado "A", y los trabajadores al servicio del Estado, regulados por el apartado "B"; se puso de manifiesto que la actividad que prestaban unos y otros tenía una naturaleza distinta: el servicio general y la función del Estado.⁵⁸

Sin lugar a dudas, la empresa privada y el Estado tienen objetivos y fines diferentes. No así los trabajadores cuyo único objetivo al realizar la actividad bajo la dirección técnica y económica de un patrón, es lograr un salario para poder satisfacer sus necesidades y las de su familia; el lugar donde trabaje es totalmente circunstancial.

Para reafirmar la tesis el autor agrega lo siguiente:

Otro elemento distintivo lo constituye el hecho de que, de manera genérica, los sujetos de esta relación laboral, están en posibilidad de actuar en base a una verdadera conciencia de clase, la cual los conduce a pugnar por conseguir prestaciones y la garantía de que serán respetadas, a costa del desembolso que esto significa para los patrones, y estos por obtener el más alto rendimiento a su capital invertido, a consecuencia de una mayor productividad, derivada a su vez del óptimo aprovechamiento de la fuerza de trabajo que ocupan.⁵⁹

Indudablemente esta tesis tiene la función de justificar una diferencia entre trabajadores que no existe. El trabajador es la persona que se ve obligada a vender su fuerza de trabajo, y sus derechos y conciencia de clase no dependen de las funciones del patrón. Como toda venta de mercancía, el trabajador vende su fuerza de trabajo a quien le ofrece el trabajo o mejores condiciones de trabajo independientemente de los objetivos del patrón.

⁵⁷ Dávalos, Jose. op., cit., p. 65.

⁵⁸ Dávalos, Jose. op., cit., p. 64.

⁵⁹ Dávalos, Jose. op., cit., p. 65.

A pesar de todo lo anteriormente dicho, el apartado "B" constituye un adelanto en la legislación laboral ya que antes de 1960 los trabajadores al servicio del Estado estaban desprotegidos jurídicamente.

Los dos apartados constitucionales, "H" y "B", no están relacionados solamente con los fines de las actividades que desempeñan, sino principalmente con los derechos que reconocen cada uno a los trabajadores, y en este sentido José Uvaílos es categórico:

No es necesario someter a una comparación exhaustiva, artículo por artículo, los derechos contenidos en las leyes reglamentarias citadas, para darse cuenta de que, de una manera global, los derechos del trabajo en general están por encima, tanto en número como en calidad, de los derechos laborales del sector público. 62

Hí no ser el nuestro un trabajo sobre las diferencias entre el trabajo en general y el burocrático solamente náremos mención de algunos aspectos interesantes como son la supliencia de la deficiencia de la demanda del trabajador y la carga de la pruebaa, impuestas en la reforma de 1980.

b) Supliencia de la deficiencia de la demanda

La supliencia de la deficiencia de la demanda del trabajador consiste en que si el trabajador presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje una demanda incorrecta, la autoridad competente tiene la obligación de ayudarle para que realice las correcciones correspondientes.

Es uno de los principios que más acauen los juristas cuando resaltan el carácter clasista de la ley. Uvaílos dice lo siguiente:

Somos de la idea de que la naturaleza del derecho del trabajo hace posible la intervención de la autoridad en pro de la causa del trabajador, ya que en vez de dar lugar a inequidades entre las partes, coayuda a colocarlas en un plano de igualdad: se trata de los efectos del principio de justicia de regular desiguales a los desiguales. --

En este aspecto si se puede afirmar que los trabajadores en conflicto tienen, gratuitamente, una asesoría legal a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y de los mismos funcionarios de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si bien existe este apoyo institucional, también es cierto que, en muchos

61 Uvaílos, José, op., cit., p. 77.

62 Uvaílos, José, op., cit., p. 100.

casos. los funcionarios instan a los trabajadores a conciliar con los patronos en perjuicio de sus intereses.

c) Carga de la prueba

En cuanto a la carga de la prueba, la reforma de 1980 establece que este a cargo del patrón, en el sentido de que el derecho del trabajo no está requiriendo relaciones entre iguales sino entre desiguales. Dávalos cita a Enrique Hivarez del Castillo quien dice:

En una controversia judicial entre iguales resulta justo que quien afirma este obligado a probar, pero entre desiguales esta obligación debe cumplirse en beneficio de la parte debil del proceso. 64

Por su parte el autor señala lo siguiente:

La reforma en este sentido, rompiendo criterios, obedece a la necesidad de liberar al trabajador de la obligación de probar aspectos más que difíciles y que en cambio el patrón pueda acreditar con toda facilidad con base en los documentos que, conforme a la Ley, debe conservar en la empresa. 65

Jose Dávalos concluye que estos aspectos de la norma laboral son sólo ejemplos del carácter clasista de la misma y de su objetivo de conseguir la justicia social. En una palabra, en su libro condena las bondades de la ley laboral mexicana en bien de los asalariados. Sin embargo, en nuestro trabajo de campo demostraremos como los funcionarios no la aplican en el sentido que afirma nuestro autor. En la mayoría de los casos, es este último el que debe probar la existencia de la relación laboral, presentar los testigos, etcétera. Esto lo corroboramos tanto en el análisis de los expedientes como en las entrevistas a los abogados defensores de los asalariados.

Es importante señalar, como lo hace el autor, que los trabajadores de los servicios públicos no se ven beneficiados en este aspecto.

Desgraciadamente, en el rubro de derecho procesal también es por demás desventajosa la condición de los servidores públicos. 66

64 Hivarez del Castillo, Enrique. *Reformas a la Ley Federal de Trabajo en 1979*, Mexico, UNAM, 1980, p.35, citado por Dávalos, Jose, *op. cit.*, p. 105.

65 Dávalos, Jose, *op. cit.*, pp. 106-107.

66 Dávalos, Jose, *op. cit.*, p. 107.

d) El derecho del trabajo como instrumento de los trabajadores

Jose Lávalos sigue la tesis de Mario de la Cueva en el sentido de que el derecho del trabajo es un derecho de y para la clase trabajadora y que las reformas que se han ido haciendo constituyen, en todos los casos, una defensa de la misma.

Si bien, el autor demuestra que los trabajadores de los servicios públicos están en desventaja jurídica respecto de los trabajadores en general, defiende esta legislación aduciendo los objetivos de la función pública. En este sentido, su obra es una apología de las políticas del estado en materia de normatividad laboral.

1.4) El derecho del trabajo según Santiago Barajas Montes de Uca

Santiago Barajas Montes de Uca ha escrito artículos y libros referidos al derecho de trabajo mexicano. Es sin lugar a dudas un laboralista reconocido y lo ubicamos en la corriente teórica que, al mismo tiempo de definir al derecho laboral como la herramienta jurídica que tiene la clase trabajadora para enfrentarse a las desmedidas ansias de explotación de los patronos, realiza una apología de las políticas legislativas llevadas a cabo por el estado mexicano en materia laboral.

Analizaremos el artículo titulado "Derecho del trabajo", incluido en como I del libro *El Derecho en México*, publicado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Reconocemos que no es su único texto. Nuestro trabajo no es dar cuenta de todo lo escrito sobre derecho laboral, sino analizar la ideología de algunos de los que han escrito sobre esta rama jurídica.

a) Contrato de trabajo versus relación de trabajo

El autor considera que en materia laboral la prestación de un servicio subordinado no puede enmarcarse solamente en el concepto de contrato de trabajo:

El derecho del trabajo no ha dejado ni dejará en momento alguno el reconocimiento del contrato en sus diversas formas, pero ha debido sustituirse a esa realidad y con base en ella aduya otro tipo de solución a la situación especial que se presenta entre la persona que presta un servicio subordinado y la persona que lo recibe.-7

En esta frase el autor se oterencia de Mario de la Cueva, ya que este considera a la *relación de trabajo* como la categoría

67 Barajas Montes de Uca, Santiago. "Derecho del trabajo". en *El Derecho en México. Una Visión de Conjunto*. México. Universidad Nacional Autónoma de México. 1991. como I. p. 48v.

que mejor define al trabajo subordinado. En principio, Barajas Montes de Uca reconoce la existencia del contrato de trabajo, pero no como la única forma de referirse a esta forma de trabajo. El contrato de trabajo se encuentra en una situación especial, que lo diferencia de otro tipo de contratación, y la diferencia se basa en que la voluntad entre las partes puede o no estar manifestada para que produzca efectos legales.

Resulta inaudaz que el contrato de trabajo se encuentre en situación especial frente a las otras formas de contratación, porque independientemente de la presunción de que la prestación de un servicio implica una conformidad de voluntades, la diferencia estriba en que para su existencia no es preciso que dicha voluntad se manifieste en forma expresa al producir efectos legales el simple hecho del trabajo. —

Como podemos advertir, al igual que los otros autores analizados, de esta corriente de pensamiento, la especificidad de la relación o contrato de trabajo, consiste en que no es necesario el concurso de la voluntad de las partes para que sea obligatoria la norma jurídica. Este razonamiento, que es fácilmente aceptable, en última instancia, lo que trata es de esconder una realidad muy dolorosa, como es el despojo de los medios de trabajo de un sector importante de la población, que ante esta situación se ve obligada a vender lo único que tiene que no es otra cosa que la capacidad de trabajo.

El concepto de relación de trabajo está relacionado con el de trabajo. Barajas Montes de Uca, igual que los otros autores analizados, trata de exaltar al trabajo, considerándolo como una empresa creativa. Lo que se trata aquí es de confundir dos conceptos diferentes en uno solo. Existe una actividad donde el hombre, al concebir y dar forma a su obra, pone toda su inteligencia y su capacidad creadora, y otro tema diferente es la necesidad que tiene un sector de la población de vender su capacidad creadora y su inteligencia a cambio de un salario que le permitirá satisfacer sus necesidades mínimas. El autor lo plantea de esta manera:

Las disposiciones de la declaración pretenden que los nombres de empresa comprendan que el trabajador no sólo debe conservar su salud por los beneficios que tanto a él como la empresa le reporten, sino que al mismo tiempo modifique su concepto de la rutina diaria y vea el trabajo, no con la simple concepción de quien lo considera una obligación para la obtención de satisfacciones y supervivencia, sino con la pasión de la obra propia, tal y como contempla el artista su creación o ejecución. —

63 Barajas Montes de Uca. Santiago, 00., Cit., p. 481.

64 Barajas Montes de Uca. Santiago, 00., Cit., p. 484.

Cuando Santiago Barajas Montes de Oca se refiere a los derechos y obligaciones de los sujetos del proceso de trabajo, pone en claro que la ley es equitativa, es decir, que la protección es igual para el trabajador y para el patrón. Con ello trata de borrar la imagen de que el derecho laboral es un derecho clasista. Esta apreciación constituye una diferencia importante con la teoría de Mario de la Cueva y otros juristas.

Los sistemas jurídicos limitan su actividad al empresario y si la extensión del análisis que procede nos lo permitiera, podríamos ilustrar con numerosos ejemplos, tanto de países capitalistas, como socialistas y en vías de desarrollo, diversas formas legales de protección patronal que, por lo contrario, limitan la acción sindical.⁷⁰

El autor agrega:

La primera regla que se ha impuesto es el respeto a la dignidad y bienestar del trabajador a cambio de que este realice su trabajo con la debida diligencia. No se está ya en el campo de la mera explotación del trabajo, pero tampoco en el de la irresponsabilidad manifiesta del trabajador.⁷¹

y más adelante Barajas Montes de Oca dice:

La ley nuestra es la suma de un conjunto de derechos impuestos al patrón, independientemente de la autoridad que se le respeta. Su responsabilidad moral; civil, contractual, son cuestiones accesorias que están presentes en toda prestación de un servicio. De ahí que la ley debe centrar más su carácter bilateral en las obligaciones.⁷²

Indudablemente que Mario de la Cueva, como lo remarca este autor, habla muy claramente de los derechos de los patrones, y habla de la equidad de la norma jurídica, pero siempre dando a su teoría un tinte izquierdista, si se quiere, una definición clasista del derecho laboral. Lo que no encontramos tan puntualizadas en este texto de Barajas Montes de Oca.

En el artículo *Derecho del Trabajo*, el autor analiza los diferentes tipos de trabajo y subraya que, con el correr del tiempo, la ley laboral ha tenido que considerar y reglamentar una serie de trabajos que antes no habían sido tomados en cuenta, en cuanto a las particularidades de la relación laboral. En este caso se encuentran los trabajadores a domicilio, los trabajadores migrantes, los artistas del espectáculo, los periodistas, los

⁷⁰ Barajas Montes de Oca, Santiago, *op. cit.*, p. 491.

⁷¹ Barajas Montes de Oca, Santiago, *op. cit.*, p. 491.

⁷² Barajas Montes de Oca, Santiago, *op. cit.*, p. 491.

agentes de comercio, los modelos y deportistas, los universitarios, los médicos residentes. Lo cual puede ser tomado como un indicador de la evolución permanente del derecho del trabajo.

El breve análisis de los estatutos de trabajo especializados nos lleva a la siguiente conclusión: la orientación hacia la cual se dirigen las relaciones individuales de trabajo, toda proyección guardada, es la regulación de las condiciones de actividad obrero-patronal ajustada a los sectores de producción.⁷³

En el mismo sentido el autor dice:

El derecho del trabajo, disciplina en perpetua evolución, no podría sujetarse a normas permanentes de trato, al ser reflejo del avance social y al encontrarse tan profundamente ligada a los fenómenos económicos del presente y el futuro de la humanidad.⁷⁴

b) Concepto de trabajo regulado

Según Barajas Montes de Oca, esta permanente evolución del derecho de trabajo ha permitido transformar el concepto *trabajo subordinado* por el de *trabajo regulado* que es una expresión más ajustada al trato, el respeto y la protección que merece el trabajo humano.

En menos de una centuria se transformó el concepto "trabajo subordinado" para dirigirlo al campo del "trabajo regulado"; esto es, a la exigencia de una normatividad ajustada a un ordenamiento de la acción, el trato, el respeto y la protección que merece el trabajo humano.⁷⁵

c) Los conflictos laborales

En cuanto al tema de los conflictos laborales, el autor se adhiere a la postura de Nestor de Buen, que los entocará desde el punto de vista de los sujetos del conflicto, y así los clasifica en obreros patronales y en inter obreros. Los primeros comprenden los individuales de carácter jurídico y los de carácter económico; los colectivos de carácter jurídico y los colectivos de carácter económico. Los segundos, los intersindicales y los que han surgido en los sindicatos del Estado.

Una de las mayores preocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son los motivos de los conflictos

⁷³ Barajas Montes de Oca, Santiago, op. cit., p. 508.

⁷⁴ Barajas Montes de Oca, Santiago, op. cit., p. 508.

⁷⁵ Barajas Montes de Oca, Santiago, op. cit., p. 508.

laborales, siendo la mayor preocupación la terminación de la relación laboral. Según Barajas Montes de Uca, la legislación mexicana se encuentra entre las más avanzadas, al regimentar el despido y reducir así el poder discrecional del empresario:

En el análisis que he hecho (la OIT) de la legislación de varios países, encuentra que la tendencia actual es limitar el poder discrecional del empresario para declarar terminada la relación laboral; coloca a México como ejemplo de los países cuya legislación contiene normas que regimentan el despido, recurriendo a causas específicas, frente a otros (Argentina, Chile y Ecuador) que lo prohíben en ciertos casos y situaciones. ?-

Esta es una de las tantas expresiones del autor con las que pretiene hacer la apología de la ley laboral mexicana, y lo realiza poniéndolo en boca de un organismo internacional. No obstante, a pesar de la legislación, los mayores conflictos que se presentan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje son el despido injustificado. Es aquí, como lo demostraremos en el capítulo *El trabajo de campo*, donde la administración de la justicia es, decididamente, perjudicial para el trabajador, y esto es debido a que no sólo queda, él y su familia, sin el sustento diario para su subsistencia, sino que los funcionarios laborales presionan al trabajador para que acepte una conciliación que le es perjudicial. Por su parte, el autor manifiesta lo siguiente:

Efectivamente, la terminación del contrato de trabajo individual o colectivo, es causa del mayor número de conflictos entre nosotros. ??

d/ La Conciliación

En materia procesal Barajas Montes de Uca hace una reseña de lo establecido por la ley, y entre las acotaciones más interesantes para nuestro estudio, entran las referidas a la conciliación y al *desahogo de la prueba*.

La etapa de conciliación tiene como objetivo tratar que las partes logren solucionar el conflicto de común acuerdo, a fin de evitar mayores consecuencias individuales y sociales. El papel del Estado, representado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es el de mediador. Sin embargo el autor considera que en la práctica la conciliación no cumple con este objetivo y sólo ha quedado en un simple trámite administrativo.

⁷⁶ Barajas Montes de Uca, op., cit., p. 530.

⁷⁷ Barajas Montes de Uca, Santiago, op., cit., p. 530.

La conciliación ha quedado reducida en nuestro procedimiento a un mero acto de trámite, no sólo cuando este tiene lugar ante las juntas de conciliación, sino cuando lo tiene ante las juntas de conciliación y arbitraje (artículos 805 a 807 y 870 citados). El único contemplado es la presencia obligatoria de las partes, sin la asistencia ningún abocado o representante, con la finalidad de obtener arreglos concisos y definitivos.⁷⁶

Nosotros no estamos de acuerdo con la opinión del autor respecto a que la etapa de conciliación es un mero trámite debido a que, como demostraremos con el análisis de expedientes y con las entrevistas a los funcionarios, en dicha fase se resuelven más del 70 % de los conflictos individuales y es en ella donde se ha establecido de hecho que los trabajadores renuncian a una parte importante de sus derechos, como por ejemplo, el 50 % de la indemnización y la totalidad de los salarios caídos.

d) La carga de la prueba

Igualmente que Nestor de Buen y José Bávalos, el autor opina que uno de los aspectos más interesantes de la ley laboral mexicana es haber eximido al trabajador de la responsabilidad de presentar la prueba del caso.

Un novedoso principio procesal incluido en el procedimiento laboral, ha sido la facultad otorgada a las juntas de eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando estas por otros medios estén en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos; para tal efecto podrá requerir a los patronos la exhibición de cualquier documento que conforme a las leyes, tengan obligación de conservar en sus archivos, bajo el apercibimiento de tener por ciertos los hechos alegados por el trabajador, caso de no presentarlos.⁷⁷

Es en la interpretación de las disposiciones sobre la presentación y desahogo de las pruebas donde se evidencia la intención apologista de los juristas de esta corriente de pensamiento, pues estos pensadores destacan aquellos aspectos de la ley que podrían beneficiar a la parte más débil de la relación laboral, que es el trabajador, y no se refieren a si la ley se cumple o no en estos aspectos.

Por lo que resta, "Lecno del Trabajo" es un artículo descriptivo acerca de la ley laboral mexicana, en el que el autor da las razones por las que fueron creadas diferentes instituciones y reglamentadas las conductas de los sujetos de la relación laboral. No es un artículo que tenga fundamentaciones

⁷⁶ Barajas Montes de Uca, Santiago, op. cit., pp. 345-346.

⁷⁷ Barajas Montes de Uca, Santiago, op. cit., pp. 349-350.

sociológicas, filosóficas y políticas de la normatividad laboral como lo hace Mario de la Cueva y Nestor de Buen.

1.5. El derecho del trabajo según Baltazar Cavazos Flores

Baltazar Cavazos Flores es un jurista mexicano contemporáneo destacado en el ámbito nacional e internacional. Ha publicado varios libros sobre derecho del trabajo, entre ellos, *Secciones de Derecho Laboral*, el que utilizaremos en nuestro análisis. Esta autor lo ubicamos en la corriente sociologista del derecho laboral y, si bien en los aspectos generales concuerda con el pensamiento de Mario de la Cueva, se diferencia de él en que sus ideas, tiende a definir esta rama jurídica como un instrumento jurídico capaz de lograr el equilibrio social, evitando la sobreprotección a los trabajadores.

a) Definición del derecho del trabajo

Baltazar Cavazos define al derecho del trabajo de la siguiente manera:

Sostenemos que el Derecho del Trabajo no es de izquierda o de derecha. Se trata de una disciplina que tiende a organizar los factores de la producción, protegiendo fundamentalmente al hombre que trabaja, considerándolo no como una máquina más del engranaje social, sino como persona humana. 5-

Mi igual que otros autores, Cavazos Flores hace referencia a las luchas obreras que en todo el mundo dieron origen al derecho del trabajo.

La aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Por ello se ha dicho, y a nuestro juicio con toda razón, que la historia del Derecho del Trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad. 6*

Así, el autor hace referencia a diferentes corrientes de pensamiento que, según su opinión, coadyuvaron en el origen del derecho laboral como rama jurídica autónoma. Entre ellas, menciona el socialismo en sus diversos matices, el intervencionismo del Estado, la doctrina social de la Iglesia, etcetera, para concluir con el siguiente pensamiento:

56 Cavazos Flores, Baltazar, México, Editorial Trillas, séptima edición, 1992, p. 5.

57 Cavazos Flores, Baltazar, *op. cit.*, p. 23.

Alimentado por todas las doctrinas sociales mencionadas, el Derecho del Trabajo adquirió una fisonomía propia y distinta de todas las demás ramas del Derecho, la que lo caracteriza como una disciplina jurídica autónoma, tutelar de los intereses obreros y de la comunidad entera de contenido esencialmente humano y de naturaleza profundamente dinámica. --

Según el autor, dado el origen del derecho laboral, esta rama jurídica tiene como finalidad garantizar a los trabajadores una vida honorable. En este punto se distingue del derecho civil -el que en un principio regía de acuerdo con el principio de la autonomía de la voluntad, lo que ocasionaba que el poderoso - el patrón- imponiera al débil -el trabajador- las condiciones de trabajo según su conveniencia. Es por este motivo que surge el derecho del trabajo como un instrumento de protección a los trabajadores.

El derecho del trabajo surgió entonces como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de acción. Su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabaja los derechos mínimos inherentes a la persona humana. --

Cavazos Flores hace una distinción entre los fines del derecho individual y el derecho colectivo de trabajo. El primero tiene por objeto la protección del trabajador y el segundo tiende a lograr el equilibrio de los intereses de la empresa y del trabajador colectivo.

El fin sustancial individual tendrá por objeto regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentra vinculada a otra en virtud de una relación laboral. El fin sustancial de carácter colectivo va más allá, pues ya no se contenta con proteger unilateralmente a ninguna de las partes que intervienen en el contrato de trabajo, sino que debe buscar el justo equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los intereses del capital y el trabajo. --

Como observamos hasta aquí, existe una total concordancia entre el pensamiento de Mario de la Cueva -- y el de Baltazar Cavazos Flores. La única particularidad de este último es que

-- Cavazos Flores. Baltazar. op. cit., p. 18.

-- Cavazos Flores. Baltazar. op. cit., p. 27.

-- Cavazos Flores. Baltazar. op. cit., p. 27.

-- Cfr. De la Cueva Mario. *En Nueva Derecho Mexicano del Trabajo*. Porrúa, México 1970, pp. 63-64.

afirma que la protección al trabajador no es igual a sobreprotección.

Lo anterior no quiere decir, entendiéndose bien, que el derecho laboral no deba proteger a la clase trabajadora, pues si debe hacerlo, en tanto que esa protección no llegue a convertirse en un consentimiento, en una tutela que acepte todas las relaciones. —

La palabra relaciones significa ser menos riguroso. Nosotros intuimos que el autor pretende decir, ya que no lo especifica, que se debe evitar proteger conductas de los trabajadores que pongan en peligro los resultados del proceso de trabajo y que, en última instancia, puedan afectar la propiedad privada de los medios de producción. Cavazos Flores no explica si el relajamiento o distensión se refiere a la disciplina interna que debe existir entre los factores de producción y entre los mismos trabajadores, o si se trata de las movilizaciones obreras que tienen por objeto lograr mayores prestaciones. Con esto quiero decir que el concepto empleado por Cavazos es muy general y puede tener varias interpretaciones. Tal vez su intención sea que cada lector la entienda de acuerdo con su propia concepción sobre el derecho laboral.

El autor afirma que el derecho del trabajo pertenece tanto al derecho privado como al derecho público, y esto es debido a que las normas que regulan la relación de trabajo tienen principios propios de una y otra rama del derecho. La explicación de Cavazos es la siguiente.

Con el tiempo, y al adquirir la autonomía jurídica, el derecho civil que lo regia quedó únicamente como supletorio. La fuerza expansiva del derecho del trabajo y la intervención del Estado en cuanto a su aplicación y cumplimiento, hicieron que esta nueva rama del Derecho invadiera la esfera del Derecho Público. Por ello, resulta acertado pensar que el Derecho del Trabajo participa tanto de las normas de Derecho Público como de Derecho Privado. —

Cavazos Flores señala que el derecho del trabajo tiene las características de ser una rama jurídica inconclusa y la de coordinar los intereses de los factores de la producción.

Con respecto a que el derecho del trabajo es inconcluso, es una opinión compartida por todos los juristas, y es totalmente obvia ya que todo el derecho es inconcluso pues su función es regular las relaciones sociales y estas están en un continuo proceso de mutación y evolución. A medidas que dichas relaciones cambien también lo hará el derecho.

26 Cavazos Flores, Baltasar, *op. cit.*, p. 30.

27 Cavazos Flores, Baltasar, *op. cit.*, p. 33.

Lo que diferencia el pensamiento de Cavazos Flores de los restantes juristas apologetas, es la afirmación según la cual el derecho del trabajo -reconociendo que es una consecuencia de las luchas obreras- no es protector. Únicamente, de la clase trabajadora, como dice Mario de la Cueva, sino que es un derecho que tiende a armonizar los intereses del capital y del trabajo.

También se ha dado en caracterizar al derecho del trabajo como un derecho clasista, típicamente protector de la clase laborante. Nuestros criterios de tal criterio, pues pensamos que, si bien es cierto que el derecho laboral surgió como un derecho de lucha y de reacción que buscaba seguridad de sus empleos, también lo es que, en la actualidad, el derecho del trabajo tiende a convertirse en un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo.⁶²

Igualmente los otros juristas dicen que el derecho laboral tiene como objetivo la armonía de los intereses entre los sujetos del proceso de trabajo pero esa armonía se conseguirá, según sus opiniones, frenando las ansias desmedidas de explotación y de riqueza de los propietarios de los medios de producción, es decir, protegiendo a los trabajadores, y esta es la función que atribuyen al derecho laboral.

...pero el equilibrio que contempla la Ley no es un "status" mecánico y ciego, ni el que deriva de la voluntad y de los intereses del capital. Sino que, y esta es una de las principales soluciones de la nueva Ley, es el equilibrio que tiene por fin conseguir el imperio de la justicia social...⁶³

Cavazos Flores no tiene reparos en afirmar que el moderno derecho del trabajo debe superar la lucha de clases, y suplantarla por la armonía entre los factores de la producción.

La necesidad de coordinar armoniosamente todos los intereses que convergen en las empresas modernas, requiere que el derecho del Trabajo proteja no solamente los derechos de los obreros, sino también los del capital y los más altos de la colectividad. Así, nuestra Ley laboral en su artículo 132 impone obligaciones de los patronos, pero en el 134 también obliga a los trabajadores.⁶⁴

⁶² Cfr. De la Cueva Mario. *op. cit.*, p. 69.

⁶³ Cavazos Flores. *Baltasar. op. cit.*, p. 34.

⁶⁴ De la Cueva Mario. *op. cit.*, p. 63.

⁶⁵ Cavazos Flores. *Baltasar. op. cit.*, p. 35.

Tal como Mario de la Cueva, el autor afirma que el concepto subordinación es la categoría que define a la relación de trabajo.

La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo, y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo."¹²

b) Relación de trabajo versus contrato de trabajo

Mi igual que los juristas apologetas, Cavazos Flores es partidario del concepto de *relación de trabajo* en vez del de *contrato de trabajo*.

Según la opinión del autor, la relación de trabajo se inicia al empezar a prestar el servicio y el contrato de trabajo, en cambio, se concreta por el acuerdo de voluntades. La diferencia está determinada, entonces, por el momento en que se hacen efectivo una y otro, y la ventaja que tiene el concepto de *relación de trabajo* para el asalariado es que, si no existe contrato escrito la falta es atribuible al patrón.

En cambio, la existencia de la relación de trabajo nace que se presume la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón."¹³

Cavazos Flores no realiza una teorización sobre este tema que tanto les preocupa a los juristas contemporáneos y, como hemos señalado, es una de los temas claves en que se diferencian los apologetas y los críticos del derecho de trabajo.

El texto que analizamos es muy técnico y, salvo lo expuesto, no profundiza demasiado sobre los alcances del derecho laboral. Se advierte que el autor trata de evitar la polémica teórica sobre esta rama jurídica. Sin embargo, a pesar de ser un texto escueto, se observa que su intención es demostrar que el derecho de trabajo debe rescatar y defender a los intereses de las empresas y atemperar la lucha de clases, indudablemente es un jurista pro empresario.

Lo importante es resaltar de las ideas de los autores de la corriente apologeta es que la ley laboral mexicana es novedosa y una de las más avanzadas del mundo. Sin embargo nada dicen si se cumple o no. Nuestro trabajo de campo tiene por objetivo mostrar la efectividad de la ley laboral en aquellos aspectos que estos autores resaltan.

¹² Cavazos Flores, Baltasar op., cit., p. 82

¹³ Cavazos Flores, Baltasar op., cit., p. 109.

11. El derecho de trabajo según la corriente crítica

A continuación se analizarán los planteamientos sociológicos e ideológicos sobre el derecho del trabajo de los autores perteneciente a lo que se llamao *corriente crítica*.

Las propuestas de los críticos analizados aquí se caracterizan por estar enmarcadas dentro del pensamiento marxista, y son contestarías de las ideas de los autores que nacen una sociología de la legislación laboral. Aunque el pensamiento de los críticos no es totalmente conocido por maestros y estudiantes de la carrera de derecho, sus trabajos de investigación y las publicaciones son, en cuanto número y calidad teórica, muy importantes.

Los estudiosos críticos, con algunas diferencias entre ellos, dicen que el derecho laboral no es un derecho de la clase obrera, sino que constituye, en su conjunto, una *regularización* de la lucha de clases; es decir, lo que se propone la norma jurídica de trabajo, es reglamentar la confrontación entre los dos sujetos del proceso de trabajo y evitar de esta forma un enfrentamiento que altere la paz social. A pesar de esto reconocen que muchas instituciones de la legislación laboral han sido arrebatadas, luego de cruentas luchas obreras, a la clase en el poder y pueden constituir una herramienta de los asalariados en la batalla cotidiana por el reconocimiento de sus derechos.

Entre los autores de esta corriente se destaca Oscar Correa, Susana Bensusan de México, Antoine Jeammaud de la escuela de Crítica Jurídica de Francia y Jorge Henónd Vázquez de Ferú. Seguramente no son los únicos pero nos circunscribiremos a ellos en cuanto son los que han realizado las propuestas de sociología jurídica laboral que me interesan para la investigación llevada a cabo.

11.1. El derecho laboral según Oscar Correa

Oscar Correa, dedica su obra a desmistificar al derecho en general, el derecho, para él, es un discurso que reglamenta conductas con carácter de obligatoriedad y es producido por el grupo social que tiene la capacidad y la posibilidad de ser reconocido como legítimo.

El concepto de "derecho" que utilizamos es el de varios clásicos como Weber, Keisen o Marx: se trata de un discurso de carácter prescriptivo, producido por quien detenta el poder, que es reconocido como legítimo, o bien por la mayor parte de la población de un país, o bien por sus fuerzas armadas, y que organiza la violencia que precisamente es legítima por el reconocimiento o ese discurso como "derecho". --

En el caso de la sociedad capitalista, el grupo que detenta el poder es la burguesía.

El autor enmarca el derecho del trabajo en el análisis de proceso de trabajo, el proceso de valorización y la circulación de mercancías. Explicando estos procesos es como muestra cómo esta rama jurídica, más que ninguna otra, cumple con el objetivo de enmascarar una realidad consistente en la apropiación, por parte del capitalista, del plusvalor producido por el trabajador, y la conversión de la fuerza de trabajo en mercancía.

El plusvalor es el valor que se obtiene de la venta de la mercancía, luego se descuentan los gastos en materia prima, insumos de los instrumentos de trabajo y el pago de salarios. Ese valor agregado a la mercancía por el trabajo del obrero, es lo que se apropia el capitalista.

El obrero transforma la materia prima con la ayuda de los medios de producción, y al hacerlo, suceden estas dos cosas simultáneamente: por una parte, con su trabajo concreto traslada - y conserva por consiguiente- el valor del capital constante al producto nuevo. Pero, también, agregando trabajo nuevo al trabajo muerto corporizado en los medios de producción y la materia prima, crea un nuevo valor.....Pero ni un átomo del salario -capital variable- se encuentra en el valor nuevo del producto, todo el valor agregado por el obrero es nuevo; y además, parte de ese valor nuevo es plusvalor. 2

a) Contrato de trabajo versus relación de trabajo

El derecho el trabajo reglamenta la compra-venta de la fuerza de trabajo a través de la forma jurídica del contrato de trabajo. Sin embargo, las normas que regulan este género encuadran la realidad, es decir, evitan que a simple vista se comprenda que el contrato de trabajo consiste simplemente en una reglamentación del intercambio de una mercancía llamada fuerza de trabajo, por otra mercancía, que es dinero.

El contrato entre el obrero y patrón es una compraventa como cualquier otra del derecho civil, de esas en las que el precio y algunas modalidades están establecidos por la ley y sustraídas a la autonomía de la voluntad. Sin embargo, tradicionalmente, corresponde a una "rama" jurídica distinta que conocemos como derecho del trabajo. ¿Forma de que es la derecho laboral? En términos generales ya no lo es de la circulación mercantil simple.

* Correas, Oscar. *Introducción a la Crítica del Derecho Moderno*. Fuedia, Universidad Autónoma de Fuedia, Segunda Edición, 1985, pp. 14-143.

sino de la circulación mercantil capitalista, y de una circulación especial: la circulación de la fuerza de trabajo. 70

En su libro *Introducción a la crítica del Derecho Moderno*, explica como el derecho laboral, más que ninguna otra rama jurídica, cumple con la función de ocultamiento de la realidad social:

En ningún otro sector del derecho es tan evidente la función del ocultamiento que cumple la ideología jurídica. 71

Partiendo de la tesis de que el contrato de trabajo es una compra-venta de energía humana, el autor afirma que a la teoría jurídica le quedan solamente dos caminos. Uno, es reconocer que la relación obrero-patrón consiste en la apropiación del plusvalor por parte del último; y dos, encuadrar a través de un discurso esta realidad.

En suma, la teoría jurídica se encuentra ante esta disyuntiva: si acierta con la esencia del contrato de trabajo, debe reconocer que la relación entre obrero y capitalista consiste en la apropiación de un plusvalor por parte de este sin equivalente. (...) Por otra parte, si consigue ocultar la verdadera relación detrás de un buen discurso, no consigue la inteligibilidad completa del derecho laboral y por tanto se renuncia al discurso científico. Los juristas han elegido este último camino. 72

Le esta forma inicia una crítica a los juristas que consideran al contrato de trabajo como una relación jurídica en virtud del no requerimiento de la voluntad para que la ley sea efectiva. Según Oscar Correas, esta categoría no explica lo real y se convierte en un discurso anticientífico que cumple con la función de velar el fenómeno social de la compra-venta de fuerza de trabajo. En este apartado sus juicios se dirigen concretamente a lo expresado por Mario de la Cueva.

Esta teoría debe su éxito contemporáneo a que, en apariencia, intenta partir de "la realidad". En efecto, lo que importa no es

70 Correas, Oscar, *Ideología Jurídica*, Fuedia, Universidad Autónoma de Puebla, 1993, p. 31.

71 Correas, Oscar, *Introducción a la Crítica del Derecho Moderno*, op. cit., p. 165.

72 Correas, Oscar, *Introducción a la Crítica del Derecho Moderno*, op. cit., p. 140.

73 Contr. De la Cueva, Mario, op. cit., p. 181.; De Buen, Nestor, op. cit., p. 344.; Sarajas Montes de Uca, Santiago, op. cit., pp. 480-481.

que haya un acuerdo previo, sino que realmente haya un trabajo efectivamente realizado.

Más adelante agrega:

La teoría de la relación de trabajo parte, además, del convencimiento de que la esencia de todo contrato es el ser un acuerdo de voluntades y que habiéndolo en este caso, no puede hablarse de "contrato" de trabajo. Sin embargo, otra vez se toma la apariencia por la esencia de la cosa. El contrato es intercambio de equivalentes y no acuerdo de voluntades: la voluntad es sólo la forma aparente de la equivalencia.

Uscar Lorreas analiza el problema planteado por otros juristas sobre la diferenciación entre derecho civil y derecho laboral. De acuerdo con su pensamiento, el problema ha sido mal expuesto. La diferencia no está en la cuestión de la voluntad, sino en la apropiación del no equivalente.

Toda tentativa de separar derecho civil y compraventa de fuerza de trabajo no es más que su sustertugio ideológico cuyo objetivo es ocultar el carácter mercantil del sudor humano en el capitalismo.

Inmediatamente el autor dice:

La especificidad del derecho del trabajo aparece sólo cuando, en el proceso de producción, el capital utiliza la fuerza de trabajo para autovalorizarse. Es allí donde aparece un no-equivalente apropiado por el capital y contabilizado como "ganancia", y la aparición de ese no-equivalente es lo que transforma el derecho laboral en algo específicamente distinto del derecho civil.

Evidentemente existe una diferencia entre el derecho civil y el derecho del trabajo. De esto no hay dudas. El autor nos aclara más al respecto, al manifestar que la "especificidad", la característica esencial de la legislación laboral, que la diferencia de las otras ramas jurídicas, y en particular de la

¹⁰⁰ Lorreas, Uscar. *Introducción a la Crítica del Derecho Moderno*, op., cit., p. 148.

¹⁰¹ Lorreas, Uscar. *Introducción a la Crítica del Derecho Moderno*, op., cit., p. 149.

¹⁰² Lorreas, Uscar. *Introducción a la Crítica del Derecho Moderno*, op., cit., p. 151.

¹⁰³ Lorreas, Uscar. *Introducción a la Crítica del Derecho Moderno*, op., cit., p. 151.

civil, es la aparición del no equivalente (la plusvalía) apropiado por el capital, al que se llama ganancia.

La especificidad del derecho del trabajo aparece sólo cuando, en el proceso de producción, el capital utiliza la fuerza de trabajo para autovalorarse. Es allí donde aparece un no-equivalente apropiado por el capital y contabilizado como "ganancia". La apropiación de ese no-equivalente es el que transforma el derecho laboral en algo específicamente distinto del derecho civil.¹⁰⁴

En la compra-venta de fuerza de trabajo ¿cuál es el precio de la mercancía? El salario. Veamos cuál es el planteamiento del autor. Los juristas afirman que el salario es el pago del trabajo. Por su parte, Oscar Correas enjuicia esta afirmación y manifiesta que el salario es la forma que asume el precio de esta mercancía específica que es la fuerza de trabajo; de allí que la ley establece que aunque el obrero no trabaje se debe pagar su fuerza de trabajo por el sólo hecho de estar a disposición del capitalista.

Observese que esta teoría conduce a la idea -o "induce" la idea- de que la obligación de pagar el salario proviene del hecho de proporcionar el trabajo; luego, el salario es el pago del trabajo, lo cual sabemos que no es cierto; el salario es sólo la forma con que se presenta el precio de la fuerza de trabajo. Tanto es así, que la misma ley establece que el salario se debe sólo cuando el patrón no utilice la fuerza de trabajo del obrero, por el sólo hecho de que este haya puesto su energía a disposición de aquel.¹⁰⁵

Hasta aquí algunas de las críticas más importantes que el autor realiza a la teoría de la relación de trabajo. Es innegable que sus planteamientos tienen solidez científica y que se apoyan en la teoría de la plusvalía. E innegablemente nos hace pensar, nos lleva a cuestionar, ciertas afirmaciones a las que muchos juristas les dan un carácter de validez absoluta. Poner en tela de juicio las tesis de Mario de la Hueva no es tarea fácil debido al inmenso respeto que este intelectual tiene en el círculo de los laboristas y es por eso que llama la atención que estos últimos nunca hagan mención a las propuestas de los juristas que se llamaron críticos.

Ahora bien, los juristas que realizan una apología del derecho laboral y de las políticas legislativas del estado mexicano, no pueden tomar en cuenta estos planteamientos porque

¹⁰⁴ Correas. Oscar. *Introducción a la crítica del derecho moderno*, op. cit., p. 151.

¹⁰⁵ Correas. Oscar. *Introducción a la crítica del derecho moderno*, op. cit., p. 152.

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

74

ellos no tratan de mostrar la realidad tal cual es, sino que procuran, a través del discurso, atender a la lucha de clases; tratan de convencer de que la realidad, tal vez no sea todo lo justa que se puede esperar, pero tampoco es a tal grado espeluznante que un sector importante de la población tenga la necesidad de vender lo único que tiene, que es su capacidad de trabajar, mientras que otro se apropiaría del excedente a costa de la utilización de un trabajo concreto no pagado, reconocer esto implica la imposibilidad de llevar a cabo una ponderación del derecho laboral y de las políticas estatales.

Está claro que el autor no plantea que el contrato de trabajo es idéntico a los contratos civiles. Tiene su especificidad. Esta no se presenta en el momento de intercambio de mercancías (fuerza de trabajo por salario) sino en el consumo de la misma. De esta forma lo plantea Correas:

Mhora bien; en la formación del contrato de trabajo, hay intercambio de equivalentes, el patrón paga efectivamente el valor de cambio de la fuerza de trabajo. Pero en el consumo de esta mercancía es cuando se produce un excedente a cambio del cual el patrón no entrega nada; allí se acaba la equivalencia. Lo equivalente se transforma en lo no-equivalente, en su contrario. Eso se refleja en el derecho laboral.***

En este proceso de apropiación de no-equivalente es donde aparece con mayor claridad la contradicción de la lucha de clases que inadecuadamente aparece en el derecho del trabajo. El derecho es un discurso y no crea la realidad. Por el contrario, esta contamina la lógica jurídica. Para entender al derecho laboral es necesario desmitificarlo, abandonar la idea de que es una normatividad de y para los trabajadores, cuando simplemente es la regularización de la apropiación del plusvalor, lo cual no significa que no pueda ser considerado como una herramienta de los asalariados con la cual luchar. La ley laboral no es la panacea de estos últimos, pero tampoco es inútil a su conveniencia porque mientras más derechos se le arrebatase a los capitalistas, la sociedad se convertirá en más equitativa.

Por su parte, la desmitificación del derecho laboral surgirá del abandono de varios prejuicios que lo rodean, tales como la ingenuidad que supone verlo como protección de los obreros en vez de verlo como regularización de la apropiación del plusvalor; pero también y por eso mismo, podrá abandonarse la ingenuidad que supone considerarlo inútil para la transformación social en tanto que instrumento de lucha proletaria.***

*** Correas, Oscar. *Introducción a la crítica del derecho moderno* op., cit., p. 155.

Correas, Oscar. op., cit., *Introducción*,... p. 150.

b) Características del derecho laboral

«Cuáles son los caracteres específicos del derecho del trabajador según Oscar Correas lo que caracteriza particularmente a esta rama del derecho, es su *inestabilidad* y su *inteligibilidad*, y las razones que da son las siguientes:

1 esta especificidad no se refiere a la interpretación de la ley, a la inexistencia de "voluntad" o a la participación estatal, sino a su *inestabilidad* e *inteligibilidad*. Lo primero porque resulta un retazo inmediato "insular" de la lucha de clases, y lo segundo, porque sus instituciones específicas (las que no se refieren al intercambio) no tienen ninguna lógica que no sea la arbitrariedad de la ley misma, que a su vez es una consecuencia directa de la correlación de fuerzas en la lucha cotidiana de las clases. 108

Con esta aseveración se corrobora lo que hemos manifestado anteriormente, y es que el derecho es un retazo de la vida social. La lucha de clases no es un proceso lineal, tiene marcas y contra marcas, momentos de ascenso y momentos de descenso, épocas de gran actividad y de pasividad obrera, todo lo cual se refleja en la normatividad y el quehacer legislativo, lo que es calificado por el autor con las categorías de *inestabilidad* e *inteligibilidad*, como son los procesos de confrontación de clases.

Otra característica importante del derecho laboral es el derecho colectivo, y se relaciona con el convenio colectivo. De acuerdo con el pensamiento del autor, la particularidad se basa en que lo convenido entre el sindicato y el patrón tiene validez para todos los trabajadores, estén o no afiliados al mismo. De esta forma la ley contiene obligatoriedad a una normas no producidas por el estado, lo cual no significa que este no controle el proceso y pueda llegar a desconocerlo, y aquí, en este hecho del reconocimiento del proceso, radica una peculiaridad de la rama jurídica, a la vez que se establece una diferencia entre el contrato de trabajo y el convenio colectivo, o lo que es lo mismo, el derecho individual y el derecho colectivo de trabajo. El Estado puede o no reconocer un convenio colectivo, en cambio el contrato de trabajo no lo puede desconocer.

Pero otra parte, el convenio colectivo no es un instituto como la compraventa, pues el estado puede o no reconocer al primero, pero no puede desconocer a la segunda. Dicho de otra forma, la

108 Correas, Oscar. *Introducción a la crítica del derecho moderno*, op. cit., p. 138.

109 Utr. Correas, Oscar. *Introducción a la crítica del derecho moderno*, op. cit., pp. 134-136.

compraventa es un instituto necesario en el derecho moderno y el convenio colectivo no lo es. En efecto, mientras puede y le conviene a la burguesía, nace desaderezar este instituto de su legislación. En cambio no puede, aunque quiera, nacer desaderezar la compraventa civil ni la compraventa laboral. --

Más adelante, Oscar Correas afirma que en el derecho del trabajo, la ideología, más que en ninguna otra rama del derecho, cumple con la función de ocultamiento. Con esto quiere decir que a través de las leas explicativas de los objetivos de las normas jurídicas laborales, se pretende cubrir o esconder la explotación de la clase asalariada.

Cualquiera sea la forma en que los nombres lo captan y lo expresen, cada contrato de trabajo es una compraventa de energía humana; cualquiera sea la forma en que la ley lo diga, se acuerdan derechos que realmente son juego concedidos por el tribunal aunque lo haga bajo una forma mítica. La crítica jurídica tiene por objeto el análisis del derecho existente, pero desmitificado. 111

Otro concepto que el autor critica a los juristas apologistas, es el de subordinación. sostiene que la teoría burguesa lo ha construido con el objetivo de no admitir que el contrato de trabajo es una compraventa de fuerza de trabajo y así lo expone:

La teoría burguesa, negándose a reconocer que el contrato de trabajo lo es de compraventa de fuerza de trabajo, ha caído en la tentación según la cual habrá contrato de trabajo cuando haya prestación de servicios a cambio de un salario. Pero si esto es así, cómo diferenciarlo de otros tipos de cambio. La cuestión es de la mayor importancia puesto que de que se trate o no de una relación laboral, depende la ley que haya de aplicarse y el tribunal que tiene competencia en el caso. Frente a ese problema, la teoría jurídica ha construido el concepto de "subordinación": el servicio a cambio de dinero corresponde al derecho laboral, si el que presta el servicio está "subordinado" al beneficiario de ese servicio. --

y el autor concluye de esta manera:

110 Correas, Oscar. *Introducción a la crítica del Derecho moderno*, op. cit., p. 127.

111 Correas, Oscar. *Introducción a la crítica del Derecho moderno*, op. cit., p. 108.

112 Correas, Oscar. *Introducción a la crítica del Derecho moderno*, op. cit., p. 107.

Esta "suordinación" de la teoría jurídica, como es evidente, no es sino una consecuencia de la compra de la fuerza de trabajo. El obrero trabaja "suordinadamente" porque se le ha comprado su energía y el dueño de ella, el capitalista, la usa según le conviene para los fines de valoración del capital, y como esta mercancía especial no puede separarse de su vendedor, para que el capital use la fuerza de trabajo, es necesario que el operario la aplique allí y cuyo se lo indica el capital. Esto es suordinación: una consecuencia del acto de compraventa de fuerza de trabajo. --"

Según nuestro autor, el hecho de que el obrero este suordinado al patrón demuestra que este es el dueño de la capacidad de trabajo del primero. La única forma que el capitalista pueda usar una mercancía --como lo es la fuerza de trabajo-- es que la haya comprado, que sea de su propiedad por un acto de compra-venta. El hecho que la mercancía fuerza de trabajo no pueda separarse de su dueño es la característica de la misma.

Uscar Correas reconoce que el concepto suordinación es utilizado con gran éxito por la jurisprudencia. Es decir que la ideología cumple eficazmente con su cometido, que es esconder la compraventa de la energía humana de trabajo, de acuerdo con su opinión, el término de suordinación aparece como lo esencial y no como la consecuencia de un contrato de compra-venta.

No caden dudas entonces se reconoce una situación concreta de "suordinación": es la consecuencia convertida en "esencia" de la compraventa de la fuerza de trabajo. Nunca antes se haya dicho que "el trabajo no es una mercancía". --"

Las anteriores fueron los conceptos más interesantes sobre los alcances del derecho del trabajo y las críticas encaminadas a cuestionar las posturas apologetas de los juristas lacoralistas.

11.1. El derecho de trabajo según Graciera Bensusan Hircus

Graciera Bensusan es una jurista que ha dedicado varios años al estudio del derecho del trabajo, y sus investigaciones están fundamentadas en la teoría marxista, sus planteamientos lo indican en la corriente jurídica crítica. Esto significa que el objetivo fundamental de sus trabajos es lograr una explicación acerca de la naturaleza del derecho laboral, y con ello desmistificar a este último.

111 Correas, Uscar. *Introducción a la crítica del derecho moderno*. op. cit., p. 107.

112 Correas, Uscar. op. cit., *Introducción*, p. 100.

En su obra *La adquisición de la fuerza de trabajo asalariado y su expresión jurídica*, la autora, basándose en la teoría marxista, expone cómo en el capitalismo la fuerza de trabajo, uno de los elementos de la producción, se convierte en mercancía y el papel que juega el derecho del trabajo en este proceso.

a) Naturaleza del derecho del trabajo

Graciela Bensusan afirma que la discusión entre los juristas acerca de la naturaleza del derecho del trabajo, comenzó en el mismo momento en que se crearon las normas jurídicas para la regularización de la adquisición y uso de la fuerza de trabajo.

El problema de la naturaleza del derecho del trabajo se planteó a los juristas desde que aparecieron en los ordenamientos de los distintos países, disposiciones jurídicas destinadas a regular las condiciones de adquisición y uso de la fuerza del trabajo.***

Esto significa que la discrepancia entre las corrientes de pensamiento jurídico estuvieron presentes desde el origen mismo del capitalismo.

Graciela Bensusan da cuenta, al igual que lo que he expuesto en este trabajo, que en México se encuentran dos posiciones diferentes entre los estudiosos del tema. La corriente que denomina *romántica*, cuyo mayor exponente es Mario de la Cueva, que define al derecho laboral como un instrumento de la clase obrera frente al capital, y la otra corriente, contestataria de la primera, que rechaza esta idea clasista de la norma laboral, en cuanto contiene disposiciones que benefician al capital, y además, definen el carácter burgués de la ley laboral en cuanto responde al sistema capitalista. Finalmente, asegura la autora, la concepción más romántica triunfó.

Con los años, el debate en torno a la naturaleza de las legislaciones del trabajo pareció cerrarse y tanto en el movimiento obrero organizado como en las ideas de los juristas más connotados, como fue el caso de Mario de la Cueva, la concepción más romántica triunfó. La aceptación generalizada de la autonomía del derecho laboral (favorecida en México por la ideología de la Revolución mexicana y su instrumento fundamental: la Constitución de 1917) y su desvinculación del conjunto del derecho burgués obstaculizaron una aproximación técnica menos idealista a la razón de ser de esta disciplina.***

*** Bensusan Hecous, Graciela Irma, *La adquisición de la fuerza de trabajo asalariado y su expresión jurídica*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Huacapoztlaco, 1982.

*** Bensusan Hecous, Graciela Irma, *op. cit.*, p. 7.

*** Bensusan Hecous, Graciela I., *op. cit.*, pp. 10-11.

También la autora da cuenta de las expresiones de Gervais Lyon Caen, de la doctrina jurídica francesa, para quien el derecho del trabajo tiene una naturaleza contradictoria, ya que a la vez que reglamenta la explotación de la fuerza de trabajo, proporciona, también, los medios para limitarla y luchar contra ella. Es necesario, por tanto, elaborar una teoría científica, a partir del estudio dialéctico de las normas jurídicas laborales, que se cuenta de esta contradicción. A esta afirmación, la autora agrega que la contradicción de las normas jurídicas no es una característica específica del derecho laboral, sino de todo el derecho. Esta contradicción en las normas jurídicas permiten un enmascaramiento u ocultamiento de las relaciones capitalistas.

Pero hay que destacar que la naturaleza contradictoria no es una característica exclusiva de la norma laboral, sino más bien es compartida por todo el orden jurídico. Esta función ambivalente de las normas jurídicas, según Etienne Balibar, ya había sido señalada por Marx al indicar que expresan y codifican al mismo tiempo que enmascaran la relaciones que regulan: la "exposición" y "legalización" de la explotación de la fuerza de trabajo y de la lucha obrera se efectúan enmascaramando y deformando las relaciones en la medida necesaria a su constitución y funcionamiento....

Luego de una exposición sobre los diferentes métodos utilizados para el estudio del derecho en general... llega al tema medular de su obra, que es el análisis marxista del derecho del trabajo.

En el tercer apartado de la introducción, la autora hace referencia, en forma concisa, a las explicaciones sobre esta rama jurídica dada por la teoría marxista, y que con mayor precisión exponerá a lo largo de su obra.

b) Origen del derecho del trabajo

Queda claro a su entender, que el derecho del trabajo es una rama jurídica que nace con el capitalismo. Ya que su función principal es la regularización de la mercantía fuerza de trabajo, a través de la institución del contrato de trabajo. Basándose en las explicaciones de Antoine Jeammaud..., se refiere a esta institución de la siguiente manera:

Es decir, el contrato de trabajo es el instrumento jurídico básico de esta nueva forma de explotación y es la única causa "jurídica"

117 Bensusan Hreodus. Gracielia I. op. cit. p. 11.

118 Cfr. Bensusan Hreodus. Gracielia I. op. cit. pp. 12-22.

119 Antoine Jeammaud. Jurista francés, perteneciente a la Universidad de Saint Etienne.

por la que el asalariado está obligado a proporcionar trabajo al patrón.--

El contrato de trabajo es una institución específica del capitalismo, pues no se da en otros modos de producción. Para que exista contrato de trabajo, según la teoría marxista, se deben dar dos condiciones a saber: a) desdójase de los medios de producción al trabajador directo, y b) liberar al trabajador de las ataduras esclavistas, feudales o corporativas, que le impiden disponer de su energía de trabajo.

Por una parte fue necesario desdójase de los medios de producción así como de las formas tradicionales de existencia a grandes sectores de la población, a la vez que se le liberaba de las ataduras esclavas, feudales o corporativas que obstaculizaban la venta de la fuerza de trabajo.--

De acuerdo con la teoría de Marx, la fuerza de trabajo adquiere la categoría de mercancía, y como tal tiene un valor de uso y un valor de cambio. El primero se realiza ejercitándose, o sea en la acción de trabajar, y el valor de cambio se determina como cualquier mercancía por el tiempo necesario para su producción y reproducción. Una de las funciones del derecho del trabajo es ocultar el carácter de mercancía que asume la fuerza de trabajo en el sistema capitalista.

Es la forma "mercancía" que asume la fuerza de trabajo una característica fundamental del modo de producción capitalista, y es la negación de este carácter una de las formas en que el derecho del trabajo enmascara las relaciones sociales que regula.--

La diferencia entre el derecho civil y el derecho del trabajo, según la autora, se encuentra en que el primero, en la etapa del capitalismo liberal, regulaba solamente la adquisición de la fuerza de trabajo, en cambio el moderno derecho del trabajo además de regular la compra de la fuerza de trabajo también cumple con la función de regular el uso de esta mercancía.

y aunque el objeto del presente trabajo se limita a encontrar la expresión jurídica de las reglas de circulación de la fuerza de trabajo y, por tanto, de su adquisición, debe recordarse que el derecho del trabajo cumple también con la función de expresar las reglas de utilización de esta mercancía, en el proceso de producción. Justamente, esta será una de las diferencias

120 pensusan hreous. bracleia l.. oo.. cit.. p. 12.

121 pensusan hreous. bracleia l.. oo.. cit.. p. 20.

122 pensusan hreous. bracleia l..oo.. cit.. p. 53.

importantes entre el derecho civil (...) y el moderno derecho del trabajo. ---

Este es uno de los temas en que con más claridad se advierte la diferencia entre el pensamiento de los juristas tradicionales o apologetas como los ne llamados y el pensamiento de los críticos. Mientras los primeros destacan que la distinción entre el derecho civil y el derecho del trabajo radica en que en este último no se requiere la voluntad de las partes para que sea efectiva la ley, los segundos dicen que el derecho civil no reglamentaba la utilización de la fuerza de trabajo.

Gracielea pensaba en su texto expone de una forma detallada como fueron las formas jurídicas para adquirir la fuerza de trabajo en las diferentes etapas del capitalismo, desde la acumulación originaria, hasta el capitalismo monopolístico.

Durante las primeras etapas del capitalismo, la adquisición de la fuerza de trabajo fue reglamentada por el contrato de compraventa de mercancía extraído del derecho romano, ya que lo único que se pretendía era liberar a los trabajadores de las ataduras feudales, y obligarlos a vender su capacidad de trabajo.

En esta etapa, (acumulación originaria) el mismo contrato de compraventa que había sido antiguamente utilizado para la adquisición del esclavo, y que en el derecho moderno constituye la forma principal de adquirir las diversas mercancías, era el medio adecuado para adquirir la fuerza de trabajo que pertenecía al obrero libre. ---

Más adelante agrega:

La legislación relativa al trabajo asalariado no sólo limitaba la "libre" circulación de la fuerza de trabajo, sino las condiciones de venta de esta mercancía. ---

Una vez que las relaciones de producción capitalista se consolidaron, en la etapa del capitalismo liberal, la legislación represiva que obligada a vender la fuerza de trabajo fue considerada suficiente, y se requirió de un instrumento jurídico que reglamentara las nuevas relaciones de producción, y ese instrumento lo proporcionó el derecho romano, pensaba lo dice de esta manera:

Las sociedades mercantiles, basadas en el cambio, requieren de un instrumento jurídico que reglamentara tal operación, de acuerdo a

123 pensaban HREOUS. Gracielea l.. op.. cit.. p. 50.

124 pensaban HREOUS. Gracielea l.. op.. cit.. p. 50.

125 pensaban HREOUS. Gracielea l.. op.. cit.. p. 51.

las leyes objetivas de la circulación. El derecho romano proporcionó este instrumento. El contrato, extraído de su contexto histórico, transforma la voluntad cambiaria en "voluntad jurídica". Si el esclavo debe trabajar para su amo en razón de ser un objeto que le pertenece, el obrero asalariado debe trabajar para el capitalista únicamente en virtud de un contrato de trabajo que celebra libremente con él. ---

Más tarde, en esta etapa del capitalismo, el Código Civil de Napoleón, de 1804, se decidió por la figura jurídica del arrendamiento de servicios para la adquisición de la mercancía fuerza de trabajo. Este cambio de apropiación se debía a que el trabajador no transmitía la propiedad de la fuerza de trabajo sino solamente su utilización y durante un tiempo limitado. Este código sólo contenía una limitación a la voluntad de las partes, que era la duración del contrato. Según la autora, esta situación respondía a los principios básicos del capitalismo liberal y a su ideología jurídica sobre la libertad de trabajo. Bensusan al respecto expresa lo siguiente:

Entonces se pensaba que si la libertad de trabajo consiste en el derecho del trabajador de disponer libremente de su fuerza de trabajo, no podría enajenarse la propiedad sobre ella (por ello el Código recurre a la locación y no a la compra-venta); ni ponerse a disposición de otro incontinentemente (de ahí la limitación a la duración del contrato).¹²⁷

Sobre este problema de la denominación de la institución jurídica por la cual se adquiere la fuerza de trabajo, sea la compraventa o el arrendamiento, Graciosa Bensusan es categórica al afirmar que sea uno u otro, debemos reconocer que de lo que se trata es de considerar que la fuerza de trabajo es mercancía.

Fero en todo caso, la aceptación de cualesquiera de estos dos tipos de contrato, compraventa o arrendamiento, implicaba reconocer que la fuerza de trabajo era una mercancía, un objeto patrimonial perteneciente al trabajador. ---

El debate jurídico prosiguió hasta la creación de la figura contrato de trabajo, y finalmente se llegó a desecar el carácter contractual de la adquisición de la fuerza de trabajo, y a concebir la teoría de la relación de trabajo.

Esta solución fue respaldada por muchos juristas que entendieron que el contrato de mandato, o de sociedad, etcétera, eran

¹²⁴ Bensusan Hreous, Graciosa l.. op., cit., p. 82.

¹²⁵ Bensusan Hreous, Graciosa l.. op., cit., p. 83.

¹²⁶ Bensusan Hreous, Graciosa l.. op., cit., p. 83.

instrumentos adecuados para regular las relaciones entre trabajadores y patrones. Inclusive por esta vía, se fundamentó la creación de una nueva figura, "el contrato de trabajo", destinado exclusivamente a regular la adquisición de la fuerza de trabajo. Finalmente, el último paso en este camino, fue el rechazo de la naturaleza contractual del vínculo entre trabajador y patrón, con base en la teoría de la relación de trabajo. --

Desde el nacimiento del capitalismo existieron abusos desmedidos que suscitaron un agotamiento de la fuerza de trabajo, lo que a su vez condujo a luchas entre patrones y trabajadores, cuyo resultado fue la intervención del Estado en la reglamentación de las condiciones de adquisición, uso y prescindencia de la fuerza de trabajo asalariada. La autora usó este hecho en el capitalismo monodéxico.

La regularización de la adquisición, uso y prescindencia de la fuerza de trabajo, constituyó un acto violatorio de los fundamentos liberales como son: a) la autonomía de la voluntad de los contratantes, principio indiscutible en el ámbito del derecho civil; o) el principio de que sólo las cosas pueden ser objeto de comercio. Según la autora, los juristas siempre tuvieron la tendencia a rechazar el carácter de mercancía de la fuerza de trabajo y c) el reconocer que se trata de la reglamentación de una relación entre desiguales. Esto tres cuestionamientos son violatorios de los cimientos del derecho civil, y la razón por la cual se originó una nueva rama jurídica: el derecho del trabajo.

Por eso mismo el contrato destinado a regular la adquisición de la fuerza de trabajo salió de la órbita de los códigos civiles y se convirtió en el objeto principal de una "nueva" rama del derecho: el derecho del trabajo. 130

La autora explica específicamente porque el contrato de trabajo decidió salir de la jurisdicción del derecho civil:

Otro principio del derecho civil empujada al contrato de trabajo fuera de sus límites aquél que decía que "sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación" ya que, como vimos, existió en los juristas que comenzaron a estudiar esta nueva rama del derecho una fuerte tendencia a rechazar el carácter de mercancía de la fuerza de trabajo. --

Finalmente la autora dice al respecto del origen del derecho del trabajo:

129) Bensusan Hreous, *Oracleia*, t. 1. pp. Cit., pp. 60-60.

130) Bensusan Hreous, *Oracleia* t. 1. pp. Cit., p. 71

131) Bensusan Hreous, *Oracleia* t. 1. pp. Cit., p. 71.

Esta ruptura se da al reconocer el derecho del trabajo a la desigualdad económica de las partes y se reflejará en una característica que distingue al contrato de trabajo de los demás contratos: en el uno de las partes se encuentra subordinada a la otra. ---

c) El contrato de trabajo y la relación de trabajo

Es en este punto donde Gracielia Bensusán da cuenta de las dos posturas jurídicas actuales sobre la conceptualización de la relaciones entre trabajadores y patrones. Una que define a este como contrato de trabajo, y otra que lo hace como relación de trabajo.

La autora se enciende en la primera postura, y en forma tajante manifiesta que la corriente jurídica que define a la relación de producción capitalista como una relación de trabajo, lo que intenta es simplemente ocultar el carácter de mercancía a la fuerza de trabajo.

El contrato de trabajo es, formalmente, la única causa en virtud de la cual el obrero limita su derecho a disponer libremente de su fuerza de trabajo, sin que existan relaciones de dependencia (jurídica) previas a dicho contrato entre obrero y capitalista. Aún durante la vigencia del contrato de trabajo la subordinación de uno hacia el otro tiene eficacia, fundamentalmente, dentro de la producción y parece resumirse en contenidos muy precisos. 133

La autora dice más adelante:

Fero la teoría de la relación de trabajo y todos los esfuerzos por expresar jurídicamente a la fuerza de trabajo como "no mercancía", aún sin proponérselo, no hacen más que ocultar la verdadera naturaleza del intercambio realizado entre obrero y capitalista. De esta forma se realiza la función ideológica del derecho: enmascarar las relaciones que regula. ---

Ahora bien, la autora deja bien claro que lo que se vende es la fuerza de trabajo y no el propietario:

El aceptar que esta última (fuerza de trabajo) es mercancía, no implica considerar que su propietario también lo sea. Es la relación social de producción capitalista la que asigna a la fuerza de trabajo el carácter de mercancía y nos presenta el

132 Bensusán Gracielia, op. cit., p. 71.

133 Bensusán Gracielia, op. cit., p. 72.

134 Bensusán Gracielia, op. cit., p. 75.

obrero como su propietario. Es en esta condición que realiza un intercambio con el poseedor del dinero y el obrero tiene que cumplir su función práctica reglamentar estas relaciones de intercambio. +2-

d) La adquisición de la fuerza de trabajo

El problema grave que plantea Bensusan en su libro La adquisición de la fuerza de trabajo y su expresión jurídica, es la determinación de la relación subordinada, ya que hoy día existen instituciones para la adquisición de la fuerza de trabajo, que empequeñecen el papel director del patrón. Por ejemplo en las grandes empresas, el capitalista ha delegado la función de contratar al personal, o dirigirlo en sus actividades cotidianas. También se presenta el caso vinculado a la cláusula de exclusión por admisión, en virtud de la cual es el sindicato quien elige a los trabajadores que ocuparán la plazas disponibles en una empresa, aunque, como dice la autora, en última instancia el empresario decide si contrata o no a más personal.

Finalmente, Braciera Bensusan concluye que la teoría de la relación de trabajo tiene la única ventaja para el trabajador, de que ahora el patrón sólo podrá desvirtuar a la relación de trabajo demostrando que la prestación de servicios no ha sido hecha bajo subordinación. No obstante esta afirmación, la autora reconoce que lo más importante de esta teoría, es que esta forma de adquirir la fuerza de trabajo enmascara, en mayor medida que el contrato, la verdadera naturaleza del acto de intercambio que realizan trabajador y patrón, y el carácter de mercancía que la fuerza de trabajo asalariada tiene en el capitalismo.

En el texto citado, la autora analiza la naturaleza jurídica del contrato y la relación trabajo, y en forma categórica las define como los instrumentos jurídicos de la sociedad capitalista cuyo fin es el de regular la adquisición de la fuerza de trabajo, al mismo tiempo que ocultar la realidad que regulan.

Siquiendo este método, propuesto por Salidar, trataremos de mostrar la forma concreta en que el contrato y la relación de trabajo, instrumentos jurídicos destinados en el capitalismo a regular la adquisición de la fuerza de trabajo, cumplen esta función práctica sin revelar, más que parcialmente, la realidad que regulan. +--

e) La subordinación

Una categoría importante a considerar es la de subordinación, y es la que diferencia al contrato y la relación de trabajo con los otros contratos. En el derecho civil, los

135 Bensusan Hreous, Braciera l. o. cit., p. 73.

136 Bensusan Hreous, Braciera l. o. cit., p. 74.

contratos presuponen la igualdad de los contratantes. Pero una característica fundamental en la legislación laboral, es que regula la relación entre desiguales, que se traduce en la subordinación del trabajador respecto del patrón.

El término *subordinación* está contenido en la exposición de motivos de la Ley 1970 y en la jurisprudencia, esta última indica que la subordinación es necesaria para que la relación de trabajo se configure, y para que el asalariado quede protegido por la norma laboral. Es por este motivo que Gracielea pensaba cataloga al concepto *subordinación* de la siguiente forma:

La subordinación jurídica constituye la expresión, dentro del derecho, de uno de los aspectos de la relación social de producción capitalista: la falta de control, por parte del trabajador, de los medios de producción y del proceso en su conjunto.---

Las leyes laborales de 1951 y de 1970, prevén la posibilidad de que el trabajador disponga de medios de producción propios, es por ello que puede decirse que la dirección técnica y la dependencia económica, dan cuenta parcialmente de lo que acontece en la relación social de producción capitalista. Sin embargo, en virtud del análisis global de la legislación, se deriva que por regla general es el patrón quien tiene la propiedad de los elementos objetivos del proceso de trabajo, y que el caso contrario, si bien es posible, no es más que una excepción a la regla.---

Por otra parte, la posibilidad jurídica de la posesión de los medios de producción por parte del trabajador, cumple con una función específica a saber:

Esta extensión cumple una función práctica puesto que permite someter al régimen jurídico propio del capitalismo, formas anteriores de producción que son utilizadas por el capital al mismo tiempo que la formas más modernas de este régimen. Al mismo tiempo desempeña una función ideológica al ocultar y enmascarar el contenido y forma de la relación social de producción.---

Como podemos advertir la autora, como todos los juristas de esta corriente, tiene especial interés en mostrar que la norma laboral, lejos de ser un instrumento protector de la clase trabajadora, lo que se propone es ocultar un sistema de explotación de esta última. A través de todo su estudio se hace evidente esta su posición.

137 Pensusan Areous, Gracielea I., op., cit., p. 75.

138 Cfr. Pensusan Areous, Gracielea I., op., cit., pp. 75-102.

139 Pensusan Areous, Gracielea I., op., cit., p. 102.

El derecho del trabajo sólo se ocupa de mostrarnos la subordination: tanto formal, como real, del trabajo al capital a través del concepto jurídico de subordinación. Sin embargo, las disposiciones legales en torno a dicho concepto, muestran que en el derecho mexicano no hay notas o elementos para determinar si el trabajo se presta o no en forma subordinada.

Las disposiciones citas en torno a la subordinación, muestran que no hay en el derecho mexicano notas o elementos indiscutibles para determinar si el trabajo se presta en forma subordinada. Es por ello que actividades como las que desarrollan deportistas profesionales, médicos, profesores universitarios, etcetera, pueden ser reguladas por la ley laboral, a pesar de que en todos estos casos la función del patrón o de su representante, se dirige técnicamente al proceso de trabajo, puede tener una eficacia y un contenido distintos. 141

Graciela Bensusan Areous afirma que la ley mexicana no realiza distinción entre trabajo manual y trabajo intelectual, entre obrero individual y obrero colectivo, entre trabajo productivo o improductivo. Esta ambigüedad de la norma, permite incluir en ella a todos los trabajadores asalariados.

Son dos las consecuencias que tiene del contrato o la relación que se forma entre el trabajador y patrón: a) la subordinación y b) el pago de un salario.

f) Definición de trabajo según la Ley Federal de Trabajo

Un tema importante que aborda la autora es el de la definición en la ley laboral el trabajo:

"(...) el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige el respeto por las libertades y dignidad de quien lo presta..." 141

Graciela Bensusan retoma este artículo de la ley federal del trabajo, apoyándose en la teoría de Marx expuesta en el capital, de la siguiente manera:

Sin embargo, el objeto de intercambio entre ambos sujetos no es "el trabajo" sino " la capacidad o fuerza de trabajo": la obligación del trabajador consiste en poner a disposición del patrón su fuerza de trabajo. Por tanto, lo que el capitalista paga no es el "trabajo" sino el "precio" de la fuerza de trabajo. 142

140 Bensusan Areous, Graciela I. Op., cit., p. 101.

141 Bensusan Areous, Graciela I. Op., cit., p. 105.

142 Bensusan Areous, Graciela I. Op., cit., p. 105.

y casi inmediatamente agrega el siguiente juicio:

De esta forma la ley recoge la confusión existente en la economía clásica y en los socialistas en derecho del trabajo entre los conceptos de trabajo y fuerza de trabajo y oculta la existencia de la plusvalía, puesto que todo el trabajo aparece como retribuido. --

En esta idea de la apropiación de la plusvalía por parte del capitalista, el pensamiento de Gracielita Bensusan se identifica plenamente con el de Oscar Lorrea y los restantes estudiosos de esta corriente jurídica, y llama mucho la atención que Mario de la Cueva que, sin lugar a dudas, es conocedor de la obra de Marx no haya hecho ninguna referencia a la teoría de la plusvalía. La diferencia específica entre las dos corrientes de pensamiento, radica en esta interpretación de la apropiación del no equivalente o del plusvalor.

La ley mexicana laboral también hace referencia al derecho del capital de obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales. Lo que significa que la norma mexicana de trabajo reconoce que esta es la verdadera motivación que impulsa al capitalista y, por otra parte, que el porcentaje de reparto de utilidades a que los trabajadores tienen derecho no puede afectar el derecho del capital. --

Este concepto de "obtención de un interés razonable por parte del capitalista" contenido en el cuerpo jurídico, le permite a la autora aseverar lo que ha venido diciendo a través de todo el texto:

Sin embargo, su presencia en este cuerpo jurídico nos permite reafirmar nuestra posición en el sentido de que el derecho del trabajo es un sector del orden jurídico burgués y por tanto, contiene normas destinadas a proteger los intereses de la clase dominante. --

La autora agrega, para confirmar la tesis antes mencionada, que para las normas de trabajo se entiende que la empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. Artículo 10. Con esta definición, según su opinión, se confirma la discordancia entre la finalidad perseguida por el Estado y la empresa en el régimen de la producción capitalista, y su expresión jurídica en la ley mexicana. Esta discordancia cumple con la función ideológica de no revelar los motivos que llevan al capitalista a adquirir fuerza de trabajo y la función

143 Bensusan Arcous, Gracielita I., op., cit., p. 105.

144 Cfr., Bensusan Arcous, Gracielita I., op., cit., pp. 105-113.

145 Bensusan Arcous, Gracielita I., op., cit., p. 112.

práctica de que las relaciones de producción pertenecientes a formas de transición queden sometidas al régimen jurídico propio del capitalismo.

Estas son las ideas principales de Graciela Irma Sensusan Hreous expuestas en el libro *La adquisición de la fuerza de trabajo asalariado y su expresión jurídica*, en las que se puede extraer su ideología respecto al derecho del trabajo mexicano.

T) La Crisis y el derecho laboral

En el artículo "Crisis, democracia y derecho del trabajo: el caso de México (1970-1984)", publicado en la revista *Crítica Jurídica*, Graciela Sensusan realiza un estudio del comportamiento del Estado mexicano frente al movimiento obrero en las coyunturas de crisis, y muestra cómo en esas situaciones el discurso del poder público entra en contradicción con sus políticas, al punto de que a las mismas instituciones, que por su naturaleza deberían defender a la clase trabajadora, se vuelve contra ella.

Tradicionalmente considerado como el instrumento privilegiado para alcanzar la justicia social, este sector del ordenamiento jurídico se ha revelado en los últimos años incapaz para defender los intereses de sus supuestos beneficiarios. Es más, algunos de sus mecanismos e instituciones más importantes resultaron de suma utilidad para imponer a los trabajadores, frente a las crisis políticas económicas sucesivas sustentadas en gran medida en el sacrificio de sus niveles de ingreso. --

Según la autora, durante la crisis económica de México que comienza en la década de los 70 y termina en 1984, se observa una articulación de las instituciones jurídicas laborales con las políticas del estado, esto significa, que las normas laborales le han servido al estado para llevar a cabo las políticas económicas que en nada han beneficiado a la clase trabajadora, por lo que el derecho del trabajo lejos de ser un instrumento de esta clase, como lo dice Mario de la Cueva, se convirtió en instrumento del Estado y de la clase dominante.

Lo que a nuestro juicio se puso de manifiesto en las diversas coyunturas de crisis social y económica que tuvieron lugar durante los últimos quince años es lo que denominamos aquí como los "límites políticos" del derecho del trabajo mexicano. Entendemos por estos a los condicionantes que circunscriben las posibilidades jurídicas de la acción obrera respecto a su asociación a la política estatal en la materia. Esta articulación por la que el derecho del trabajo se convirtió funcionalmente en un instrumento del Estado y de la burocracia sindical vinculada a

este, explica algunas de las características específicas que presentan en México las instituciones laborales. --

Graciela Bensusan, a partir de estas hipótesis, lleva a cabo un trabajo de investigación sobre el comportamiento del Estado respecto de los intereses de la clase asalariada, y sobre cómo las reformas jurídicas impuestas por el poder público, reducirán al máximo la actividad del movimiento obrero, lo que ha permitido el mantenimiento de la estabilidad política, y así lo describe:

En todo caso, sin desconocer la importancia de estas variaciones, puede sostenerse que las transformaciones experimentadas por el marco jurídico de las relaciones laborales a partir de 1970, así como el papel que este tuvo frente a los movimientos sociales más importantes del período, han preservado hasta nuestros días la articulación entre el derecho del trabajo y el sistema político. Más aún, se acentuaron las tendencias autoritarias de la legislación laboral al fortalecerse por diversas vías a las burocracias sindicales vinculadas al aparato oficial, y al ampliarse las posibilidades de la intervención estatal de la regulación de los conflictos obrero-patronales. --

En estas citas podemos advertir la concepción de la autora. Su interés es redatir la tesis que afirma que el derecho del trabajo es el instrumento jurídico de la clase trabajadora, y lo demostrará con un estudio exhaustivo sobre cómo el poder público ha utilizado la normatividad laboral para contener el avance de los derechos de los asalariados. El derecho laboral, en los momentos de crisis, ha servido más para moderar al movimiento obrero en beneficio de la estabilidad política, y esto, más que nada, beneficia a la clase dominante, que no es la obrera.

Hasta aquí, las ideas de Graciela Bensusan que más interesan para nuestro trabajo.

II. 3. El derecho del trabajo según Jorge Renódn Vásquez

Jorge Renódn Vásquez es un jurista peruano, catedrático de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, y pertenece a la corriente crítica del derecho laboral. A través de su obra, apoyándose en la teoría marxista, trata de revelar cómo las normas de trabajo cumplen con la función de asegurar la reproducción de la sociedad capitalista.

142 Bensusan Greous, Graciela. *loc. cit.* p. 104.

146 Bensusan Greous, Graciela. *loc. cit.* p. 105.

En este trabajo analizaremos su libro *Derecho del Trabajador*, ya que en el Jorge Renódn Vásquez trata los temas que tiene relación con nuestro trabajo.

El autor, al igual que los demás juristas críticos, se apoya en la teoría de los modos producción y de la plusvalía, con objeto de mostrar cuáles son los fines del derecho del trabajo y las causas económicas y sociales que le hicieron surgir.

a) Origen del derecho del trabajo

Jorge Renódn afirma que, a mediados del siglo pasado, algunos intelectuales comenzaron a preocuparse por lo que los franceses llamaban la *Cuestión Social* y que se refería a los problemas sociales ocasionados por el capitalismo liberal, tales como la situación de miseria extrema, la desocupación, la falta de protección legal e interiorizada política de la clase trabajadora y, al mismo tiempo, al estado de negligencia social producido por esta clase. Más tarde esta expresión se extendió a la problemática general de las clases trabajadoras y de sus familias, adquiriendo la denominación de *derechos sociales* que Renódn Vásquez define de la siguiente manera:

A los conjuntos normativos destinados a regir las relaciones de trabajo en que esas personas intervienen o a darles protección legal, en razón de su situación económica, se les ha denominado las *ramas sociales del derecho*, o, más directamente, *Derechos Sociales*. —

La aparición de los derechos sociales dio origen a las ramas sociales del derecho que son el derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social, cuyo objeto es regular las relaciones entre el patrón y el trabajador, que hasta ese momento habían sido reglamentadas por el derecho civil. Con esto, el autor quiere decir que el derecho del trabajo es una especialidad jurídica nacida en el seno de la sociedad capitalista.

b) Naturaleza del derecho del trabajo

Jorge Renódn Vásquez explica que las normas de trabajo regulan las relaciones de trabajo:

Es, como ya lo he indicado en otro libro, por una parte, un conjunto de normas dirigidas a regir la conducta de los seres humanos en sus relaciones entre sí, y, en este caso, las relaciones surgidas del suministro de la fuerza de trabajo; y, es

*** Renódn Vásquez, Jorge. *Derecho del Trabajo*. Lima. Editorial Tárouy, 1955.

180 Renódn Vásquez, Jorge. *op. cit.*, p. 13.

también, por otra, la forma de estas relaciones al ejecutarse.151

Debe quedar claro que las normas de trabajo, como toda norma jurídica, no crea la realidad, no da origen a las relaciones sociales, sino que las regula, y al regularlas las condiciona. Existe una relación dialéctica entre la realidad y la normatividad.

La evolución de la norma laboral resulta entonces una consecuencia de la evolución de las propias relaciones de trabajo en la norma se reflejan la relación social y sus cambios; y la relación social discurre por los cauces y con las limitaciones señaladas por la norma para ser consideradas válidas.152

La relación de trabajo consiste en el vínculo de dos o más personas, cuyo objeto es el suministro de la fuerza de trabajo a cambio de un salario.

El autor define al trabajo como la actividad del hombre que tiene por finalidad la producción de bienes para satisfacer sus necesidades. Ahora bien, en el transcurso de la historia, el hombre ha ido variando la manera de trabajar, como también ha cambiado su ideología respecto a sí mismo y la del mundo que lo rodea. Estas transformaciones han estado siempre relacionadas con las diferentes formas de la apropiación de los medios de producción. Poco a poco, el trabajo dejó de ser considerado un derecho y un deber sociales y dio lugar a una sociedad dividida entre propietarios y no propietarios de los medios de trabajo.

Fero, luego, al advenir la división de la sociedad en clases sociales propietarias y no propietarias de los medios de producción, el deber de trabajar dejó de extenderse a todos los miembros de la sociedad; se limitó a estas últimas y adquirió el carácter de una obligación impuesta por aquellas.153

Las distintos formas que fue adquiriendo la apropiación de los medios de trabajo dieron origen a diferentes tipo de sociedad como son la esclavista, la feudal, la capitalista, etcétera, y cada una de ellas dio al trabajo un carácter específico.

En la sociedad capitalista el trabajo es considerado como un derecho social. Este se manifiesta en dos acepciones. El derecho a obtener un empleo remunerado y derecho a permanecer en él. El primero está relacionado con la carencia de los medios de producción por parte de los trabajadores y el insuficiente número

151 Renán Vázquez, Jorge op., cit., p. 17.

152 Renán Vázquez, Jorge, op., cit., p. 18.

153 Renán Vázquez, Jorge op., cit., p. 22.

de empleos, y el segundo tiene que ver con la estabilidad en el trabajo salvo una causa justa definida por la ley.

Según el autor, debido a las connotaciones de este derecho al trabajo, los propietarios de los medios de producción lo han objetado fuertemente.

Ambas manifestaciones del derecho al trabajo limitan la libertad de contratación, y han sido fuertemente resistidas por los empleadores e incluso por el Estado.¹⁵⁴

Es por esto que en la sociedad capitalista los trabajadores deben luchar por la realización de este derecho.

El deber y el derecho de trabajar se resuelven, de este modo, en la sociedad capitalista, en gran parte, en sendas aspiraciones para cuya realización los trabajadores deben emplear una parte considerable de sus esfuerzos reivindicativos y políticos.¹⁵⁵

En el proceso de trabajo se establece una relación entre quienes participan en él. Esta relación es principalmente económica y la norma jurídica solamente da cuenta de ella pero no la crea.

La relación que se establece por el hecho del trabajo no es únicamente jurídica es, ante todo, una relación económica. Lo jurídico es sólo la forma de esta relación.¹⁵⁶

Las relaciones de trabajo varían en cada modo de producción. En el sistema capitalista estas adquieren un carácter cambiario, pues existe un intercambio de mercancías, que son la fuerza de trabajo y el dinero.

Las relaciones de trabajo en el modo de producción capitalista son esencialmente casuarias, puesto que, por una parte, el trabajador entrega su fuerza o capacidad de trabajo para que el capitalista, empresario o empleador, la utilice en la producción de bienes o servicios, y, por otra, este paga a esa fuerza una remuneración o salario. Es decir, se da una cosa por otra.¹⁵⁷

Si siguiendo la teoría marxista, Jorge Kenadón Vásquez afirma que lo específico de la sociedad capitalista, no es sólo intercambio de mercancías, sino que los propietarios de los

¹⁵⁴ Kenadón Vásquez, Jorge, op. cit., p. 20.

¹⁵⁵ Kenadón Vásquez, Jorge, op. cit., p. 20.

¹⁵⁶ Kenadón Vásquez, Jorge, op. cit., p. 20.

¹⁵⁷ Kenadón Vásquez, Jorge, op. cit., p. 20.

medios de producción deben encontrar en el mercado una mercancía que produzca valor, y esa es la fuerza de trabajo.

El asunto estriba en que el capitalista encuentre en el mercado una mercancía que al ser utilizada cree valor. Esa mercancía existe: es la fuerza de trabajo, que puede ser adquirida por un precio, y utilizada en la producción.***

El autor explica detalladamente que la plusvalía consiste en la creación un valor más allá del valor invertido en la materia prima, en los instrumentos de producción y de la fuerza de trabajo.

Este nuevo valor es la plusvalía, un valor excedente en relación al valor inicialmente invertido. Obteniendo es el fin de la actividad empresarial capitalista, para lo cual la producción de bienes destinados a la satisfacción de las necesidades humanas no es sino un medio.***

El autor, basándose en la teoría marxista, demuestra que el derecho de trabajo, lejos de ser solamente un instrumento de defensa de los trabajadores, es la forma jurídica de la adquisición de la mercancía fuerza de trabajo y de la obtención de la plusvalía por parte del capitalista. Su concepción sobre esta rama jurídica se encuadra en la corriente jurídica crítica. Ahora bien, la teoría marxista, a la que se remiten los críticos, consideran a la fuerza de trabajo como mercancía, lo que sí constituye un planteamiento contestatario a toda la concepción dominante sobre el trabajo. Renán Vázquez dice que las organizaciones internacionales como el Tratado de Versalles de 1919, la Organización Internacional de Trabajo, etcétera, han coincidido en definir al trabajo como no mercancía, y según el tenorían razón si se aludiera a la actividad pero no si se refieren a la fuerza de trabajo.

Es evidente que si al decir: el trabajo no debe ser considerado como una mercancía o no es mercancía, se alude a la actividad, la afirmación es correcta pero si, como parecer ser, la expresión trabajo indica en esas frases la fuerza de trabajo sólo sería coherentes si expresasen que se debe retirar la fuerza de trabajo del mercado, lo que equivaldría a una socialización total de los medios de producción y al establecimiento de la planificación como procedimiento de atribución de los recursos disponibles para la reproducción y el consumo.***

120 Renán Vázquez, Jorge. op. cit., p. 37.

121 Renán Vázquez, Jorge. op. cit., p. 43.

122 Renán Vázquez, Jorge. op. cit., p. 47.

Esto significa, en otras palabras, que las organizaciones de trabajo tratan de ocultar el carácter de mercancia de la fuerza de trabajo. El hecho de declarar que el trabajo no es artículo de comercio, no cambia una realidad objetiva. Por otra parte, es imposible pensar que esas expresiones lleven implícito el propósito de plantear la socialización de los medios de producción.

El autor agrega, que aún cuando el Estado intervenga en el proceso de adquisición de la fuerza de trabajo --a través de la creación de normas jurídicas limitantes del arbitrio del patrón-- y a pesar de que exista una efectiva participación de la organización sindical, en la sociedad capitalista no desaparecerá la naturaleza cambiaria de la relación de trabajo.

La intervención del Estado, mediante la expedición de normas obligatorias, limitativas de la voluntad del empleador, no hace desaparecer la operación cambiaria que es la relación de trabajo. Tampoco la intervención de la organización sindical; desvirtúa esta realidad por el contrario, la reafirma, porque su presencia convierte al trato individual de cada trabajador por separado en un trato colectivo por el cual se fija el precio de la fuerza de trabajo y las condiciones en que este será utilizada en la producción. --*

Las relaciones de trabajo son reglamentadas por el derecho laboral. Según Renato Vázquez, esta rama jurídica tiene por objeto la regulación del contrato de trabajo, y su origen se debió a que los continuos cambios, que se daban en la esfera de las relaciones entre obreros y capitalista, provocaban enfrentamientos entre estos.

El nacimiento de una nueva rama del Derecho, cuyo objeto de regulación era el contrato de trabajo, venía a ser así el resultado de una acumulación de sucesivos cambios cuantitativos en la esfera normativa que reflejaban la evolución de las relaciones entre obreros y capitalistas, la cual, a su vez, traucía la lucra de estos dos grupos. --*

c) El contrato de trabajo versus la relación de trabajo

El autor afirma que el contrato de trabajo es el marco legal de las relaciones entre trabajadores y patrones, y es la forma específica de la relación laboral capitalista. Este contrato ha sufrido variaciones a través del tiempo, al igual que las relaciones de trabajo, sin que fuera afectada su naturaleza. De todas formas, de acuerdo a lo afirmado por Renato Vázquez, esta

*6. Renato Vázquez, Jorge. op. cit., p. 30.

*42. Renato Vázquez, Jorge. op. cit., p. 31.

evolución en cada lugar al surgimiento de la teoría de la relación laboral.

Esta evolución ha hecho pensar a algunos autores en una crisis del contrato de trabajo, particularmente porque el consentimiento de las partes tiene a ser sobreentendido, y, en algunos casos, dejado de lado al iniciarse el vínculo laboral, como sostiene la teoría de la relación laboral. --

El autor es un crítico de la teoría de la relación social. De acuerdo con su opinión, el contrato de trabajo seguirá vigente mientras la fuerza de trabajo tenga un carácter de mercancia.

El fundamento original del contrato de trabajo consiste en que el empleador y el trabajador concurren al mercado de trabajo como sujetos formalmente libres. Sin embargo, este requisito fue, desde el inicio del capitalismo, sólo aparente ya que el obrero se "ve forzado, por un estado de necesidad, a aceptar las condiciones impuestas por el patrón. Esta situación no ataca a la esencia del contrato de trabajo, pues la afectada es la voluntad del trabajador y no la del empleador.

Esta contradicción no atacaba la estructura contractual, para el criterio de la doctrina, en tanto y cuanto era la voluntad del trabajador la conculcada. Bastaba, en relación a este, cuidar que su consentimiento fuese formalmente libre, para que pudiese continuar vendiendo su fuerza de trabajo. --

De acuerdo con el pensamiento de Renán Vásquez, la situación cambió cuando el Estado, ante los empujes de la clase trabajadora, decidió intervenir para limitar jurídicamente la voluntad del patrón. Es, entonces, cuando se comienza a cuestionar la estructura del contrato de trabajo, porque la libre voluntad vituperada es ahora la de patrón y no solamente la del trabajador.

Ahora bien, el hecho que el Estado haya limitado la voluntad del patrón no significa que la haya anulado. Ella persiste por la sola razón que este conserva la propiedad de los medios de producción y la necesidad de adquirir fuerza de trabajo, por lo tanto subsiste el contrato de trabajo.

El contrato de trabajo permanece, en consecuencia, como una relación formada por la concurrencia del interés y la actitud de una persona que teniendo la propiedad de los medios de producción necesita fuerza de trabajo ajena, y del interés y la actitud de

163 Renán Vásquez, Jorge. op., cit., p. 75.

164 Renán Vásquez, Jorge. op., cit., p. 76.

otro desprovisto de esos medios que usa empujarse para obtener un ingreso económico. 105

La limitación de las voluntades de los sujetos participantes en la compra y venta de la fuerza de trabajo dio origen a la teoría de la relación de trabajo. Según esta teoría, la aplicación de la ley laboral no exige la concurrencia del consentimiento expreso del trabajador. Aunque, de acuerdo a la opinión del autor, lo que se intenta no es proteger al trabajador sino ocultar el carácter comercial de la relación de trabajo, y así lo expresa:

La teoría de la relación de trabajo y, su subsidiaria, la teoría de la institución, constituyeron una tentativa de ocultar la naturaleza cambiaria del contrato y de la relación de trabajo, y el hecho de que la plusvalía tiene su origen exclusivamente en el trabajo ejecutado a través de ese intercambio. 106

La crítica a la teoría de la relación de trabajo que lleva a cabo el autor, al igual que los demás juristas críticos, es muy importante porque ataca a uno de los temas más defendidos por los apologistas, que es la no exigencia de la voluntad del trabajador y del patrón para la aplicación de la ley laboral.

En el proceso de trabajo existe un intercambio a través del cual una persona pone a disposición de otra, poseedora de los medios de producción, su potencial de trabajo a cambio de un salario que permita adquirir los bienes y servicios para su subsistencia. En tanto, el poseedor de los medios de trabajo, debe comprar una mercancía que ponga en movimiento los elementos de producción y sea capaz de crear valor excedente y esa mercancía es la fuerza de trabajo. Esto es lo que sucede en el proceso de trabajo. La norma jurídica laboral no crea esta realidad sólo la regula. Que la voluntad de quienes intervienen en este proceso cambiario de mercancías este limitada no afecta la naturaleza de la operación comercial. Los teóricos de la relación de trabajo quieren ocultar esta realidad so pretexto de la vituperación del alejamiento de los sujetos intervinientes en el proceso de intercambio de las mercancías fuerza de trabajo y salario.

Está claro que para el autor el derecho de trabajo de la forma a las relaciones sociales y los define de la siguiente manera:

De allí que genéricamente se pueda definir al derecho del trabajo como la rama del derecho relativa a las relaciones de trabajo.

105 Benadón Vázquez, Jorge. Op. Cit., p. 11.

106 Benadón Vázquez, Jorge. Op. Cit., pp. 65-64.

personal realizado para obtener un ingreso económico por quien lo ejecuta. 147

Según el autor, el derecho del trabajo forma parte de la superestructura jurídica que regula la compra de la fuerza de trabajo.

En otros términos, el Derecho del Trabajo constituye la parte de la superestructura jurídica que formaliza la operación económica cambiaria de fuerza de trabajo por remuneración, es decir, por un lado, la adquisición y utilización de la fuerza de trabajo en la producción de bienes y servicios, y, por otro, el precio de la fuerza de trabajo como un momento determinado de remuneración periódica y como cierto número y valor de derechos sociales entregados al trabajador. 148

Por otra parte, Renón Vásquez dice que esta rama jurídica, aunque recoge algunas instituciones del derecho civil, goza de autonomía en lo referente a la aplicación, en el contenido, en las fuentes y en las técnicas.

De acuerdo con la opinión del autor, el derecho laboral tiene una importancia cualitativa y otra cuantitativa.

La importancia cualitativa radica en que esta rama del derecho regula la actividad básica de la sociedad: la economía. Es decir, regula las relaciones económicas que tienen influencia en las restantes relaciones sociales.

La importancia cuantitativa surge del rol del Derecho del Trabajo en relación a la actividad más importante de la sociedad que es la economía, cuyas relaciones conforman la estructura en torno de la cual gravitan las demás actividades. 149

El derecho de trabajo reglamenta el ingreso del trabajador en la empresa, su activado, su salida y su participación a través del salario.

La importancia cuantitativa de esta rama jurídica se basa en la cantidad de personas regidas por esas normas, que según la opinión del autor, se trata de la mayor parte de la población económicamente activa de un país.

Renón Vásquez reconoce que el derecho del trabajo tiene un carácter parcialmente protector de los trabajadores, pero realiza la siguiente observación que lo distingue totalmente de los juristas apologistas:

147 Renón Vásquez, Jorge, op. cit., p. 60.

148 Renón Vásquez, Jorge, op. cit., p. 67.

149 Renón Vásquez, Jorge, op. cit., p. 74.

Sin embargo, no es absoluto, puesto que, cada la oposición de intereses de empleadores y trabajadores, su permanencia depende de la correlación de las fuerzas de ambos. En ciertos momentos el carácter protector de algunas normas puede ser atenuado e incluso desaharacter y trocarse en un carácter protector del empleador.

Con esto quiere decir que las normas laborales están envueltas en la lucha de clases y por tanto su aplicación y su efectividad dependerá de dicha confrontación.

El autor señala como característica positiva la irrenunciabilidad de los derechos sociales. En nuestro trabajo de campo, comprobaremos cómo en la administración de justicia en el caso de Fuedia, la Conciliación consiste en que el trabajador renuncie a algunos sus derechos a cambio de solucionar su problema de la forma más rápida posible.

Hasta aquí los temas más interesantes, para nuestro trabajo, expuestos por Jorge Kenadón Vásquez en su libro *Derecho del Trabajo*. Como hemos dicho anteriormente su pensamiento constituye una crítica importante a las concepciones tradicionales de esta rama jurídica.

11.4. El derecho laboral según Antoine Jeammauo

Antoine Jeammauo pertenece a la corriente de Crítica Jurídica de Francia. Es un teórico del derecho laboral y sus investigaciones las lleva a cabo en la universidad de Saint Etienne.

Los planteamientos sobre el derecho laboral de Antoine Jeammauo coinciden con los del resto de los juristas críticos. Según este autor, el derecho del trabajo tiene como función la reproducción de las condiciones de la producción capitalista, y a la vez la protección de las actuales relaciones de producción. Esta tesis va ser defendida plenamente en el artículo "El derecho laboral en la salvaguarda de la dominación capitalista".¹⁷ Quisiera hacer la salvedad que no es su único trabajo, ya que su producción intelectual es importante y ha publicado en varios países. Utilizo este artículo porque tiene una relación importante con mi investigación.

El autor parte del principio de que toda sociedad entre ellas la capitalista, para perdurar, debe reproducir las condiciones de su producción, tanto sus fuerzas productivas como las relaciones sociales predominantes. El derecho en general ayudará a lograr este propósito.

¹⁷ Kenadón Vásquez, Jorge, op. cit., p. 175.

¹⁸ Jeammauo, Antoine. "El derecho laboral en la salvaguarda de la dominación capitalista" en *La Crítica Jurídica en Francia*, varios autores, universidad autónoma de Fuedia, Fuedia, 1980.

Por otra parte, el derecho burgués es estatal, es decir, que el Estado es el productor de las normas jurídicas, lo cual favorece la imagen de estar por encima de las clases.

Además de ser normativo, nuestro derecho es también estatal. La formulación de las reglas por parte del Estado, principalmente en la forma de la legislación, y por parte de un Estado que supuestamente encarna el interés general, frente a una sociedad civil desgarrada por los antagonismos, contribuye al mantenimiento de esta sociedad, y refuerza la imagen de un Estado "por encima de las clases". 172

En lo referente a nuestro tema, el autor manifiesta que el derecho laboral, a la vez que reglamenta las relaciones laborales, permite también lo que él llama el derecho de los capitalistas a la igualdad en la explotación de la clase trabajadora. El autor, haciendo referencias directas a Karl Marx, expresa lo siguiente:

Fero al asumir de manera específica las relaciones laborales, el derecho constituye otro factor suplementario de reproducción de las relaciones sociales: la normatividad permite que se realice entre los capitalistas esa "igualdad en la explotación de la fuerza de trabajo", que constituye "el primer derecho del capital." 173

A partir de esta proposición, Jeammaud expone cómo las reglamentaciones laborales, aún las más protectoras de los derechos de los trabajadores, cumplieron la doble finalidad de ser, por un lado, una garantía de igualdad entre los empresarios que concurren al mercado de trabajo y, por otro lado, de aval para la protección de los derechos de los asalariados.

Al precisar y uniformar las condiciones de compra y de consumo de la fuerza de trabajo, las disposiciones del derecho estatal y convencional más ostensiblemente protectoras de los trabajadores constituyen, por consiguiente, tanto una garantía de la igualdad entre los funcionarios del capital, y por ende, de la competencia capitalista, como una protección para los asalariados. 174

Un tema importante que considera Antoine Jeammaud, retomando las tesis de Mario de la Hueva, es el relacionado con lo que llama la internacionalización del derecho del trabajo. Plantea, entre otras cosas, que las políticas de las instituciones

172 Jeammaud, Antoine. op. cit., p. 115.

173 Jeammaud, Antoine. op. cit., p. 116.

174 Jeammaud, Antoine. op. cit., p. 117.

internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no solamente beneficiarían a los trabajadores sino también a las empresas con capital internacional ya que homogenizan las cargas sociales y favorece la igualdad en la competencia entre los capitales nacionales y los extranjeros cuando estos últimos se instalan en los países menos desarrollados.¹⁷⁵

También relacionado con el tema de la competencia capitalista, el autor se inclina a pensar que el derecho laboral beneficiaría a la concentración de capital, esto en razón a que debido a las cargas sociales impuestas por la normatividad, las empresas con pequeño capital no pueden enfrentar los costos de las mismas.

El desarrollo del derecho social en general, y del derecho laboral en particular, aparece como un factor decisivo en la concentración de los medios de producción puesto que el aumento del costo de la fuerza de trabajo que de este se deriva, agilita a los empresarios y precipita la desaparición de las empresas marginales.¹⁷⁶

Igualmente, el autor manifiesta que algunas disposiciones que parecen indiscutiblemente provechosas para los asalariados, en última instancia cumplen la finalidad de asegurar la reproducción de la clase trabajadora. Entre estas disposiciones están las referidas a la salud, al salario, a la capacitación, a la protección del trabajo femenino, entre otras.

Mi igual que esta legislación fabril, las disposiciones contemporáneas para la protección de la salud de los trabajadores (higiene, seguridad, determinación del tiempo de trabajo y de descanso) significan protección de la fuerza de trabajo. Asimismo, todas las disposiciones que fijan una remuneración mínima están encaminadas a mejorar su mantenimiento y a permitir su reproducción.¹⁷⁷

El autor manifiesta que aún la capacitación, que sin lugar a dudas, ha sido una de las banderas importantes del movimiento obrero, y sin lugar a dudas constituye un derecho del trabajo, también es ventajosa para el sistema capitalista, ya que a través de ella contará con el personal adecuado para la producción, y es por este motivo que la organización y normalización del adiestramiento está a cargo de los compradores de la fuerza de trabajo. También, Jeammaud reconoce que la capacitación responde a una necesidad ideológica del sistema, que es la promoción y capacitación individual:

¹⁷⁵ Cfr., Jeammaud, Hntoine, op., cit., pp. 117-118.

¹⁷⁶ Jeammaud, Hntoine, op., cit., p. 121.

¹⁷⁷ Jeammaud, Hntoine, op., cit., p. 131.

Es verdad que tal institución constituye una respuesta a una aspiración de los trabajadores, inscrita en el orden capitalista que impone trabajar para vivir. Pero responde a esta en la medida en que así lo requieren las necesidades de este sistema. Y garantiza a la vez el control social de la tal capacitación. (...) y por último, constituye un factor de reactivación de la ideología de la promoción individual y del acceso individual a la "cultura", mientras que la asociación que conviene realizar hoy es en realidad una descalificación ligada a la descalificación de la gran mayoría de los empleos manuales e intelectuales, antes que una superación del nivel de formación. 174

En relación con el trabajo femenino, el autor pretende desmitificar la concepción de que su reglamentación es una concesión graciosa del sistema. El reconocimiento de los derechos de la mujer trabajadora responde, según el autor, a razones de diversa índole y entre ellas se encuentra su papel de reproductora de la especie y de la ideología dominante del sistema. Este rol de transmisora de los valores culturales de la sociedad, ha sido bien definida por la psicología y la sociología.

So pretexto de proteger a la familia, era preciso garantizar simultáneamente el concurso, considerado como decisivo, de la madre para la transmisión de los "valores" a los niños, es decir, para la reproducción de las condiciones ideológicas del mantenimiento del orden burgués. 175

Estas son algunas de las disposiciones del derecho laboral que muestran, a través de un análisis crítico, cómo esta rama jurídica, lejos de ser solamente un instrumento de protección de la clase trabajadora, también lo es para la reproducción del sistema capitalista. Por otra parte, el derecho del trabajo, cuyas normas son promulgadas por el Estado, es una evidencia de la forma cómo este interviene en la esfera económica, a pesar del discurso sobre la separación del Estado respecto del proceso económico del sistema capitalista. Esta afirmación es puntualizada minuciosamente por el autor:

La existencia de un derecho laboral destinado a proteger, reconstruir y adaptar la fuerza de trabajo -y de un derecho de origen principalmente estatal- atestigua, por lo tanto, que "el capital privado sigue necesitando la existencia de un poder estatal". La intervención "económica" de este poder de Estado consiste, en

174 Jeammaud, Antoine, op. cit., p. 134.

175 Jeammaud, Antoine, op. cit., p. 135.

primer lugar, en "la gestión de la fuerza de trabajo asalariada, y la gestión de la moneda como equivalente general".¹⁰⁰

Otra de las tesis importantes de Antoine Jeammaud, que coincide con los restantes pensadores de la corriente crítica del derecho, es que el derecho laboral, en última instancia, procede a la dominación de la clase capitalista. ¿Cómo logra este objetivo? A través de un discurso que obtenga que la mayor parte de la población acepte a los principios del sistema social y también, aplicando las normas jurídicas, con lo cual se procura el control de la lucha de clases.

A través del derecho social, se busca salvaguardar el orden establecido en dos direcciones: la estibulación de la adhesión de la gran masa de los ciudadanos a los principios que organizan nuestra sociedad, y la policía, en el sentido amplio, de la lucha de clases.¹⁰¹

De acuerdo con el pensamiento de este autor, para lograr el consenso de los ciudadanos no basta con un discurso exhortándolo a la adhesión, sino que es necesario y más útil, lograr un real mejoramiento de los mismos, y el derecho laboral contribuye en gran medida a conseguir este objetivo y, por lo tanto, colabora con la salvaguardia de la dominación capitalista.

Como tenemos ideológico, tal consenso no puede depender únicamente del discurso. Debe ser alimentado por una real mejora de la suerte de los trabajadores, mucho más eficaz que las exhortaciones. En la medida en que tiene a esta mejora, el derecho laboral contribuye por lo tanto, objetiva y activamente, a la salvaguardia de la dominación capitalista.¹⁰²

Sobre este mismo tema, el autor reconoce que es indudable que la masa de trabajadores ha obtenido un progreso social objetivo, si lo comparamos con los primeros tiempos del capitalismo. Se puede afirmar que la elevación del nivel de vida de los trabajadores le permite una forma de vida que pretende imitar a la de la clase dominante. Si bien esto parecería que es un logro positivo y efectivo del movimiento obrero, la burguesía también sale ganando en el terreno de la dominación ideológica.

Pero en última instancia salen ganando también los capitalistas o, por lo menos, pueden confiar en salir ganando, en el terreno de la dominación ideológica del modelo de una sociedad edificada bajo su hegemonía. En suma, se trata de volver más soportables las

¹⁰⁰ Jeammaud, Antoine, op. cit., p. 130.

¹⁰¹ Jeammaud, Antoine, op. cit., p. 138.

¹⁰² Jeammaud, Antoine, op. cit., pp. 138-139.

relaciones sociales para las clases dominadas, a fin de asegurar su permanencia.¹³³

Por otra parte, el autor manifiesta que debido a que el derecho de trabajo promueve el progreso social y asume las consecuencias de las transformaciones del aparato productivo -tareas que constituyen uno de los cometidos del derecho laboral-, se refuerza indudablemente la cohesión del cuerpo social en beneficio del mantenimiento del orden capitalista; sin embargo, la ventaja que de ello saca, la clase dominante no deja de tener su contrapartida. No nos referimos tanto a la limitación de la explotación o al aumento relativo del costo de la fuerza de trabajo, como a la imposibilidad política en la que se halla para imponer retrocesos (por lo menos, retrocesos demasiado sensibles) a este "derecho de progreso".¹³⁴

Al promover el "progreso social" y al asumir las consecuencias de las transformaciones del aparato productivo -tareas que constituyen uno de los cometidos del derecho laboral-, se refuerza indudablemente la cohesión del cuerpo social en beneficio del mantenimiento del orden capitalista; sin embargo, la ventaja que de ello saca, la clase dominante no deja de tener su contrapartida. No nos referimos tanto a la limitación de la explotación o al aumento relativo del costo de la fuerza de trabajo, como a la imposibilidad política en la que se halla para imponer retrocesos (por lo menos, retrocesos demasiado sensibles) a este "derecho de progreso".¹³⁴

La postura de Jeammaud con respecto a la autonomía del derecho del trabajo, es una replica a sus detractores. Según el autor, tal posición cumple una función ideológica, que es ocultar el verdadero sentido de las relaciones sociales capitalistas. Lo que significa que el derecho del trabajo oculta la realidad social, que es la tesis que defienden los pensadores críticos.

(...) esta autonomía es, ante todo, fruto de un proyecto de conservadurismo social: nacer creer que las relaciones de producción con las cuales están unido los roles llevados a la escena por el derecho burgués, han sido sustituidas, o pueden ser sustituidas, sin trastorno social alguno, por relaciones de colaboración que regulieren y determinan nuevos roles jurídicos.¹³⁵

Jeammaud afirma que la oposición de clase está presente en todo el derecho, y que la originalidad del derecho laboral es presentarse como el organizador de este antagonismo y, es indudable, que por esta razón es considerada como la rama jurídica más progresiva. Sin embargo, según su opinión, el reglamentar disposiciones supuestamente favorables a los

¹³³ Jeammaud, Antoine, *op. cit.*, pp. 139-140.

¹³⁴ Jeammaud, Antoine, *op. cit.*, pp. 140-141.

¹³⁵ Jeammaud, Antoine, *op. cit.*, p. 144.

asalariados, puede convertirse en un instrumento de control social.

De manera general, toda disposición jurídica que contiene un poder o un derecho y que a la vez precisa su contenido, está destinada a funcionar como limitación de esta prerrogativa.¹⁵⁴

Como ejemplo de esta afirmación, Jeammaud, cita la reglamentación de la huelga en Francia y dice lo siguiente:

En resumidas cuentas, si bien la huelga es objeto de un derecho constitucionalmente reconocido, si bien el régimen jurídico de su ejercicio es, en Francia, *relativamente* liberal, resulta sin embargo que el derecho de la huelga está *conquistado* en su mayor parte por disposiciones legislativas y por reglas oratorias tendientes a limitar o, en menor medida, a legitimar el uso del lockout.¹⁵⁷

Recordemos que esta institución de la huelga reglamentada por el derecho laboral, era expuesta por Mario de la Cueva como ejemplo de que esta rama del derecho era un derecho clasista, de y para la clase obrera. Por su parte, Jeammaud afirma que, por el contrario, la regularización de la huelga, más que proteger a la clase obrera, trata de limitar este derecho en contraoposición del lockout patronal a lo cual la jurisprudencia francesa, por una u otra razón, le ha otorgado la legitimación.

Simultáneamente, la jurisprudencia judicial ha venido reconociendo al lockout una existencia ilegítima, en ciertas condiciones por lo menos, ora por el recurso a la noción de fuerza mayor o a la excoedición de incumplimiento, en una problemática contractual; ora por el recurso al poder del empresario para asegurar la seguridad de los bienes y de las personas, situándose en el plano de las relaciones colectivas de trabajo.¹⁵⁶

Esta investigación está limitada al derecho del trabajo individual, es decir, que no se tratará la institución de la huelga; simplemente la he citado para confrontar el análisis que respecto de ella hacen las dos corrientes del derecho, mientras que los adolicistas, encabezados por Mario de la Cueva, con la reglamentación de la huelga como un ejemplo de protección a los intereses de la clase asalariada. Antoine Jeammaud junto con todos los pensadores críticos, si bien no niegan el beneficio que puede traer la regularización, también advierten que configura una limitación a su realización, ya que se determina por que

¹⁵⁴ Jeammaud, Antoine. *Op. Cit.* p. 147.

¹⁵⁵ Jeammaud, Antoine. *Op. Cit.* p. 147.

¹⁵⁶ Jeammaud, Antoine. *Op. Cit.* p. 148.

causas y en que condiciones se deben llevar a cabo; y este autor agrega las diferentes conductas que asume el Estado frente al paro decretado por uno u otro sujeto de la relación laboral. Lo mismo ocurre con la reglamentación de la cuestiones sindicales.

Toda concesión reconocida por la ley a un sindicato tiene como contrapartida necesaria -únicamente necesaria- el sometimiento a obligaciones que limitan su autonomía con respecto a los poderes y, en particular, el imponerle cierto control por parte de los órganos del Estado capitalista. -'

Estas son las ideas principales de Antoine Jeammaud, en este texto, sobre el derecho laboral. Podemos concluir que su idea principal es tratar de desmistificar el derecho laboral y mostrar cómo las disposiciones que más claramente son positivas para los trabajadores en última instancia sirven para asegurar la hegemonía de la clase dominante y del sistema capitalista.

CAPITULO CUARTO EL TRABAJO DE CAMPO

1.1. Definición del objeto de estudio.

Como ya analizamos en la primera parte de esta investigación, las normas jurídicas de trabajo, regulan las relaciones entre los propietarios de los medios de producción (capitalista, empresario o patrón) y aquellos que, por el pago de un salario, ponen a disposición de los primeros su fuerza de trabajo. Es decir que el derecho laboral regula la compraventa de la mercancía de la fuerza de trabajo. De acuerdo con el discurso del grupo gobernante, a través de esta reglamentación se pretende lograr armonía entre patrón y trabajador.

La concordia entre los dos elementos del proceso de trabajo, patrón y obrero, es indispensable para que exista equilibrio social, y por ende la permanencia del sistema. Cuando en una sociedad existen conflictos laborales generalizados, se podrá pensar que esa sociedad está en camino a un cambio.

En México, las relaciones de trabajo individuales y colectivas están reguladas por la Ley Federal de Trabajo, cuyos objetivos están expresados en su artículo segundo de la siguiente manera:

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.*

De acuerdo con este artículo, el derecho de trabajo mexicano tiene dos objetivos que son el equilibrio y la justicia social, que se lograrán a través de una serie de principios que están contenidos en el artículo tercero de la misma ley:

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

En el mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación de los trabajadores. -

* Artículo 4. título primero. Ley Federal de Trabajo.

- Artículo 3º. título primero. Ley Federal de Trabajo.

De esta forma queda claro que la ideología del legislador anula la teoría marxista, que considera a la fuerza de trabajo como mercancía, y que por justicia social entiende que el trabajador y su familia tengan un nivel económico que le permitan vivir "decorosamente" -concepto por sí mismo ambiguo y no definido- y le asegure la salud. También incluye principios de la doctrina socialista liberal, tales como la igualdad de los individuos frente a la ley sin importar raza, religión y sexo, libertad de pensamiento, etcétera. En este artículo queda plasmada parte de la ideología jurídica dominante entre los legisladores que aprobaron la Ley Federal de Trabajo, que, sin lugar a dudas, tiene una clara coincidencia con la corriente apologeta del derecho del trabajo, y no puede ser de otra manera ya que uno de los miembros que formó la Comisión Redactora de dicha ley fue el doctor Mario de la Cueva.

Cuando los intereses de uno de los agentes del proceso de trabajo se ven afectados por la acción del otro pueden concurrir a una instancia gubernamental -las Juntas de Conciliación y Arbitraje- con el objeto de dirimir sus diferencias.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje fueron creadas con el fin de lograr que los patrones y los empleados en conflicto, lleguen a un acuerdo beneficioso para ambas partes, evitando de esta forma un proceso judicial más largo y costoso. En caso de que el mismo no se logre, las autoridades de estas instituciones deben emitir un laudo ajustado a la norma, y si alguna de las partes no está conforme con el mismo puede ampararse ante la Suprema Corte de Justicia.

El fin último que se proponen estas instituciones laborales es administrar la justicia lo más rápido y expedito posible, evitando que los casos se acumulen en la última instancia del proceso laboral, o sea, en la Suprema Corte de Justicia.

El objetivo y funcionamiento de estas instituciones están reglamentadas por la Ley Federal de Trabajo, la que determina para la solución de los conflictos laborales dos jurisdicciones, que son la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. A la primera le corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y de las actividades de competencia federal y a la segunda todos los problemas laborales que no sea competencia de la anterior.

En cada estado de la república funcionan una Junta Federal y una Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Nuestro trabajo de campo se limitó a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de

- Capítulos A. XI, XII y XIII. Título once. Ley Federal de Trabajo

- Artículo 606. Capítulo III. Ley Federal de Trabajo.

- Artículo 621. Capítulo III. Ley Federal de Trabajo.

Fuebia, y al análisis de la problemática de los conflictos individuales.

Se eligió a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, porque atiende a trabajadores cuya tipología es más variada que las de quienes concurren a la Junta Federal, y también porque a la primera acuden aquellos asalariados que, por lo general, no cuentan con amparo sindical y por tanto se encuentran más desprotegidos desde el punto de vista jurídico. Es verdad que Fuebia es un estado preterentemente industrial, por lo que cualquier otra investigación sociológica se inclinaría por los conflictos laborales en este sector, y este será el objetivo una próxima investigación. Pero por un trabajo exploratorio entre algunos litigantes, tuvimos conocimiento de que la mayoría de los patrones de sus demandados, no son los de las grandes industrias, sino las empresas no industriales, de capital medio y pequeño; y en el caso de los trabajadores, son aquellos que no están sindicalizados y cuya actividad la realizan bajo la dirección de otras personas. Éstos fueron los motivos principales que nos llevaron a limitar nuestro trabajo de campo a dicha institución.

1.2. Observación de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje

Como primer paso del trabajo de campo, se llevó a cabo una observación no participante, durante los meses de noviembre y diciembre de 1992 y enero de 1993, mientras se recolectaba la información documental y se entrevistaba a los funcionarios de la institución.

1.2.1. Funcionamiento de la institución

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Fuebia está formada por seis juntas especiales a donde los trabajadores y patrones pueden ir a ventilar los conflictos derivados de su relación laboral. Cada una de ellas trata los problemas de determinados tipos de empresas o centros de trabajo. Así, por ejemplo, la Junta Especial Número Cinco, está dedicada a los asuntos de las instituciones de educación superior, y la Número Cuatro a las empresas de construcción. Esta organización de la institución fue determinada por el poder ejecutivo de Fuebia.

Las juntas especiales están constituidas por un presidente, dos secretarios de acuerdos, un representante de los trabajadores y otro de los patrones, dos actuarios y personal administrativo. Las funciones y atribuciones de este personal están determinadas por la Ley Federal de Trabajo.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje es la primera instancia donde se presentan los actores del conflicto laboral, en busca de una solución conciliadora. Si este objetivo se logra, las autoridades de la institución redactan un convenio donde se especifican las condiciones del mismo. De no concretarse el acuerdo, el presidente de la junta especial emite un laudo conforme con su interpretación de la norma. Cuando alguna de las

partes cree que este último afecta a sus intereses puede comparecer ante la Suprema Corte de Justicia quien resuelve en definitiva el caso.

1.2.2. Ubicación geográfica y descripción edilicia

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje se ubica en zona céntrica de la ciudad de Puebla, en la calle 7 norte, número 1100; ocupa parte del primer piso de un edificio colonial, que comparte con la Procuraduría de Defensa del Trabajo, Bolsa de Trabajo, Dirección de Capacitación para el Trabajo y Registro Público de la Propiedad.

Las oficinas adecuadas de esta casa habitación, distan mucho de ser las adecuadas para los fines de la institución. For ejemplo, las audiencias concernientes a la iniciación de un conflicto, el desahogo de pruebas, las audiencias confesionales y otras se llevan a cabo en forma simultánea, en oficinas separadas una de otra por una mampara de vidrio que no garantiza la privacidad que necesita cada caso. Por otra parte, son demasiado reducidas y sólo hay lugar para un escritorio y dos o tres sillas. Este escaso mobiliario obliga a que algunos de los asistentes a la reunión deban permanecer de pie durante el transcurso del trámite. En cambio, la sala de conciliación y el despacho del director cuentan con condiciones más apropiadas para su funcionamiento.

En general el mobiliario se compone de escritorios, mesas, sillas y archiveros de modelo antiguo. Todas las tareas administrativas son realizadas de forma casi artesanal, auxiliado solamente por las máquinas de escribir mecánicas. No existe ningún departamento de sistematización de información, ni de computación. Los expedientes terminados son enviados al archivo, cuyo encargado no está capacitado para organizarlos de manera apropiada y sólo agrupa los expedientes por Junta especial, sin tener en cuenta fecha, tipo de conflicto u otras categorías que pudiesen resultar útiles para valorar la eficacia del trabajo de la institución.

1.2.3. Personal administrativo y profesional

El personal administrativo, en forma categórica se puede afirmar que es insuficiente en su número y escasamente preparado para la gran cantidad de asuntos individuales y colectivos que se ventilan en esta Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Estos dos elementos son señalados por los funcionarios como causales de la lentitud del trabajo.

El personal profesional está formado por presidentes y secretarios de las Juntas especiales, los proyectistas de laudos y los actuarios. Son abogados relativamente jóvenes, egresados de la Universidad Autónoma de Puebla, y titulados en años recientes. La excepción la constituyen el presidente de la Junta y los conciliadores, que tienen varios años trabajando para la

institución, y muchos más de haber presentado su examen profesional y son quienes tienen la mayor carga de trabajo.

Una situación interesante que se pudo observar, es que en el corredor que antecede a las oficinas del presidente de la Junta, los abogados litigantes practican entre sí, y por las conversaciones que se escuchan, es posible pensar que es en ese lugar que los representantes de los actores del conflicto llegan a algunos acuerdos.

Llama la atención el trato familiar que tienen los abogados litigantes con todo el personal de la institución, lo que puede dar lugar a ciertas actitudes que dificultan una administración de la justicia adecuada. Sobre este tema se solicitó la opinión de los operadores jurídicos tema que se tratará en el próximo capítulo.

CAPITULO QUINTO

LA IDEOLOGÍA DE LOS OPERADORES JURÍDICOS

1. Concepto de ideología

El objeto de estudio de la Sociología Jurídica es aprender e interpretar las conductas colectivas, y las ideas de los actores de las mismas, que dan origen y son consecuencia, de un discurso prescriptivo como lo es el derecho. La preocupación de esta rama del conocimiento, como se analizó en el primer capítulo de la primera parte, es conocer tanto los hechos o fenómenos observables, a través de los sentidos, como la ideología de sus protagonistas. La definición de sociología de Max Weber se adapta a nuestra ciencia:

Debe entenderse por sociología (en el sentido aquí aceptado de esta palabra, empleada con tan diversos significados: una ciencia que pretende entender, interpretándolo, la acción social para de esa manera explicarla causalmente en su desarrollo y efectos. Por "acción" debe entenderse una conducta humana (bien consista en un hacer externo o interno, ya en un omitir o permitir) siempre que el sujeto o los sujetos de la acción encajen a ella un *sentido subjetivo*. La "acción social", por tanto, es una acción en donde el *sentido mentado* por su sujeto o sujetos está referido a la conducta de otros, orientándose por esta en su desarrollo. .

Inmediatamente aclaro lo que se entiende por *sentido mentado por su sujeto*:

Por "sentido" entendemos el sentido mentado y subjetivo de los sujetos de la acción. (...) 2

El *sentido* del cual nos habla el autor, no es otra cosa que la ideología, y por tal, entendemos el conjunto de ideas, valores y creencias que los nombres tienen sobre el mundo natural, social, político, cultural, sobre su vida propia, y sobre todo aquello que pueda ser imaginado y pensado, usar Correas, para el uso de la sociología jurídica, define a la ideología de la siguiente manera:

Usaremos en este libro la palabra "ideología" para referir cualquier contenido de conciencia, cualquier idea o conjunto de

- WEBER, MAX. *Economía y Sociedad*. 1916. CIT., P. 3.

- WEBER, MAX. 1916. CIT., P. 3.

ideas de las que se puede decir que existen en la conciencia de alguien."

Es decir que el sentido es el significado que los nombres le imprimen a sus acciones y que conocemos con el nombre de ideología. Este significado o ideología no forma parte de lo observable a través de los sentidos, sino que es la concepción o idea que los nombres tienen respecto de sus propias acciones colectivas, y de sus peculiares creaciones sociales. Con esto quiero decir que la ideología se puede referir, tanto a los sentimientos que existen en el mundo de la experiencia, como también a otras ideas que dan sentido a las conductas individuales o colectivas de los actores.

Las ideas sólo pueden expresarse a través del lenguaje, que puede definirse como un conjunto de signos, que tienen un significado, y que se usan conforme con reglas llamadas gramaticales. Por su parte, llamaremos discurso a algún contenido de conciencia que está formalizado en un lenguaje."

El derecho es un discurso de tipo prescriptivo. Es decir, un conjunto de mandatos dirigidos al conglomerado social, y emanados del poder público. Las prescripciones de este conjunto se llaman normas jurídicas.

Las normas jurídicas tienen la particularidad de que, por un lado, son efecto y causa de determinadas conductas colectivas observables a través de los sentidos, y, por el otro, son el punto de partida y la consecuencia de las ideas que sobre ellas tienen las personas involucradas en esos mandatos.³

Podemos afirmar que el derecho es una creación de los nombres y forma parte del imaginario social. Entendiendo por esto, el conjunto de valores y normas que se da una sociedad a sí misma para identificarse. Pierre Ansart lo define de esta forma:

Además, toda sociedad crea un conjunto coordinado de representaciones, un imaginario a través del cual se reproduce y que identifica consigo mismo al grupo. Distribuye las identidades y los papeles, expresa las necesidades colectivas y los fines a realizar."⁴

³ Lorreas, Uscar. *Introducción a la Sociología Jurídica*. Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca. Ediciones Coyoacán. México, 1994, p. 33.

⁴ Me refiero aquí a Lorreas, Uscar. *Crítica de la Ideología Jurídica*. México, UNAM, 1973.

⁵ Me remito a la definición de derecho de Lorreas, Uscar. *Introducción a la Sociología Jurídica*, op. cit.

⁶ Ansart, Pierre. *Ideología, conflicto y poder*. México, La Red de Juntas Premia Editora, 1983, p. 17.

Junto con los mitos, las religiones, etcetera, el derecho constituye ese conjunto coordinado de representaciones. En su esencia las normas jurídicas no son otra cosa que la idea que tiene el grupo que detenta el poder de la forma cómo deben actuar los ciudadanos de un país. Las constituciones de las naciones son una prescripción imaginaria, ideal, de lo que la estructura social y política de las mismas deben ser.

El imaginario social no es fácilmente comprensible y responde a una organización social determinada y fundamentada por el grupo que detenta el poder económico y político. Para descifrar este imaginario social es necesario un adiestramiento específico. Las personas dedicadas a esta tarea forman ese grupo social que se conoce con el nombre de científicos o intelectuales.

Al interpretar y dar a conocer el imaginario social, los intelectuales cumplen un rol importante en la comunidad. Los miembros de esta, al conocer los valores, las normas y las creencias transmitidos por este grupo de personas, adquieren un sentimiento de pertenencia al grupo, e internalizan como propio ese imaginario que responde a los intereses de la clase en el poder.

El tema de la ideología y la estructura económica es uno de los más importantes en las ciencias sociales. Antonio Gramsci dedicó una parte importante de su obra a la ideología social y a la función de los intelectuales, y destacó el papel que estos últimos desempeñan en la sociedad:

Cada grupo social, naciendo en el terreno originario de una función esencial del mundo de la producción, se crea conjunta y orgánicamente uno o más rangos de intelectuales que le dan homogeneidad y conciencia de la propia función, no sólo en el campo económico sino también en el social y en el político, (...).

Por lo tanto, el discurso del derecho, como tal discurso, no es fácil de comprender para el común de las personas. Esta es la razón por la cual cada sociedad forma especialistas en el manejo y la interpretación de sus normas jurídicas, que son los juristas, y a quienes nosotros les damos el nombre de operadores jurídicos.

II. Los operadores jurídicos

Los operadores jurídicos constituyen un grupo de personas específicamente preparadas para el uso del derecho. Entendemos como uso del derecho, la interpretación y la aplicación del mismo.

⁷ Gramsci, Antonio, *Gobernos de la cárcel: los intelectuales y la organización de la cultura*, México, Juan Roldán Editor, 1975, p. 11.

No solamente los juristas toman el grupo de los operadores jurídicos, sino todas aquellas actores cuya función social está relacionada con la producción y el cumplimiento de las normas jurídicas. Es decir que en este grupo están incluidos, además de los abogados, los legisladores, los funcionarios públicos y, en ciertos casos, hasta los ciudadanos a quienes va dirigido el discurso del derecho.

Interpretar la ideología de los operadores jurídicos es una de las tareas más interesantes y más complicadas de la sociología jurídica. Significa nada más ni nada menos, que conocer lo que piensan sobre el derecho las personas que manejan este discurso. Cómo llegar a este conocimiento? En este aspecto la metodología empírica es bastante limitada. Por ese motivo se utilizan técnicas de la denominada sociología comprensiva, como son la entrevista de preguntas abiertas y la observación participante.

Es cierto que hemos definido como operadores jurídicos a un sector social muy amplio que comprendería a toda la sociedad. Pero para efectos de nuestro trabajo de campo, hemos limitado el término solamente a los juristas que cumplen la función social de aplicar el derecho, que son los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley, los abogados litigantes defensores de los actores del conflicto y los profesores de Derecho Laboral encargados de transmitir el conocimiento sobre la materia.

11.1. Los funcionarios

El Estado ejerce poder sobre los ciudadanos, a través de las diferentes instituciones creadas específicamente para tal fin. Uno de los temas más complejos de las ciencias sociales es el relacionado con este poder estatal. Para los efectos de este estudio entendemos por poder, la capacidad que tienen algunos individuos para determinar las conductas de los otros individuos. El derecho es uno de los instrumentos de esos actores sociales para ejercer su poder.

Las instituciones estatales no son necios o fenómenos simplemente observables. No existe algo en la realidad social que nos diga que eso que observamos son las instituciones. Sino que estas son conjuntos de normas que establecen que un parte del poder estatal se ejercerá prescribiendo determinadas conductas. Por ejemplo, la Secretaría de Educación Pública es una institución en el sentido que existe una ley que la crea, que establece quienes serán sus funcionarios, que deben estos hacer, quienes se encargarán de enseñar, como y que. Cuando nosotros asistimos a una escuela no observamos una institución sino un conjunto de personas -director, maestros, alumnos, secretarías, etcétera- que se comportan, actúan, de acuerdo o no, con lo establecido por la ley respectiva. Con esto quiero decir que las instituciones no son otra cosa que conjuntos de normas jurídicas y no fenómenos empíricos.

La ley reglamenta dos tipos de conductas. Una referida a la forma en que debe proceder el ciudadano a quien va dirigida la norma; por ejemplo la Ley Federal de Trabajo establece cómo deben

actuar los patrones y los trabajadores, y, por otra parte la normatividad reglamenta las conductas de los ciudadanos que tienen la función de vigilar el cumplimiento de la misma. De acuerdo con lo dicho anteriormente, los ciudadanos a quienes las normas les confieren la función de aplicar el derecho, son los funcionarios públicos.

Uscar Correas define a estos personales de la siguiente manera:

Es importante advertir que el funcionario es una creación del discurso que llamamos "jurídico". un individuo no es funcionario por alguna virtud misteriosa que le pertenezca, sino porque un discurso prescriptivo anterior autorizó a otro funcionario a designarlo como tal, o estableció un procedimiento especial para ungirlo tal. Un juez es funcionario porque una ley orgánica del poder judicial autorizó al parlamento a designarlo, tanto la ley como la designación del parlamento son discursos prescriptivos autorizados."

Es decir, el funcionario es producto de un discurso que dice que ese individuo está obligado a hacer cumplir ese mismo discurso que ordena y reglamenta, determinadas conductas. Es decir, que el funcionario es una consecuencia o efecto, una creación del discurso del derecho, con el objeto de vigilar el cumplimiento de otro aspecto del mismo.

En México, la Ley Federal de Trabajo, en el artículo 125, establece las instituciones a las que les compete su aplicación.

La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos del Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Maestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje;

XII. El Jurado de Responsabilidades.*

Como se señaló en su oportunidad, el trabajo de campo de esta investigación se limita a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Puebla, cuya jurisdicción, autoridades y facultades, están establecidas en el capítulo XIII del título once de la mencionada ley.

En el artículo 625 del título doce, la ley instituye las autoridades:

El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de las Entidades Federativas y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, determinarán el número de personas de que deba componerse cada Junta. **

Estos actores definidos por la ley, son los que directamente están relacionados con el manejo del derecho laboral y de estos, quienes tienen la dirección de la tarea, son el Presidente de la Junta y los Presidentes de las Juntas especiales, ya que los restantes funcionarios desempeñan su trabajo bajo sus órdenes. Nuestro interés se centró en conocer las opiniones de los funcionarios que tienen las responsabilidades de la administración de la justicia laboral en Puebla, y por esta razón se entrevistó en esta circunstancia a los presidentes y conciliadores de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y Procuradores de trabajo del estado de Puebla. En total se realizaron diez entrevistas, con una duración entre cuarenta y cinco minutos a una hora.

Durante los tres primeros meses del año 1973 se llevaron a cabo las entrevistas a los mencionados funcionarios, cuyo esquema se incluye en anexo. La entrevista tenía por objeto conocer la opinión y valoración de los responsables de la justicia laboral, respecto de los objetivos reales de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de los tipos de conflictos que se ventilan en la institución, de la valorización de su trabajo como operadores jurídicos, y de la Ley Federal de Trabajo. En general se observó consenso entre las opiniones de los entrevistados.

a) Opiniones sobre los objetivos de la institución

Se consideró de gran importancia conocer la opinión de los funcionarios acerca de los objetivos de una institución, cuya tarea es la de administrar justicia entre desiguales, como son el

* Ley Federal de Trabajo, título once, capítulo I, artículo 523.

** Ley Federal de Trabajo, capítulo doce, artículo 625.

patrón y el trabajador. Al inicio de la conversación la investigadora manifestó al entrevistado que deseaba conocer los objetivos reales de la institución, es decir que es lo que se proponían los funcionarios cuando llegaba un conflicto laboral. El resultado es que existe una clara coincidencia entre lo que piensan esos funcionarios, lo expuesto en la Ley Federal de Trabajo y la opinión de los miembros de la corriente sociologista del derecho laboral respecto de los objetivos de la institución.

Según estos funcionarios, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje tiene la función de solucionar los problemas laborales de la entidad, y lograr *equilibrio* entre los factores de la producción, también hicieron referencia a que se debe procurar que los conflictos laborales se resuelvan a través de la conciliación.

Todos los funcionarios entrevistados valoraron positivamente su trabajo y la efectividad de la institución, debido a que, en un gran porcentaje, los casos se resolvía vía conciliación. En estas respuestas, los entrevistados no hicieron referencia a si se lograba el mentado *equilibrio* o no, sino simplemente a que los asuntos se resolvían a través de un arreglo entre las partes, el cual se considerará en un apartado posterior, en que demostraremos a cuál de las partes se beneficiaba en última instancia.

Es decir, el indicador empírico con que los empleados del gobierno miden la eficacia de la institución y de su trabajo, es el porcentaje de negocios que resuelven a través de la conciliación. Los funcionarios tienen un criterio cuantitativo y no ético. A pesar de que son abogados y que opinan que el derecho del trabajo tienen objetivos éticos, tales como alcanzar el *equilibrio* entre las partes del conflicto y lograr la justicia social, valoran su trabajo por la cantidad de asuntos que resuelven vía conciliación, sin tener en cuenta si a través de la misma se concretan los objetivos de las normas de trabajo.

b) Opiniones sobre el proceso judicial laboral

Las preguntas de las entrevistas estuvieron dirigidas, no al proceso en tanto a procedimiento judicial, sino al aspecto sociológico del mismo, como ser en que etapa se promueven las soluciones, cuáles son los obstáculos que se presentan durante el mismo, etcetera. La intención del interrogatorio era una apreciación de su trabajo concreto, y una justificación del mismo. A continuación se analizan las respuestas que dieron los funcionarios.

--- Cfr. Artículo 2 de la Ley Federal de Trabajo y lo expuesto por Mario de la Hueva y demás pensadores de la corriente sociologista.

1. Complejidad de las etapas del proceso judicial

Con el objeto de percibir la opinión de las autoridades laborales sobre la agilidad del proceso laboral, se preguntó sobre cuáles son las etapas más conflictivas y las que permiten solucionar más rápidamente el conflicto laboral. Respecto de este cuestionamiento, no encontramos entre los funcionarios una respuesta igual.

Sobre la etapa en la que se presentan mayores dificultades, la mayoría contestó que es en el desarrollo de pruebas- etapa en la cual también pueden detenerse los expedientes- debido, por un lado, a que esta etapa demora más de los treinta días señalados por la ley, a causa de las acciones de los actores del conflicto y al exceso de casos que se ventilan en la institución, y, por otro lado, a errores en la redacción de la demanda o el otorgamiento de pruebas. Como vemos, la respuesta se encamina a responsabilizar, de las dificultades en la administración de la justicia, a los actores del conflicto y no al desempeño de los funcionarios.

Algunos de los entrevistados señalaron, además, que los obstáculos se presentan en cualquier etapa del proceso judicial, y que una de las mayores dificultades, radica en que el proceso tarda unos ocho meses, sobrepasando el tiempo que impone la ley, debido algunas veces a las acciones de los actores y otra a la falta de personal en la institución.

Los funcionarios también informaron que las soluciones de los conflictos laborales se pueden presentar en cualquier etapa del proceso, pero con mayores posibilidades en la Conciliación.

2. Los obstáculos en el proceso judicial según los funcionarios

¿Qué significa obstáculo? Para esta investigación, entendemos por "obstáculo" hechos observables, que puedan usarse como causa de que, en el proceso judicial, no se cumplan los objetivos de la ley. Es decir, los hechos que son causa de su inefectividad o ineticacia.

Los funcionarios encuestados fueron coincidentes en opinar que las mayores dificultades se deben a las conductas de los actores del conflicto o de sus abogados, entre muchas otras. Los entrevistados dijeron que estos últimos interponen recursos ante la autoridad argumentando, por ejemplo, falta de personalidad de su contrario, competencia jurisdiccional de la institución, anulación del juicio, acusaciones mutuas, u también se deben a maniobras consistentes en la inasistencia a las audiencias, solicitud de suspensión de audiencia por razones de salud de alguna de las partes, de los abogados o de los testigos, negativa del patrón a reconocer los derechos de los trabajadores, etcétera. Solamente el presidente de la Junta, y el de la Junta especial número dos, indicaron la falta de personal y exceso de trabajo, como obstáculos con los que tropieza la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Analizando las respuestas obtenidas de las autoridades estatales de trabajo, puede decirse que estas están más dispuestas a señalar que los escollos de la justicia laboral se deben a la conducta de los protagonistas del conflicto, o la de sus representantes legales que poner en duda, siquiera, su propia capacidad y honestidad profesional. Los funcionarios defienden a su patrón que es el estado. Un buen funcionario es aquel que procura, en todo momento, apoyar las políticas y las acciones del grupo de personas que detenta el poder. Por lo tanto, no se puede, ni debe, esperar que tenga alguna actitud crítica respecto al funcionamiento de las instituciones gubernamentales. En este sentido, es correcto que los funcionarios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje responsabilicen a los actores de los conflictos laborales de las dificultades que se pueden presentar en el proceso judicial. Poner en duda su propia aptitud profesional u honestidad, equivaldría a sospechar de la capacidad que tiene el grupo que ejerce el poder para elegir a sus colaboradores.

c) Actitud frente a los conflictos laborales

1. Causa de los conflictos laborales.

De acuerdo con la información de los funcionarios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, el proceso laboral es iniciado por los trabajadores, y el despido injustificado es la causa más común del inicio del mismo. Existen también casos, aunque en menor medida, por retención de salarios y rescisión del contrato individual de trabajo por amos partes.

2. Ante un dictamen desfavorable

Nos pareció importante conocer cual era la perspectiva de los funcionarios respecto de la conducta de los actores del conflicto laboral, porque es una forma de valorar la efectividad de su trabajo. Si la mayoría de los actores interponen recursos a los dictámenes emitido por ellos, es lógico pensar que los primeros califican su actuación negativamente. Por el contrario si la mayoría acepta sus disposiciones, es que la consideran correcta.

2.1. Actitud de los patrones

De acuerdo con la opinión de las autoridades, sólo un 28% acepta el laudo emitido oficialmente. El restante 72% se ampara ante las autoridades superiores de justicia.

2.2. Actitud de los trabajadores

Según lo informado por los entrevistados el 10% acepta el laudo y el 90% se ampara.

Lógicamente que entre estos casos no se encuentran los que concilian antes del laudo. De todas formas, si los datos de los apartados anteriores son verídicos, se podría decir que la efectividad de la institución es escasa.

d) Tipo de trabajador

Los trabajadores que acuden a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, por lo general, ganan uno o dos salarios mínimos, y alcanzan una escolarización de nivel primaria, o, cuando más, de secundaria. La mayor parte son empleados de comercio, albaniles, trabajadores del campo y, en general, todo tipo de trabajadores no especializados.

Es decir, que a la institución laboral estatal concurre el sector económico-social más vulnerable, o sea aquel que carece de los medios económicos para solventar un largo proceso judicial.

De acuerdo con la opinión de los entrevistados, un 10% de los trabajadores concurren más de una vez a la institución a resolver sus conflictos laborales y en el caso de los albaniles llegan, incluso, a recurrir a esta instancia gubernamental muy frecuentemente.

e) Tipo de empresa

De acuerdo con las respuestas obtenidas por los funcionarios, no existe un tipo definido de empresas más demandadas por los trabajadores. Las mismas pueden ser, desde un patrón particular, hasta una tienda de autoservicio de capital extranjero.

f) Opiniones acerca de la ley federal de trabajo

Las autoridades laborales de Puebla coinciden con la opinión de los técnicos del derecho del trabajo de la corriente apologista, en el sentido que la Ley Federal del Trabajo protege especialmente al trabajador en sus mínimos derechos y prestaciones.

Esta opinión se funda, según ellos, en que la Ley federal de trabajo impone la carga de la prueba a los patrones. Sin embargo esta afirmación será objetada por algunos abogados litigantes, como es el caso del licenciado Leopoldo Uribe García, también en los expedientes consta que los trabajadores, en algunas oportunidades, deben justificar la relación laboral con testigos o recibos de pago de salario.

De acuerdo con sus opiniones, los funcionarios, como operadores jurídicos, coincidieron con los planteamientos generales de Mario de la Lueva y manifestaron una opinión favorable de su propio quehacer como administradores de la justicia.

11.2. Abogados litigantes

Los abogados litigantes son los profesionales capacitados para el uso del discurso del derecho, y junto con los funcionarios son los operadores jurídicos que directamente están relacionados con el cumplimiento de las normas.

Udo que el discurso del derecho no es fácilmente comprensible para el común de los ciudadanos, estos deben recurrir a especialistas en el manejo del mismo para que se respeten los derechos que les otorga la ley. En principio todo ciudadano puede actuar por sí mismo, pero debido a la complejidad del lenguaje jurídico, es necesario la asistencia del especialista que no es otro que el abogado.

Los abogados actúan desde el momento en que se reglamenta jurídicamente una relación social, hasta que esta se ve alterada o terminada por alguna razón. Un contrato de compraventa de un bien inmueble, es un acto jurídico que en algún momento ha estado asesorado por un abogado. Los legisladores, a la hora de crear una nueva ley o reformar otra, deben contar con la asesoría de estos profesionales. Es verdad que el común de los ciudadanos recurre a ellos cuando tiene un conflicto o problema de tipo jurídico, y su solución depende prácticamente de la pericia del abogado que debe asesorarlo y defender sus derechos. A partir de que uno recurre a ellos, se convierten en nuestros representantes ante las autoridades competentes.

Toda relación social reglamentada jurídicamente es el objeto de trabajo de los abogados. Las relaciones obrero-patronales, por tanto, también lo son.

Los abogados pueden trabajar desde el mismo momento en que se inicia la compraventa de la fuerza de trabajo, hasta que esta, por alguna razón "separación de trabajador de la empresa, voluntaria o involuntariamente, jubilación, cierre de la empresa, etcétera", deja de pertenecer al comprador. Al principio puede actuar asesorando al patrón o al trabajador, o a los dos, sobre las normas jurídicas que regirán la relación entre ambos. También puede aconsejar a los sindicatos patronales y a los obreros, etcétera. Sin embargo, la presencia del litigante se hace más necesaria, casi indispensable, cuando se origina un conflicto entre los actores de esta peculiar relación social. Podríamos decir que los conflictos laborales individuales y colectivos son los que propician el *modus vivendi* de los abogados laborales.

Como sujetos que trabajan con el discurso del derecho, los abogados litigantes se forman una imagen de las normas jurídicas con las que trabajan, de la forma cómo las aplican, de los responsables de impartir justicia, y de las consecuencias que provoca la aplicación de las leyes en el mundo social.

Los abogados laborales, al hacer uso de las normas jurídicas de trabajo, idénticamente asumen una postura frente a la relaciones sociales que dichas normas reglamentan. Estas relaciones incluyen, tanto las que se establecen entre los actores del proceso de trabajo, como de estos con la autoridades

responsables de intervenir en caso de darse un conflicto entre ellos.

Como se analizó en su oportunidad, el derecho laboral tiene la características de regular las relaciones entre desiguales, como son el propietario de los medios de producción y los que se encuentran en una situación de desventaja frente a él, y lo único que tienen es su capacidad de trabajo, la que pone a disposición del primero a cambio del pago de un salario que le permitirá subsistir a él y su familia. Los actores del proceso de trabajo difícilmente conocen las normas que reglamentan la relación social que protagonizan, y son los abogados laborales quienes los representan ante las autoridades gubernamentales.

Parecería natural que los juristas que representan a los patrones tuvieran concepciones diferentes de las que tienen los abogados defensores de los trabajadores respecto de la creación y aplicación de las normas jurídicas. Esto en la medida en que los intereses que defienden son opuestos. No es lo mismo defender al dueño de los medios de trabajo, que se apropia de la plusvalía producida por el trabajo no pagado, que ser el defensor de los derechos de las personas poseedoras de la única mercancía que produce valor y que es la fuerza de trabajo, la cual ponen en venta en el mercado de trabajo. Indudablemente que los intereses de uno y otros son opuestos, por lo que sus defensores deberían tener una concepción diferente de las relaciones que entre aquellos se establece. Es interés de esta investigación averiguar que sucede con la ideología de los defensores de los actores del proceso de trabajo.

A los defensores de trabajadores y patrones se les requirió su apreciación sobre las causas que originan los conflictos de trabajo, la problemática del proceso jurídico laboral, la administración de la justicia, en cuanto eficiencia y honestidad, y su calificación de la efectividad de la Ley Federal de Trabajo. Al ser fuebia un estado que se caracteriza por sus actividades comerciales e industriales, y su cercanía con el capital de la república, existen una gran variedad de fuentes de trabajo, con las implicaciones jurídicas que las mismas implican. Por ello no llama la atención que la mayoría de los buretes de la ciudad cuenten, y se anuncien, con la especialidad de derecho laboral. Realmente es difícil encontrar un despacho que no asesore en esta rama jurídica. Y, por ello, entrevistar a los defensores de los actores del proceso de trabajo, era más o menos incluir en nuestro estudio a todos los abogados de la ciudad. Ante esta situación debimos recurrir a diferentes métodos que son:

- a) De una muestra del 5 % de los expedientes terminados en 1992, se obtuvo el nombre de los abogados defensores de los trabajadores y empresas.
- b) Se solicitó información al área de derecho de trabajo de la Facultad de Derecho y C. S. de la Benemérita

Universidad Autónoma de Puebla sobre los abogados
empresariales

- c) Se entrevistó a abogados del Área Laboral del Bufete Gratuito de la BUFP.
- d) Se obtuvo información por recomendación de otros profesionales del derecho.

De esta manera se entrevistó, además de los funcionarios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, a catorce abogados litigantes, de los cuales diez fueron defensores de trabajadores y cuatro de los empresarios. A continuación analizaremos sus comentarios respecto de los temas requeridos.

11.2.1 Abogados defensores de los trabajadores

No fue fácil encontrar a los representantes de los trabajadores, ya que en muchas oportunidades habían cambiado la dirección del bufete.

Son pocos los abogados que atienden sólo a uno de los actores de la relación de trabajo. De acuerdo con lo expuesto por los entrevistados, la mayoría de ellos, aunque atiende principalmente a trabajadores, cuando los patrones requieren sus servicios jurídicos, los atienden. O sea que atienden tanto a trabajadores como empresarios. Debido a esta situación, no fue fácil realizar la tipología. Para lograr tal finalidad, consideramos como abogados de los trabajadores, aquellos profesionales del derecho que aparecían en los expedientes como representantes de los asalariados, y a todos aquellos que manifestaron que su clientela especialmente la conformaban los asalariados.

Generalmente los bufetes de los defensores de los trabajadores, salvo alguna excepción, son despachos que cuentan con un recibidor y una o dos habitaciones, donde los abogados atienden a los clientes. El personal se reduce al abogado litigante, a veces -no siempre- a algunos pasantes de la carrera de derecho, y a una secretaria mecanógrafa. A simple vista, se nota que no cuentan con ninguna biblioteca importante, y mucho menos con sistema computacional; su mobiliario es sencillo. La mayoría se encuentran en la zona céntrica o cercana a ella, en edificios destinados a oficinas, o casas coloniales reconstruidas para tal fin.

De todos los bufetes visitados, solamente dos estaban dedicados exclusivamente a la especialidad de derecho laboral; son los dirigidos por los licenciados Carlos Hernández Hernández y Urbano Santillana. Los restantes, además de dedicarse al laboral, lo hacen a las áreas de derecho civil, penal y fiscal.

La totalidad de los abogados entrevistados son egresados de la Escuela de Derecho de la Universidad Autónoma de Puebla, institución de la cual, cuatro de ellos, son categoráticos; uno también lo es de la Escuela Libre de Derecho.

A continuación, analizaremos las informaciones obtenidas en nuestras entrevistas.

a) Tipo de trabajadores y de patrones conflictivos

Los abogados defensores estuvieron de acuerdo en que, aunque los asalariados de todos los niveles, incluidos los gerentes, tienen problemas con sus patrones, quienes acusan mayores conflictos son los que no tienen responsabilidades de organización ni dirección. Los que más frecuentemente resuelven sus conflictos laborales ante las instituciones laborales son empleados de mostrador, labores textiles, y, sobre todo, los albañiles. El nivel educativo de este tipo de trabajadores es bajo. Por lo general son analfabetos, o tienen primaria o cuando más secundaria incompleta.

Esto significa que los trabajadores que tienen mayores dificultades laborales, son los menos capacitados y preparados para enfrentar a una situación conflictiva, su falta de preparación, y sus escasos recursos, hacen que su condición sea totalmente vulnerable. Esto, sin lugar a dudas, se refleja en el proceso jurídico laboral. Podríamos decir que su tuturo está en manos de los profesionales del derecho, ya sea como funcionarios o como litigantes.

Por su parte, las empresas más demandadas por sus empleados son las del capital medio o pequeño, se trata de maquiladoras, talleres de costura, empresas de construcción medias, comercio, industrias textiles.

Los juristas informaron que los de gran capital no resuelven sus problemas ante las oficinas gubernamentales, ya que tienen un capital importante que les permite liquidar, conforme con la ley, al personal no necesario o no deseable. Por otra parte, las grandes empresas cumplen rigurosamente con las prestaciones establecidas por la norma escrita, como son los aguinaldos, las vacaciones, la prima de antigüedad, el seguro social, el fondo para la vivienda, etcétera. Circunstancias que no son atendidas por los negocios medianos o pequeños, las cuales son reclamadas en el momento del conflicto por sus empleados.

Los entrevistados reconocieron, también, que las empresas de capital grande no recurren a los abogados litigantes, ya que ellos cuentan con un departamento jurídico especializado. Entre otras áreas, para resolver este tipo de problemas, sin recurrir a la autoridad competente.

Lo expuesto significa que, tanto los trabajadores como los patrones, que ventilan sus casos ante los despachos jurídicos y las instituciones laborales, son las del escalón más bajo de la estructura de económica, situación que se reflejará en los acuerdos que los actores de los conflictos se ven obligados a aceptar.

D) La Junta Local de Conciliación y Arbitraje

1. Causas de los conflictos laborales

Los abogados defensores de los trabajadores fueron tajantes al informar que el despido injustificado es el hecho que más da origen al conflicto laboral que se ventila en las juntas de conciliación, y que exige su asesoramiento, y los asalariados despedidos recurren a los abogados, porque generalmente el patrón no les paga la indemnización, y les debe algunas prestaciones fijadas por la ley.

El licenciado Leopoldo Uribe, abogado del Surte gratuito Jurídico Universitario, señaló que, en la relación laboral, existen un sinnúmero de violaciones, pero los proletarios no están educados para exigir sus derechos. Por su parte, el licenciado Urbano Santillana, manifestó que a su despacho recurren muchos trabajadores porque se les debe el salario de dos o tres meses.

Los representantes legales de los trabajadores informaron que estos solamente tienen idea de algunas prestaciones, como la indemnización o el salario, pero no tienen información completa sobre los derechos y las obligaciones que la ley determina para los actores del proceso de trabajo.

De lo manifestado por los entrevistados, advertimos que los obreros requieren de la asistencia jurídica, cuando el patrón pone fin al contrato de trabajo, y los primeros entran a formar parte de la población desocupada.

2. Objetivos de las instituciones laborales

Heterogenea a los objetivos reales de las juntas de conciliación y arbitraje, no hubo acuerdo en las respuestas de los abogados obreristas. Las contestaciones dadas por estos, son de dos tipos: una positiva y otra crítica.

Un grupo de abogados considera que las instituciones laborales proponen administrar justicia, equilibrando a las partes del conflicto. El segundo grupo tiene una visión más crítica sobre los propósitos de estas instituciones, y manifiestan que las mismas son de mero trámite, y se proponen evitar que se den problemas sociales en el estado, y que lleguen un número grande expedientes a la Suprema Corte de Justicia.

Al parecer, los primeros concuerdan con los teóricos de la corriente epologista, que aseguran que el derecho del trabajo apoya a los trabajadores, quienes, al enfrentarse a un juicio, se encuentran en una situación de paridad con los patrones.

Los segundos, a través de su opinión, tratan de develar lo que, en última instancia, persiguen estas instituciones. Lo que ellos manifiestan, no es que las juntas de conciliación y arbitraje apoyen al trabajador por el mismo, sino que si lo hacen, es porque ello implica la pacificación de un sector importante de la población.

3. La administración de la justicia

La mayoría de los entrevistados tuvieron una apreciación negativa de la administración de justicia en la institución local.

En primer lugar, sólo dos de los defensores de los trabajadores Alejandro Aguilar y Eduardo Blanco, se inclinaron a pensar que el trato dado por los funcionarios a los actores de los conflictos laborales es equitativo. Los restantes ocho abogados manifestaron que los empleados públicos, en su trabajo profesional, dan trato preferencial a los patronos. La opinión de esta mayoría entra en contradicción con los objetivos de la institución plasmados en la ley y defendidos por los juristas apologistas.

En segundo lugar, ocho de los entrevistados estuvieron de acuerdo en que los funcionarios, al dictaminar los asuntos o promover las conciliaciones entre las partes no se apegan a la ley sino que se guían por criterios políticos. En cambio, los licenciados Miguel Silva Corte y Eduardo Blanco Pérez aseveraron que la administración de la justicia laboral se ajusta a la norma escrita. No existe indicio de la razón por la que estos defienden el trabajo de los funcionarios públicos. Ninguno de los dos abogados tienen relaciones evidentes con los últimos ni han desempeñado funciones dentro del aparato estatal.

Con la sola excepción del licenciado Eduardo Blanco, los abogados defensores de los obreros manifestaron que los administradores de justicia no estaban debidamente capacitados para desempeñar su actividad.

Las afirmaciones vertidas por los abogados litigantes acerca del desempeño de los funcionarios, conforman una crítica severa que cada uno fue fundamentando ampliamente a través de las conversaciones. Es llamativo esta opinión general, ya que muchos de los entrevistados son colegas en la profesión, y durante los procesos jurídicos que llevan a cabo se muestran amistosos entre sí.

Los abogados en su mayoría tienen mejor opinión de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que de la Junta Local. La mayoría de los entrevistados, afirmó que en la primera los trámites son más rápidos y que el personal jurídico está mejor capacitado. Los licenciados Octavio Silva Corte, Ismael Juárez Ventura, Urbano Santillana, agregaron, que además de la diferencia profesional y administrativa entre las instituciones, en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje existe mayor corrupción.

Las opiniones antes expresadas no fueron compartidas por los licenciados Alejandro Aguilar, Eleazar Maldonado Lisperos y Caritino Bravo, quienes opinaron que entre una y otra institución no existen diferencias importantes referente ni en cuanto a la capacidad profesional y ni en relación a la honradez de los empleados públicos.

Respecto del tema de la corrupción, considerada esta como la gratificación económica que se les da a los funcionarios para

acelerar los juicios u obtener un dictamen a favor de una de las partes, los entrevistados, en su mayoría, manifestaron que este fenómeno era muy grave en la justicia laboral, y que este recurso era necesario para acelerar los trámites, ninguno de ellos lo justificaron por el hecho de que el sueldo de los empleados de gobierno es bajo; otros dijeron que solamente se les daba una propina a los trabajadores administrativos, y otro manifestó que son los abogados quienes corrompen a la justicia. En cambio, dos de los defensores, Leopoldo Uribe y Eduardo Blanco, manifestaron que nunca habían recompensado económicamente a los empleados porque los trabajadores no tienen dinero.

Tal vez la severa censura que recae sobre la Junta Local de Conciliación y Arbitraje se debe a que en ella se ventila un número mucho mayor de casos, y a que los salarios de los empleados son más bajos. Esta afirmación es una hipótesis compartida por algunos entrevistados y sería motivo de una próxima investigación.

c) El proceso jurídico

1. Los obstáculos que se presentan en el proceso laboral

Según los abogados consultados, el mayor obstáculo que se presenta en los procesos laborales, es causado por el exceso de trabajo y el burocratismo en los trámites. La lentitud del proceso es el primer impedimento que tienen los trabajadores para resolver su controversia con el patrón. Los entrevistados señalaron que también existían otros hechos que pueden entorpecer al juicio laboral y entre ellos mencionaron la gratificación que deben dar los trabajadores a los funcionarios, la incapacidad económica del patrón para pagar al trabajador lo acordado por las autoridades laborales, la falta de experiencia de los testigos o su impuntualidad, la no disposición de las partes para llegar a un acuerdo, o, cuando el patrón restituye al empleado a su trabajo con la esperanza que este cometa algún error que pueda adquirir como causa de despido justificable.

De acuerdo con la opinión de los defensores, los obstáculos principales recaen en el desempeño de las funciones por parte de los administradores de la justicia.

2. Etapa del proceso en que se detienen y se presentan soluciones

La mayoría de los entrevistados se inclina a pensar que la etapa del proceso más controvertida, y en la que se detienen los asuntos, es la de *dejanos de probar*, debido a que en ella cada parte hace una declaración o documento que presenta la otra para su defensa.

Si bien es cierto que las soluciones se pueden presentar en cualquier etapa del juicio laboral es en la de *conciliación* donde más fácilmente se arreglan los casos.

Por otra parte, la mayoría de los entrevistados informaron que, cuando la autoridad emite un laudo desfavorable a su cliente

trabajador, le aconseja promover un amparo. Por su parte, los defensores opinaron que la actitud varía según consideren correcto o no el dictamen de la Junta de Conciliación.

3. La Conciliación

Siendo la Conciliación la etapa en la que más se resuelven los conflictos laborales, se trató el tema extensamente con los abogados defensores de los trabajadores.

En primer lugar se les interrogó sobre el significado del concepto. Para los abogados *conciliar* significa llegar a un acuerdo, concertar a las partes o la avenencia entre los actores del conflicto.

Los entrevistados se retirieron a la forma como se lleva la conciliación en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. En este tópico no hubo acuerdo entre ellos. Algunos opinaron que los funcionarios parten del supuesto de que, en el momento de la Conciliación, no se ha estudiado el caso, y se desconoce quien tiene la razón. Y en virtud de esta situación, le proponen un porcentaje de sus derechos a los trabajadores. Otros manifestaron que las instituciones de trabajo tienen muchos intereses, y le proponen al trabajador concertaciones muy desventajosas, basándose en sus necesidades económicas, y un tercer grupo dijo que a los funcionarios sólo les interesa evitarse trabajo. La mayoría fue muy entusiasta al decir que las conciliaciones están viciadas por la circunstancia de que el trabajador se encuentra tomando parte de la población desocupada, por lo que acepta condiciones muy por debajo de lo que le corresponde. Tanto el patrón como los funcionarios, son conscientes de esta situación, y por eso les ofrecen una retrocesión mucho menor a la que el empleado despedido tiene derecho.

Algunos de los entrevistados piensan que la conciliación les conviene a las dos partes: otros que al trabajador por sus urgencias económicas, y otro que al patrón, porque en esta etapa siempre pagará menos que luego de una resolución oficial.

Lo real es que los abogados fueron críticos en este aspecto. La mayoría de ellos reconoció que al trabajador no le conviene concertar con el patrón, pero recalcaron que la situación del primero es tan angustiosa, que quiere el dinero inmediatamente. Esta necesidad se ve reforzada por la conducta de los funcionarios que permanentemente promueven el acercamiento entre los actores del conflicto.

Es lógico que los funcionarios insistan en la conciliación, por que es su trabajo y su objetivo. Mientras más casos se resuelvan en esta instancia, la efectividad de la institución será mayor. La crítica de los abogados está relacionada con las condiciones en que se llevan a cabo y el apoyo que dan a los patrones.

4. Carga de la Prueba

La carga de la prueba, como obligación del patrón, es uno de los principios que los juristas sociologistas señalan para definir el derecho de trabajo como un derecho de la clase obrera. Además es el precepto que marca la diferencia entre el derecho laboral y el civil, ya que en este último, el que afirma tiene que probar.

Nuestro interrogatorio sobre este tema estuvo encaminado a constatar si esta norma se aplica. Las respuestas obtenidas fueron diversas.

Algunos entrevistados entre ellos los licenciados Meliandro Aguilar y Eduardo Blanco hicieron notar que, si bien la ley señala esta obligación del patrón, los juzgados de circuito y la jurisprudencia, la han ido reformando con el tiempo, hasta que hoy la carga de la prueba se la exige al trabajador.

En cambio, otros abogados obreristas, -Martino Bravo, Octavio Silva Cortes- afirmaron que la ley sí se cumple, y esto en razón de que el patrón es el único que tiene los documentos para probar el pago de prestaciones como son, el aguinaldo, el reparto de utilidades, el seguro social, etcetera, y en este sentido, el licenciado Eleazar Maldonado Cisneros manifestó que, el empresario tiene los medios "hasta para inventar libros y otros títulos".

También señalaron, la mayoría, que cuando existe despido injustificado, el patrón lo niega y revierte la carga al trabajador.

En una palabra, los abogados que atienden a los asalariados opinan, mayoritariamente, que la norma que establece la inversión de la carga de la prueba no se cumple, sea porque la jurisprudencia la ha reformado, sea porque los funcionarios la exigen al trabajador.

5. Relación de trabajo- contrato de trabajo

Respecto de la teoría según la cual la relación del trabajo es distinta que el contrato de trabajo, que discuten permanentemente los teóricos del derecho laboral, puede decirse que no aparece en la ideología de los abogados litigantes. Algunos dicen que el contrato es la firma de un documento, y otros dicen que es una diferenciación un tanto "acusosa", es decir, un tema tan discutido por una y otra corriente jurídica, para casi inexistente para los litigantes. Esto puede ser un indicador de la escasa lectura de la teoría del derecho, no del derecho positivo. Pero también de que la discusión tiene importancia sólo ideológica, y no en la resolución concreta de los litigios.

d) Opinión sobre el derecho del trabajo

Los abogados obreristas afirmaron categóricamente que el derecho del trabajo no es equitativo con los actores del proceso. Por el contrario, las leyes laborales protegen más al patrón que

al trabajador, y estuvieron muy seguros en sus opiniones respecto de que la tesis de Mario de la Cueva sobre que el derecho de trabajo es un derecho de y para los trabajadores, no tiene ninguna validez en la práctica. Uno de los entrevistados, Eleazar Maldonado Cisneros, todavía fue más allá, y manifestó que regula la explotación de trabajador y que es una de las ramas jurídicas que más los ataca.

La mayoría de los entrevistados, siguiendo la lectura de Mario de la Cueva, manifestó que el derecho del trabajo pertenece al área del derecho social. Sólo uno de ellos, Eleazar Maldonado Cisneros, indicó que la división del derecho en público, privado y social había caído en desuso, por tanto el derecho laboral pertenecía a la primera.

e) Opinión sobre la Ley Federal de Trabajo

Referente a la Ley Federal de Trabajo, hubo opiniones encontradas. Unos contestaron que es una norma proteccionista de los derechos de los trabajadores; otros dijeron que era equitativa con las partes del proceso de trabajo, y finalmente hubo los que dijeron que amparada sobre todo a los patronos, ya que existían artículos muy definidos que resguardaba sus derechos.

Solamente dos de los entrevistados, Eleazar Maldonado Cisneros y Urbano Bantillana, manifestaron la conveniencia de que la ley no se cambiara, mientras que los restantes opinaron que se debía modificar las cuestiones de procedimiento, en lo relacionado con el salario mínimo, la jornada de trabajo, el contrato individual de trabajo, y, en el derecho colectivo, lo concerniente al registro de sindicatos.

11.2.2. Abogados defensores de los patronos

Las empresas de gran capital, por lo general, cuentan con un departamento jurídico, y reservan sus problemas, así como lo informaron los funcionarios, fuera de la institución de trabajo. Nosotros entrevistamos a cuatro abogados que litigan particularmente, y defienden a los patronos, cuyos asuntos se resuelven por la vía de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Cabe señalar que los tres son profesores de derecho Laboral y de Amparo.

Los entrevistados pertenecen a reconocidos despachos de la ciudad de Puebla, que se dedican a diferentes áreas del derecho, para lo cual cuentan con profesionales especializados. El personal está compuesto por varios abogados, un número importante de pasantes de derecho de las universidades privadas y de la oficial, y personal administrativo perfectamente adiestrado para las relaciones públicas, y capacitados para el manejo de computadoras.

Los edificios en los que se ubican estos despachos son modernos y funcionales. Cuentan con varias oficinas espaciosas para los litigantes, una o dos salones destinados a reuniones

diversas y un amplio recibidor. El mobiliario es moderno y adaptado a las necesidades; incluyen sistemas de computación y máquinas de escribir electrónicas. e importante biblioteca con obras de juristas mexicanos y extranjeros.

Los entrevistados manifestaron que sus clientes son exclusivamente patronos.

a) Tipo de patronos y trabajadores conflictivos

Los entrevistados fueron precisos al afirmar que las empresas más demandadas son las constructoras, y esto es debido a que estas no llevan ningún tipo de control o papelería por lo difícilmente pueden ganar un juicio laboral. En tanto, los trabajadores, que son los albañiles, son muy "inestables e irresponsables", y muchos convierten sus conflictos laborales en un modo de vida, teniendo a veces dos o tres asuntos en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

También indicaron que los ferrocarriles, el autotransporte y el gobierno, suelen tener complicaciones con sus empleados.

Como se advierte, las opiniones de los abogados de los patronos, de los trabajadores y de los funcionarios coinciden, en el tipo de actores de los conflictos laborales. Tanto los patronos como los obreros son los de la escala más baja de sus grupos, y son las más vulnerables.

b) Junta Local de Conciliación y Arbitraje

1. Causas de los conflictos laborales

Los abogados empresariales coinciden con los defensores de los trabajadores, en que la razón que motiva los conflictos laborales es el despido, pero no lo califican como *injustificado*, sino como *justificado*.

Los abogados de los patronos dicen que los despidos son *justificados*, porque -entre otras razones-, muchos empleados no tienen la capacitación técnica para realizar las labores para los que han sido contratados, y, otras veces, desempeñan su trabajo con irresponsabilidad o falta de prolijidad. La ley laboral contempla esos hechos, como causa legítima para la rescisión del contrato de trabajo.

Uno de los entrevistados, Alejandro Larcano, manifestó que en Puebla se dan muchas violaciones a la norma jurídica como, por ejemplo, al salario mínimo, a las prestaciones, a la ley del seguro social, a la jornada de ocho horas, etcétera. Sin embargo, estas no motivan los conflictos laborales hasta que no se rescinde el contrato de trabajo.

2. Objetivos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje

Los abogados empresariales estuvieron de acuerdo sobre los objetivos de la Junta de Conciliación y Arbitraje: lograr una justicia rápida y expedita. En este rubro su opinión no coincide

con la de los funcionarios, quienes manifestaron que la institución gubernamental tiene el propósito de lograr el equilibrio entre los factores de la producción. Algunos de los abogados de los trabajadores compartieron esta última opinión, y otros dijeron que las instituciones laborales se proponen evitar que lleguen un número importante de expedientes a la Suprema Corte de Justicia.

3. Administración de la Justicia

Las apreciaciones dadas por los abogados de los patronos sobre la administración de la justicia fueron severas, y estuvieron encaminadas a señalar que los funcionarios en su desempeño mostraban falta de capacitación y apego a la ley, y una actitud de sobreprotección a la clase trabajadora.

Referente al trato que los funcionarios daban a las partes del conflicto, no hubo una coincidencia entre las respuestas. El licenciado Portirio Reyes fue categórico al afirmar que existía un trato preferencial hacia los trabajadores, en contra de los intereses de los empleadores. Alejandro Carcano fue más crítico en su apreciación, y dijo que el comportamiento de los empleados gubernamentales dependía de los tiempos sociales: cuando la crisis económica es fuerte, se protege a los trabajadores, y cuando hay paz a los patronos, y ello es debido a que, en última instancia, el gobierno siempre intenta evitar los conflictos sociales. Por su parte, el licenciado Manuel Cubas Rodríguez se inclinó a pensar que la actitud de los empleados del gobierno dependía más de las personas que de una política determinada. En cambio, si hubo acuerdo entre los abogados respecto de que los funcionarios de la administración de justicia no se apegan a la ley, sino que se guían por criterios políticos, y por lo general, protegen al trabajador. Opinan, además, que el personal de las instituciones de trabajo no está debidamente capacitado, porque ingresan a la administración de justicia por relaciones amistosas con las autoridades de turno y no por su capacitación. Sin embargo, el licenciado Manuel Cubas Rodríguez hizo referencia que quizás el personal profesional sí conoce su trabajo, pero los representantes de los obreros y de los patronos no, lo cual se refleja en los dictámenes. Las respuestas dadas coinciden con las emitidas por los abogados de los trabajadores.

Es notable que los profesionales del derecho tengan una opinión crítica tan compartida respecto de los encargados de impartir justicia: de la impresión de que piensan que esta está sujeta más a las actitudes de los funcionarios, que a lo establecido por la ley.

A la pregunta referida a que si han gratificado a los empleados o funcionarios, hubo uno, el licenciado Alejandro Carcano, que contestó negativamente; los otros cuatro afirmaron que era un fenómeno general en la justicia, y era proclivado por los bajos salarios que reciben los empleados del gobierno.

Las diferencias entre la Junta Local y la Junta General de Conciliación y Arbitraje, señaladas por los entrevistados

estuvieron encaminados en el sentido de que en la última se nota una mayor capacitación técnica y rápida, por tener menos asuntos que tratar que la local. Es decir, en este aspecto, los abogados empresariales destacaron que el exceso de trabajo repercute en la administración de la justicia.

c) Proceso Jurisdiccional Laboral

1. Obstáculos que se presenta durante el proceso de trabajo

Los abogados empresariales indicaron, que durante el proceso se presentan diversas dificultades. Algunas de ellas, derivadas de la organización administrativa de las instituciones laborales, y, otras originadas por las actitudes y las acciones de los abogados defensores de los trabajadores.

En cuanto a la Junta de Conciliación los problemas están referidos a la lentitud en el procedimiento, a la falta de organización y al exceso de trabajo. Es decir, que los impedimentos institucionales eran exclusivamente de tipo administrativo.

Por otra parte, los entrevistados manifestaron que, aparte de los intereses en juego que están presentes en el proceso laboral, el desempeño profesional de sus colegas opositores impide la rápida solución de los problemas, sea porque presionan a las autoridades, sea por la falta de profesionalismo. Se puede advertir, fácilmente, que existe una opinión emotiva y rígida a la vez, sobre sus contrincantes en el proceso laboral.

2. Etapa en que se detienen o se presentan soluciones

Los cuatro entrevistados coincidieron en que es en la etapa de Conciliación donde más fácilmente se puede solucionar un problema es decir, antes de entrar definitivamente al proceso judicial. Una vez en él, el licenciado Fortitio vez vez manifestó que ya en la etapa de otorgamiento de pruebas se sabe quien va a ganar.

Los abogados patronales coincidieron en que la etapa más importante es la conciliación, porque allí se puede lograr un arreglo con el empleado rescindido. Sin embargo, precisaron que en caso de no lograrse un acuerdo, y cuando se considera que el dictamen de los Funcionarios lesiona los intereses de sus representados, les aconsejan a estos un amparo ante la Suprema Corte de Justicia a fin de constatar si se ha aplicado escrupulosamente la norma. Aunque el licenciado Fortitio vez dijo que esta tampoco se ajusta a derecho.

Es una opinión generalizada entre estos abogados, al parecer, que la etapa más beneficiosa para los intereses de los empresarios, es la conciliación, porque en ella se puede lograr un acuerdo sin los costos de un juicio.

3. La Conciliación

De acuerdo con la opinión de los representantes legales de los patrones, la etapa de la conciliación es fundamental para los intereses de sus defendidos. Para ellos *conciliar* significa llegar a un arreglo, resolver un problema amistosamente, lo que implica que una y otra parte cedan un poco. Esta definición es importante, porque la compararemos con los datos obtenidos en el análisis de los expedientes.

Según los entrevistados los funcionarios, a través de la conciliación, tratan de que las partes del conflicto lleguen a un acuerdo, y, reconociendo que los trabajadores tienen derechos irrenunciables, tienen otros que son factibles de discutir. Esta apreciación no concuerda con lo establecido por la ley¹. Algunos también opinaron que los funcionarios de las juntas de conciliación y arbitraje no saben lo que es conciliar y mucho menos les importa y lo único que tratan es evitarse trabajo. Todos los entrevistados estuvieron de acuerdo en que las autoridades laborales tienen una ingerencia directa en la concertación entre los actores del conflicto, ya sea promoviendo el acto o presionando a trabajadores y patrones para que acepten la conciliación que ellos proponen. El licenciado Portillo meez hizo referencia a que la actitud de la autoridad no era justa para el trabajador, advirtiéndose que se trata de un abogado empresarial!

Respecto de cuál de las dos partes le conviene más la conciliación, los abogados empresariales estuvieron en desacuerdo, dando respuestas muy variadas. Unos dijeron que a los dos actores del conflicto les conviene concertar otros que al patrón, porque a veces la indemnización era muy alta e injusta - porque el empresario creía tener la razón-, alguno dijo que al trabajador, porque a veces a este le es imposible cobrar un juicio o juicio terminado; y finalmente, hubo quien opinó que les conviene a los abogados de los trabajadores porque cobran altos porcentajes de lo acordado.

Se podría decir que respecto a la conciliación, los abogados empresariales tienen opiniones comunes en el aspecto teórico, pero no en la práctica. Así, consideran que la etapa de conciliación tiene implicaciones diversas, y esta discrepancia, seguramente, está relacionada con su experiencia profesional.

4. Carga de la prueba

La responsabilidad del patrón de presentar las pruebas que se le solicitan durante el juicio laboral, es uno de los principios más renombrados por los teóricos del derecho laboral. Al respecto, todos los abogados patronales estuvieron de acuerdo en que esta norma se cumple en lo pertinente a contrario de

¹ - Cfr. Ley Federal de Trabajo, título primero, artículo 52, apartado XIII.

trabajo, jornada, salario, seguro social y demás prestaciones. Si el patrón no puede demostrar con documentos lo que afirma, siempre el trabajador tiene la razón. Lo mismo ocurre en caso de controversia entre lo atestiguado por los actores del conflicto: el que debe presentar las pruebas es el patrón. Todos los entrevistados estuvieron de acuerdo en que las autoridades de las Juntas de Conciliación aplican hasta de manera exagerada la norma; y uno de ellos, el licenciado Fortirio Velep, agregó que, en caso de amparo, la Suprema Corte de Justicia es aún más estricta, y en este sentido opinó que la ley es un tanto injusta.

5. Relación de trabajo

Al igual que sus colegas, los abogados cooperaristas, los empresariales, no obstante que algunos son profesores de derecho de trabajo, no dieron importancia a este debate entre los técnicos de esta rama jurídica. Resaltaron que, sea una relación o un contrato de trabajo, no se debe sobreproteger al empleado.

La opinión de los abogados laboralistas indica una limitada preocupación teórica, y posiblemente una escasa lectura de los textos no apologistas.

d) Opinión sobre el derecho del trabajo

El abogado Fortirio Velep afirmó que el derecho del trabajo es una especialidad de la rama del derecho privado, en cuanto son normas que reglamentan la relación entre particulares, puntualizando que el derecho público es el área jurídica que regula la conducta entre el Estado y los particulares, por lo que el derecho laboral no puede pertenecer al mismo.

Los restantes entrevistados, declararon que esta especialidad del derecho pertenece al derecho social ya que, al igual que del derecho agrario, reglamenta la conducta de la clase trabajadora con el resto de la sociedad. Este es el mismo concepto que Mario de la Cueva defendió con tanto interés, y que fue mencionado por los abogados consultados.

Los cuatro abogados empresariales estuvieron de acuerdo en que el derecho laboral es un derecho proteccionista de los trabajadores, y por tanto no es equitativo. El licenciado Hiesjano Carcano, añadió que este principio, y tal cual se aplican las normas laborales, habían provocado una irresponsabilidad en los trabajadores.

e) Opinión sobre la Ley Federal de Trabajo

Los litigantes defensores de los empresarios, mostraron una actitud crítica hacia la Ley Federal de Trabajo, a la que consideraron demasiado proteccionista de los derechos de los

trabajadores, en contra de los intereses del capital; algunos la catalogaron como *pacernalista*.

Estuvieron también de acuerdo en que debía ser actualizada, ya que era obsoleta. Dieron que, con el Tratado de Libre Comercio, las reformas no van a tardar en adoptarse, y ya la misma jurisprudencia había comenzado con ellas.

Los cambios en la ley, aseguraron, debían encaminarse a establecer mayor libertad en la relación obrero patronal y, por otra parte, los entrevistados indicaron que las modificaciones a la norma escrita tenían que encaminarse a lograr mayor eficiencia y competitividad en el trabajo, y menor sobreprotección para los empleados.

11. 2.3. Profesores de Derecho Laboral

Entre los operadores jurídicos, los maestros de la carrera profesional están entre quienes más influyen en la formación de la ideología jurídica, debido a que tienen la responsabilidad de formar a los futuros abogados. En la impartición de las diferentes materias, en la exposición de cada tema, los docentes veían o explicitamente, manifiestan su concepción del mundo.

Los maestros de Derecho Laboral tienen la importante tarea de formar un criterio en los alumnos respecto del mundo de la producción y circulación de bienes de consumo, y de las relaciones de producción capitalista.

Se entrevistó a ocho profesores del área de Derecho del Trabajo, de los cuales, seis imparten las clases en la benemérita Universidad Autónoma de Puebla y uno, en la Escuela Libre de Derecho, y otro en la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla. Las entrevistas duraron aproximadamente treinta minutos.

Partimos de la hipótesis de que, dado que los objetivos de la educación pública y los de la privada son, en cierta forma, diferentes, los docentes de una y otra tendrían imágenes alternativas —aunque sea limitadamente— sobre los alcances de esta área jurídica, y por esto nos pareció interesante conocer sus juicios al respecto.

a) Objetivos del programa de la materia de Derecho Laboral

El primer interrogante que les planteamos fue acerca de los objetivos académicos del área de Derecho Laboral en las respectivas instituciones de educación superior. Las respuestas de los docentes coincidieron plenamente, no importando la institución a la que pertenecen. Los programas de la materia tienen como propósito dar a conocer al futuro jurista, todo lo relativo al derecho positivo del trabajo y al procedimiento laboral concreto, haciendo incapie que la función del abogado es tratar de lograr el equilibrio social.

No se advirtió diferencia alguna entre los catorce de la institución pública y los de las privadas. Los maestros se plantean la preparación del abogado litigante.

b) La Biografía

Los Catedráticos entrevistados manifestaron desconocer los autores críticos. Al referirse a los autores incluidos en la biografía del programa de la materia, mencionaron a los siguientes: Mario de la Lueva, Nestor de Buen, Trueta Urbina, Euterio Guerrero, Francisco Koss, Francisco Lloreda y Miguel Navarro. Sin excepción, citaron a Mario de la Lueva y Nestor de Buen.

A la pregunta de si conocían a los autores de la corriente crítica, la mayoría respondió negativamente. Si acaso alguno, como el maestro Miguel Silva Corte, de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, mencionó el Manifiesto Comunista de K. MARK. Llama mucho la atención que ni siquiera los profesores de la Facultad de Derecho de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla conocieran a Oscar Correas ni a Bracileira I. Bensusan Hreous, ya que uno es investigador de dicha universidad, y ha publicado varias de sus obras en la misma, y la segunda, tiene un importante prestigio en el ámbito nacional. Lo que significa, en última instancia, que los alumnos de leyes sólo tienen una visión del derecho laboral, que es la de la dogmática apologista del derecho positivo.

c) Opiniones acerca del derecho del trabajo

Sobre el origen de esta rama jurídica, todos los maestros entrevistados dieron una versión unicastal, que es la explotación de la clase trabajadora por parte de los terratenientes, la industrialización y sus efectos sociales, las injusticias imperantes antes de la Revolución Mexicana. No dieron lugar a un debate sobre el asunto, más bien lo consideraron como una aseveración que no da espacio a discusión.

El tema más controvertido entre los profesores de las instituciones privadas y la pública, es el relativo a la tesis epilogista que dice, frente a la desigualdad, el derecho del trabajo restaura la equidad favoreciendo a los obreros. El derecho del trabajo es un derecho de y para los trabajadores.

En primera instancia, todos los entrevistados opinaron que dicha tesis no tiene validez. Sin embargo, las razones dadas, fueron diferentes entre unos y otros catedráticos.

Los abogados Manuel Lucas Rodríguez y Fortino Yopez, de la Escuela Libre de Derecho y de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla respectivamente, dicen que el derecho laboral sí es un derecho de y para los trabajadores. Esta rama jurídica protege a una de las partes del proceso laboral -el trabajador- por lo no es equitativo. Por ello, los abogados patronales han implantado en la costumbre ciertas reglas para, de alguna manera, desequilibrar a los obreros.

Los maestros de la institución pública manifestaron una opinión inversa. Aunque afirmaron que las normas laborales no son equitativas pero la preferencia no se inclina a favor del trabajador sino del patrón. Solamente el maestro Silva Corte

aseveró que esta área del derecho intenta lograr un equilibrio entre el patrón y el obrero; al proteger a este último le permite enfrentarse con mayores posibilidades al poderío económico del patrón. Los restantes categoráticos opinaron que, si bien la Ley Federal de Trabajo aparentemente ampara al trabajador, al reglamentar sus derechos también reconoce algunos derechos de los patronos y que estos son fundamentales y decisivos para que la solución de los conflictos laborales se incline a favor de ellos por lo tanto, la ley no es ni equitativa ni proteccionista de los obreros.

En este último tema se podría vislumbrar una diferencia tajante entre la ideología que tienen quienes forman abogados en una institución pública y quienes lo hacen para la iniciativa privada.

Respecto a que el derecho laboral, al regular las relaciones entre obreros y patronos, contiene o no la lucha de clases que es la afirmación sostenida por los teóricos de la corriente crítica del derecho, las respuestas no fueron uniformes.

Los maestros de las instituciones privadas manifestaron que la ley laboral protege al trabajador a fin que logre un nivel de vida decoroso para él y su familia. Si este objetivo se logra, si el obrero puede satisfacer sus necesidades, no encontrará motivos para enfrentarse al patrón y, por lo tanto, no habrá confrontación de intereses, porque ambos -trabajador y patrón- verán cumplidas sus aspiraciones.

Los profesores de las universidades privadas afirmaron que el derecho laboral tiene como objetivo procurar el entendimiento entre los actores del proceso de trabajo.

La opinión de los maestros no es coincidente con la tesis de los teóricos de la corriente crítica del derecho laboral, en el sentido de que, los primeros niegan que los intereses de los trabajadores y de los propietarios de los medios de producción sean opuestos y que entre ellos exista una permanente confrontación. Lo que los profesores dicen es que la ley laboral procura el entendimiento entre patrón y obrero; si el primero paga un buen salario que le permita al segundo vivir dignamente, no habrá ninguna lucha entre ellos.

Por su parte, los maestros de la universidad estatal, más bien le restaron importancia a la función social del derecho laboral en este aspecto, según su criterio la lucha de clases, la confrontación obrero patronal, existe porque los intereses de uno y otro son irreconciliable y las normas jurídicas no pueden evitar o atemperar esta situación. A pesar de las leyes, en la sociedad capitalista la lucha de clases siempre está presente.

Nos queda por decir que todos los entrevistados son egresados de la Universidad Autónoma de Puebla, y que todos tienen una antigüedad en la docencia de más de seis años, contando algunos de ellos con más de veinte años en esa actividad.

Los maestros de las instituciones privadas son abogados litigantes empresariales, mientras que los de la universidad estatal son mayoritariamente defensores de obreros y dos de ellos

funcionarios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, cuya ideología se analizó en el apartado correspondiente.

III) Resultados de las entrevistas

Al principio del capítulo se explicó el concepto de *operador jurídico*, entendiendo por el mismo a todas las personas cuya conducta se relaciona con las normas jurídicas. Esta definición, por su generalidad, incluye tanto a los administradores de la justicia, como a los ciudadanos que deben comportarse de acuerdo con el derecho. Sin embargo, para los efectos de este estudio, hemos delimitado los *operadores jurídicos* a los profesionales del derecho, sean estos funcionarios cuya tarea está relacionada con la impartición de la justicia, sean abogados litigantes defensores y representantes legales de los actores del conflicto laboral, o sean profesores de Derecho Laboral, cuya tarea está relacionada con la formación de los futuros abogados.

Podríamos decir, en líneas generales, que los operadores jurídicos del área laboral en Puebla manifiestan, con algunas excepciones, una concepción del derecho laboral y sus alcances sociales, muy semejante. Destacamos que las opiniones más contestatarias al discurso oficial son las de los maestros de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla -no todos-, y de los abogados defensores de los trabajadores, como son el maestro Eleazar Malcomado Cisneros, Ismael Ventura y Leopoldo Uribe García. En tanto, los defensores de los patrones también mostraron, en especial el licenciado Fortino Lopez, una actitud de censura, pero a la inversa de la de los antes señalados, ya que consideraron a la ley laboral proteccionista de los trabajadores en exceso. Por su parte, la ideología de los funcionarios sobre el proceso laboral, coincide en gran medida con lo que piensan los defensores de los trabajadores y por momentos sus juicios se asemejan más a los de lo abogados empresariales.

Entre los operadores jurídicos, las diferencias más notorias son las siguientes:

- 1º) Los abogados litigantes -defensores de trabajadores y patrones- afirman que el derecho laboral no es equitativo ya que favorece a una de las partes.
- 2º) Si bien los litigantes concuerdan en que el derecho laboral no trata a las partes en forma equitativa, existen diferentes opiniones entre los defensores de los trabajadores y los de los patrones. Los abogados laboristas opinan que la protección de la ley es hacia los patrones y los abogados empresariales piensan que sobreprotegen al trabajador.
- 3º) Por su parte, los funcionarios afirman que las normas laborales protegen al trabajador coincidiendo con la corriente apologeta del derecho laboral.

4. Sobre el trato que los empleados gubernamentales dan a los actores del conflicto, los defensores respectivos hicieron notar la preferencia de los funcionarios por su opositor.
5. Los abogados empresariales señalaron, entre los obstáculos que se presentan en el proceso laboral, la falta de profesionalismo de los defensores obreros. Por el contrario, los últimos no se retirieron al desempeño de los primeros sino a la gratificación de que gozan con los empleados públicos. Los funcionarios, por su parte, afirmaron que el proceso judicial encuentra dificultades por el exceso de trabajo y a la conducta de los actores del conflicto y sus representantes legales.
6. Los defensores de las partes señalaron la necesidad de gratificar algunos empleados para la resolución o acelerar los procesos laborales, situación que fue negada por los funcionarios.
7. Los abogados litigantes coincidieron en que los trabajadores y patrones que ventilan sus conflictos ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje son los del escalón más bajo de su grupo. Los funcionarios opinaron en los patrones demandados son muy variados y van desde un gran capital y una pequeña negociación.
8. Tanto funcionarios como abogados litigantes coincidieron que es en la etapa de conciliación donde se puede llegar rápidamente a una solución.
9. Los defensores de los actores del conflicto y los funcionarios acordaron que es en la etapa de desahogo de pruebas donde se presentan mayores problemas que pueden detener el proceso laboral.
10. Los abogados litigantes, salvo algunas excepciones, opinaron que la administración de la justicia en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje es más burocrática y corrupta que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
11. Funcionarios y litigantes afirmaron que en los juicios laborales la carga de la prueba es responsabilidad del patrón. Esta opinión no fue compartida por algunos de los abogados obreristas.
12. Los abogados litigantes manifestaron que los funcionarios presionan a las partes para que lleguen a una conciliación, sin importarles los efectos de las mismas.

- 13*) Los abogados defensores de los actores del conflicto afirmaron que la administración de la justicia laboral se guía más por criterios políticos que jurídicos.
- 14*) Los abogados entrevistados restaron importancia a la discusión teórica sobre la relación de trabajo y contrato de trabajo.
- 15*) Los maestros de Derecho Laboral, tanto de la universidad pública como de las privadas, procuran formar abogados litigantes.
- 16*) Los profesores de Derecho del Trabajo incluyen en su programa los textos de los juristas de la corriente apologeta. Ninguno de los entrevistados conoce las publicaciones de autores de la corriente crítica.
- 17*) En general, la ideología de los abogados es tradicional, poco analítica, forjada en la experiencia profesional y una consulta limitada de textos doctrinales y legales del área jurídica.

CAPÍTULO SEXTO

LOS CONFLICTOS LABORALES

I. Las características de los conflictos laborales

El tema del conflicto social es actualmente debatido ampliamente por la Sociología y demás ciencias sociales. Las diferentes corrientes de pensamiento, como el estructuralismo, o el marxismo, se ocupan del tema con gran interés. Los marxistas afirman que el conflicto social es un fenómeno propio de la sociedad de clases, y le dan un valor positivo, en el sentido de que es el motor que mueve a la sociedad. La lucha de clases en un conflicto.

Conflicto es una palabra proveniente del latín *conflictus*, de *conflicere* y significa chocar, tropiezo, contrariedad o dificultad".*

Para la teoría sociológica general, en la sociedad o en los grupos sociales, existe un conflicto cuando los intereses, las expectativas, o las ideologías, o conductas colectivas de dos o más personas, son opuestas o contradictorias entre sí. El conflicto presupone la interacción entre personas antagónicas, es decir, que tienen cualidades o intereses incompatibles.

El conflicto es la forma de aquellas fricciones cotidianas en las que también pueden estar presentes los intereses y afectos particulares, pero cuya motivación principal viene dada por valores genéricos y principalmente morales.²

Por su parte, Niklas Luhmann en su libro *Sistemas Sociales* define al conflicto como la contradicción entre comunicaciones en un sistema:

Hablaremos de conflictos siempre que se contraiga una comunicación, dicho de otra manera, si se comunica una contradicción. Un conflicto es la independización operativa de una contradicción por medio de la comunicación. Por consiguiente sólo se presenta si se comunican las expectativas y la no aceptación de comunicación. La expectativa no tiene que referirse necesariamente al comportamiento que rechaza, puede referirse también a terceros o consistir en la descripción de una realidad que no es creíble

* Cfr. Corripio, Fernando. *Diccionario Etimológico General de la Lengua Castellana*. Barcelona. Editorial Bruquera. 1984. p. 110.

² - Heller, Hones. *Sociología de la vida cotidiana*. Barcelona. Ediciones Península. 1977. p. 395.

para aquel a quien se comunica *-siempre que lo diga-
explicitamente.*»

En tanto para Marx la idea de conflicto está ligada a la
lucha entre las clases sociales:

Hombres libres y esclavos, patricios y plebeyos, señores y
siervos, maestros y oficiales, en una palabra: opresores y
oprimidos se enfrentaron siempre, mantuvieron una lucha constante,
velada unas veces y otras franca y abierta; lucha que terminó
siempre con la transformación revolucionaria de toda la sociedad o
el hundimiento de las clases en pugna.»

Reconociendo la importancia que tienen las implicaciones
sociales del conflicto, no haremos aquí un tratamiento especial
del tema. Lo abordaremos dentro de los límites de las relaciones
de trabajo y la administración de justicia.

El proceso de trabajo consiste en todas las actividades que
realiza un grupo de hombres, conjuntamente, y que transforman la
naturaleza en bienes de consumo, y crean servicios que les
permiten subsistir. El elemento principal de este proceso, es la
fuerza de trabajo o la energía que los hombres utilizan, ayudados
de herramientas, sofisticados o no, para lograr la metamorfosis
del mundo que lo rodea para su beneficio. Cada tipo de sociedad
organiza el proceso de trabajo según sus particularidades.

La sociedad capitalista se caracteriza porque en el proceso
de trabajo es llevado a cabo por dos tipos de sujetos o
trabajadores que han surgido de la historia de la lucha de
clases. Uno de los actores, el capitalista, es el propietario de
los medios o instrumentos de producción o capital. Al segundo
sujeto, el trabajador, se lo ha despojado de los últimos,
quedándole como única posesión su capacidad para laborar. Esta
situación obliga al segundo sujeto a vender al primero lo único
que tiene que es su fuerza de trabajo al primero. Entre uno y
otro sujeto se establece una relación con intereses comunes y
antagónicos. Los intereses comunes están en que ambos,
capitalista y obrero, deben tratar que la empresa no quiebre,
pues el primero dejaría de percibir ganancia de su capital y el
segundo quedaría sin la fuente que le permite la subsistencia de
el y su familia, y los contradictorios consisten, entre otros,
que el dueño de los medios de producción sólo le interesa obtener
la mayor tasa de plusvalía y la única forma de hacerlo es pagar
lo más barato posible la mercancía fuerza trabajo y por su parte,
el trabajador pretende obtener un salario alto que le permita

— Lunmann, Niklas. *Sistemas Sociales*. Mexico. Universidad
Iberoamericana, 1984, p. 390.

— Marx, Karl y Engels, Friedrich. *Manifiesto del Partido
Comunista*. Moscú, Editorial Progreso, 17/8, p. 30.

sostener un nivel de vida, no sólo satisfactorio, sino semejante al de la clase dominante.

En el proceso de trabajo, en una sociedad capitalista como lo es México, participan sujetos antagónicos como los son el propietario del capital o patrón, y el dueño de la fuerza de trabajo o empleado. Cada uno de estos actores tienen experiencias, expectativas, necesidades, urgencias, aspiraciones, etcétera, diferentes y opuestas. Esta situación motiva a que los actores, por lograr satisfacer sus necesidades y expectativas, se enfrenten en una lucha o confrontación. A esta última se le conoce con el nombre de *conflictos laborales*.

Las normas jurídicas de una sociedad van encaminadas a regimentar las relaciones sociales y tienen como propósito sostener una estructura social y mantener la hegemonía de un sector o clase social con el beneficio del conjunto de la sociedad. Las leyes laborales regulan, como ya se ha analizado, la conducta entre los sujetos antagónicos del proceso de trabajo. Sin embargo, los conflictos entre ellos se presentan con frecuencia y es interés del grupo que dirige la sociedad solucionarlos, a fin de evitar que influyan o repercutan en las relaciones sociales generales.

Las soluciones a los conflictos laborales pueden llegar por un acuerdo entre los actores del proceso de trabajo, o por la participación directa de personas que forman parte del poder público, y cumplen funciones especiales para tal fin. Estas personas son los funcionarios o empleados públicos.

II. La investigación documental

Hemos analizado anteriormente, cuál es la visión de los profesionales que trabajan en los conflictos laborales, y que son los abogados y funcionarios. En este apartado trataremos de constatar si lo dicho por ellos se ajusta o no a la realidad. El problema que se plantea, quizás el más difícil de resolver, es el referido a las actividades a realizar para constatar la verdad objetiva, si es que esta existe, como diría Popper.

Una de las técnicas que la Sociología utiliza para tal fin, es el análisis de documentos, en el caso del derecho de trabajo estos, entre otros, están constituidos por los expedientes de cada conflicto laboral. No siempre, el estudio de estos documentos es posible, debido a que las oficinas públicas son muy celosas en este aspecto. Sin embargo, en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Puebla se me permitió el acceso a alguna documentación. Como ya se manifestó en su oportunidad, la institución no cuenta con ninguna sistematización. Los casos terminados se recopilan por junta especial y, en el momento de realizar el trabajo de campo, sólo se encontraban los expedientes del año 1992. La tarea fue llevada a cabo durante los meses de noviembre, diciembre del mismo año y enero de 1993.

a) La muestra

Una vez lograda la autorización para consultar libremente los expedientes, y luego de realizarse una exploración de los mismos, se advirtió que los que llegaban a conciliar eran similares, por lo que se decidió hacer un análisis de una muestra del 5% de los mismos, y además se consideraron todos los documentos que habían recurrido al amparo y ya estaban finalizados.

¿Ahora bien que es la muestra o muestreo en Sociología?

El muestreo es un procedimiento consciente y cuidadoso. La muestra es una pequeña representación de un todo más grande.

El investigador social estudia la totalidad del grupo que intenta comprender, que en nuestro caso lo constituyen los trabajadores y patronos que han ventilado sus conflictos ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. La totalidad a estudiar es conocida como *población* o *universo*, y consiste en un conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, el sexo, la pertenencia a una institución, la ocupación o actividad laboral, etcétera. En nuestro caso, la característica o variables es *Conflictos laborales en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje*. Por razones de tiempo, dinero y otras diversas, el investigador por vez podrá estudiar o entrevistar a todos y a cada uno de los miembros de la población o universo en que está interesado, y tendrá que limitar el examen a una parte de él, a la que se denomina muestra.

La muestra es un número pequeño de individuos tomados de alguna población o universo. La principal preocupación del estudioso es garantizar que los miembros de su muestra sean lo suficientemente representativos del universo como para permitir las generalizaciones que se hacen de ella. A través del proceso de muestreo, el investigador social busca generalizar de su muestra a la totalidad de población de donde la obtuvo. La información de la muestra se utiliza para hacer una inferencia acerca de la población.

Una parte importante de la metodología empírica está destinada a proponer diferentes métodos y técnicas que aseguren la fiabilidad de las muestras. Sin embargo, se debe tener presente que siempre la muestra será una aproximación útil, sus resultados son generalizaciones que se acercan al universo. Pero, como ya se explicó en el capítulo segundo de esta investigación, Metodología de la Sociología Jurídica, el muestro no es el universo y siempre se debe tener en cuenta un grado de error estándar y de confiabilidad.

Para nuestra muestra, debido a la afinidad de los casos archivados, se consideró que un 5% era suficientemente confiable; y para asegurar mayor precisión, se consideraron todos los casos, ubicados en el archivo de la institución, que habían apelado ante la Suprema Corte de Justicia y que se encontraban en dicha oficina.

Para que el 5% de los expedientes fuera representativo del trabajo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Puebla, del total de 744 expedientes resueltos y archivados en 1992, se consideró la cantidad y el porcentaje que le correspondía a cada junta especial. De esta manera, la Junta especial número uno finalizó 164 conflictos o 22.04% del total de 744 concluidos en la institución, la junta número dos terminó 112 o el 15.05%, la junta número tres 128 o el 31.98%, la número cuatro, 132 casos o el 17.74%, la cinco resolvió 2 casos o el 0.26% y la número seis concluyó 96 o el 12.90%. Teniendo los datos del universo y la distribución en frecuencias y porcentajes, de los expedientes terminados por cada junta especial durante 1992, se procedió a obtener de cada departamento el 5% a estudiar, más los casos amparados ante la Suprema Corte de Justicia y archivados en el mismo año, también se consideraron los dos expedientes terminados de la Universidad Autónoma de Puebla.

De esta forma, los expedientes analizados en esta investigación fueron 39. De la junta especial número uno se estudiaron seis casos, de la número dos, siete, de la número tres, doce, de la número cuatro, siete, de la número cinco, dos, de la número seis, cinco.

b) Variables analizadas en los documentos

El estudio de los expedientes, o los datos que deseamos obtener, deben tener relación con nuestras hipótesis y las variables que deseamos comprobar o rebatir. Respecto de esto, y dado que es una investigación de Sociología Jurídica, las preguntas a los expedientes estuvieron encaminadas a obtener información referente al tipo conflicto que origina el inicio de un proceso jurafico, y los efectos producidos por la aplicación de las normas laborales. De esta forma los datos que se indagaron y analizaron fueron relativos a las siguientes variables:

- I) Características de los actores del conflicto.
 - I.1. Trabajadores: ocupación, salario, horario, antigüedad.
 - I.2. Patrones: tipo de empresa, domicilio.
- II) Tipo de conflicto: demanda, contra demanda, carátula de la institución de trabajo.
- III) Proceso laboral: carga de la prueba, fechas de inicio, firma del convenio o del amparo del conflicto, los resultados del procedimiento.
- IV) Efectividad de la ley: fechas de inicio del conflicto, de emplazamiento, de la conciliación, duración y resultados de proceso laboral.

En el presente capítulo analizaremos solamente las variables I y II y en el próximo capítulo las restantes.

III) Resultados del análisis de datos

III.1. Los actores de los conflictos laborales

III.1.1. Características de los trabajadores en conflicto

Los trabajadores que concurren a la institución son, en su mayoría, obreros y empleados no calificados, sin responsabilidad de dirección. A pesar de esta afirmación, se encontraron expedientes de trabajadores de más alto nivel como gerentes o encargados de la negociación.

a) Ocupación

Los trabajadores que más frecuentemente llevan sus conflictos a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje desempeñan distintas tareas y tienen diferentes tipos de ocupación. Cada junta especial trata un tipo especial de trabajadores.

En general, los trabajadores, que acuden a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, son choferes de taxis, vendedores y empleados generales de restaurantes pequeños, de maquiladoras, de tiendas de autoservicio, de embotelladoras de refrescos, de comercios pequeños, veladores de hoteles, de moteles y de restaurantes, obreros de la construcción, empleados administrativos y de maestranza de las universidades.

Expondremos la situación por junta especial. En la número uno, los trabajadores que concurren a tratar su conflicto laboral en 1992, fueron choferes de taxis o de empresa y trabajadores agrícolas. La Junta número dos atendió los asuntos de empleados de comercio, desde gerentes de venta, representantes de la empresa en Estados Unidos, administrador general, hasta empleados de mostrador y un repartidor de periódicos. La número tres asistió, igual que la anterior, a empleados de varios rangos como son gerentes, administradores, choferes vendedores, auxiliar de oficina y albañiles. La Junta Especial número cuatro analizó solamente los casos de los obreros de la construcción. La número cinco, a empleados administrativos de la Universidad Autónoma de Puebla, y la seis hizo lo propio con empleados de comercios, comedor, chofer y un supervisora.

En el análisis de la muestra de los expedientes, advertimos que el tipo de trabajadores que más recurre a la institución de trabajo, son los que a continuación se detallan. En primer lugar, los empleados generales de la empresa o negocios, le siguen los albañiles, los empleados con alguna responsabilidad de dirección, los choferes, y, en último término, los empleados administrativos.

Lo anterior significa que, si bien la mayor parte de los trabajadores que litigan en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje son los empleados más rasos, los de menor nivel en la escala laboral, también recurren, en número menos significativo,

los empleados que tienen alguna responsabilidad administrativa del negocio, aunque estos no sean de gran capital.

b) El salario

El salario es el precio que paga el capitalista por la compra de la mercancía fuerza de trabajo. El valor de esta, se concreta en una cantidad de dinero, que le sirve al trabajador y su familia para reproducirse.

La fuerza de trabajo tiene un costo diferente de acuerdo con el uso que se le pretenda dar, de tal manera que, si el capitalista la necesita para tareas de dirección o administración, le costará más que si la requiere para actividades mecánicas o inferiores. Esto es debido a que los empleados con tareas de dirección se les exige un mayor grado de confiabilidad y responsabilidad, pues de ellos depende en gran medida la productividad de la negociación. Esta productividad está relacionada con la ganancia y la plusvalía que obtendrá el capitalista. Quien tiene tarea de dirección, tiene la obligación de hacer trabajar al máximo al obrero. En otras palabras, el patrón delega en estos trabajadores, tareas que les son propias a él, como dueño de los medios de trabajo.²

En la sociedad capitalista la adquisición de esta mercancía constituye una lucha permanente entre quien compra la capacidad o energía de trabajo, y quien la vende. Sin embargo, el grupo que ostenta el poder tiene la obligación de asegurar la reproducción de la única mercancía existente que produce valor. De ahí que en la mayoría de los países modernos hayan aprobado normas jurídicas que se conoce como el salario mínimo. Este constituye el precio mínimo que debe pagar el patrón al trabajador. En Suecia, en el año 1972, el salario mínimo era de \$12.00, por ocho horas diarias, cantidad insuficiente para la subsistencia de cualquier familia. El dato nos sirve para medir el nivel económico de los trabajadores que han resuelto su problema laboral en la institución de trabajo.

Para una mayor aproximación a la realidad, es necesario conocer el salario medio que reciben los obreros que finalizaron, en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, sus asuntos laborales en 1972. El salario medio no es otra cosa que el promedio de los mismos, y se obtiene sumando las cantidades que conforma cada sueldo o remuneración, y dividiéndola por el número de trabajadores.

El salario medio de los trabajadores, que finiquitaron su problema laboral en la institución en 1972, era de Ns 45.13 diarios. Este sueldo sería alto, si lo comparamos con el mínimo que era Ns 12. Sin embargo está un tanto tendencioso porque en él se consideran dos empleados de alto nivel, que ganaban un salario

² Cfr. *Sensensus Mreous. Graciela S. La adquisición de la fuerza de trabajo asalariado y su expresión jurídica. Op. Cit., pp. 81-110.*

muy superior -216 y 260 nuevos pesos- al resto de la población trabajadora; y si apartamos sus salarios del resto de la muestra, obtendremos un promedio de N\$ 34.28 diarios, que se ajusta más a la realidad. Por otra parte, la media de los jornales varía en las distintas juntas especiales, y así observamos que los de la junta especial número uno, ganan por día N\$ 44; los de la número dos, N\$ 41 -sin contar los trabajadores de confianza, N\$ 15-; los de la número tres, N\$ 37; los de la número cuatro, N\$ 41; los de número cinco, N\$ 29, y los de la número seis, N\$ 22.

Se advierte que los trabajadores de la junta especial dos son los que, en promedio, tenían honorarios mayores, y la razón es que en ella había litigado los gerentes o administradores de la empresa, es decir, los empleados con responsabilidad de dirección, lo que no ocurría en las otras juntas especiales. Si se aparta estos empleados de confianza, advertimos que el salario medio de la Junta Especial dos era de N\$ 18. Cifra que se acerca al resto de las juntas especiales.

De tal manera que el promedio de los trabajadores ganaba entre 2 y 3 salarios mínimos, y, aunque sobrepasan lo establecido por la ley, de acuerdo con la estructura económica del estado se los pueden considerar como salarios bajos. Existen estudios que demuestran que nadie podía sobrevivir en Fucela en ese momento, ganando N\$ 12.00 al mes. El sólo transporte urbano costaba N\$ 0.70, el kilo de carne N\$40.00, mientras que las rentas mínimas variaban entre N\$ 6 a N\$ 8 diarios; etcétera.

Las características generales de los trabajadores, con excepción de la junta especial dos, que concurren a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, nos indica que se trata del sector económico y social más vulnerable es decir, aquel que carece de los medios económicos para solventar un largo proceso judicial.

III.1.2. Tipo de Empresa más demandada

A los patronos demandados por los trabajadores en conflicto no se les puede categorizar en un determinado tipo. De acuerdo con los documentos analizados, puede tratarse de un empleador particular, una empresa constructora, una pequeña librería, un restaurante, una cocina económica, un supermercado de capital internacional, la universidad estatal o un rancho forestal. Al considerar el tipo de los empleadores con mayores pleitos en cada junta especial, nos damos cuenta de que existe una gran variación al respecto: desde una persona física o una cocina económica, hasta un comercio de capital internacional como es Las Galas. La excepción la constituye la junta número cinco, que atiende a las instituciones de educación superior, y la única demandada era la Universidad Autónoma de Fucela.

En los expedientes no consta el capital de las negociaciones. Sin embargo, por el registro del nombre de las mismas, se puede deducir que un porcentaje importante son, además de personas físicas, de capital pequeño, tales como cocina

económica, librería, panificadoras, inmobiliarias, puesto de mercado, estudios profesionales, farmacias, etcétera.

De los 37 patrones que tuvieron conflictos jurídicos con sus empleados, solamente seis radican en el Estado de Puebla. Los restantes pertenecen a la ciudad capital.

III.2. Características del contrato de trabajo

Generalmente los patrones y los trabajadores que han litigado sus conflictos en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, se han regido por contratos verbales, con la única excepción de la Universidad Autónoma de Puebla que lo hace a través de documentos escritos firmados por el rector de turno.

Según lo declarado por los trabajadores, estos mayoritariamente trabajan seis días de la semana; otros, en menor proporción, lo hace de lunes a domingo; otro más, cinco días. Excepcionalmente laboran menos días. Según la opinión de estos actores, la mayoría cumple jornadas superiores a lo establecido por la ley. Estas informaciones son obtenidas de los escritos presentados por los abogados de los asalariados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. La información es interesante para nuestro análisis ya que nos muestra la visión que tienen los actores sobre su problemática.

III.3. Tipo de conflictos

Los juicios laborales que se llevan a cabo en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje son originados por la rescisión del contrato individual de trabajo, por parte del patrón.

El 97% de los trabajadores demandan por *despido injustificado*, solicitando todas las prestaciones que les otorga la ley como son la indemnización de tres meses de salario, el porcentaje del aguinaldo, de vacaciones, etcétera. Solamente un proceso fue iniciado en la junta especial número cinco, solicitando la intervención de la institución laboral ante la Universidad Autónoma de Puebla, para que se llevara a cabo un procedimiento de *mediación de beneficiarios a raíz del fallecimiento de una trabajadora del Hospital Universitario*.

Por su parte, son pocas las veces que el patrón contesta una demanda, y cuando lo hace, aduce la *inexistencia de la relación laboral*, *razas injustificadas*, *de honradez*, *de probidad* o *simplicidad* *niega el despido*.

La categoría de los expedientes en la mayoría de los casos señalan el conflicto como *demandas de diversas prestaciones*. Sólo dos casos fueron señalados como *despido injustificado*. Tal vez la razón de esta forma de titular los documentos se deba a que el conflicto, en su comienzo, no está definido.

~ Cfr. Capítulo V, artículos 47, 48, 49 y 50 de la Ley Federal de Trabajo.

Independientemente de la denominación de los conflictos, lo real es que los trabajadores recurren a las instituciones laborales, cuando su relación de trabajo con el patrón demandado ha terminado. No existen demandas por otras razones. Y, como algunos de los abogados de las partes, manifestaron los actores del proceso de trabajo recurren a ellos, y a las instituciones laborales cuando la relación laboral a terminado.⁷ Es decir, cuando ya no hay posibilidad de un acuerdo, cuando el trabajador se encuentra sin el trabajo. No es que no existan otros tipos de problemas en la relación laboral. Lo que sucede es que la sola intención de exigir a un patrón algo fuera de lo que está dispuesto a otorgar a sus empleados es motivo para separarlos de su fuente de trabajo. Debemos recordar que este tipo de trabajador no cuenta con el apoyo de un sindicato que defienda sus derechos.

III.4. La carga de la prueba

Como en la mayor parte de los casos la forma de contratación es verbal, la institución exige al empleado probar la existencia de dicha relación.

Las pruebas que presentan los trabajadores la constituyen recibos de salarios, aguinaldo y testigos. Por su parte, las de los patrones está encaminada a demostrar la personalidad moral de la empresa a través de escrituras, contrato mercantil, recibos de Hacienda y testigos.

⁷ Cfr. *Operadores Juráicos*, capítulo cinco de esta investigación.

CAPITULO SEPTIMO

EL PROCESO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

En el presente capítulo abordaremos el tema del proceso laboral en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. No se hará una exposición de los procedimientos jurídicos establecidos por la Ley Federal de Trabajo, que es objeto de estudio de la Cátedra Jurídica. De lo que se tratará es la problemática que deben enfrentar los actores de un conflicto laboral, cuando deciden ventilar el asunto en la institución gubernamental. Es decir, se constatará la duración de los juicios, los resultados de una conciliación y un laudo, la carga de la prueba, etcétera.

1. El proceso jurídico laboral

En todos los casos analizados de la muestra, el proceso laboral se inicia cuando un trabajador es despedido y concurre a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje para lograr su indemnización o reinstalación. También existen casos -los menos- que reclaman otras prestaciones como el adeudo de salarios.

Una vez iniciado el proceso, los actores del conflicto son representados por abogados litigantes. En el caso del trabajador, puede ser que solicite el apoyo de algún bufete gratuito, como el de la Universidad Autónoma de Puebla, o de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, o los bufetes de las universidades privadas o los del gobierno. Los patronos, por lo general, requieren la asistencia profesional de bufetes especializados en la rama. No obstante el Consejo patronal de la república mexicana (COPRAMEX) cuenta con un departamento jurídico para la defensa de los empleadores.

1.1. Inicio del proceso laboral

Cuando los trabajadores tienen conflictos con sus empleadores y no han podido resolverlos personalmente, o no se sienten satisfechos con el arreglo, tiene la opción de concurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje Local o federal, según sea su competencia. Para tal efecto deben contar con un abogado defensor. En el caso de que no tengan abogado, el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje lo canaliza a la Procuraduría de Defensa del Trabajo. Esta es una oficina estatal que tiene funciones de defensoría de oficio en la rama laboral, y depende de la Dirección General de la Secretaría de Gobernación del Estado. El procurador de trabajo, como abogado defensor de los empleados, tiene funciones conciliatorias previstas en la ley.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I: Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;
- II: Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicatos; y
- III: Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Cumpliendo con lo mandado por la normatividad laboral, y dado su investidura, el Procurador General convoca al asalariado y al patrón para que lleguen a un acuerdo, éste puede consistir en la reinstalación del primero en su fuente de trabajo, o el pago de la indemnización correspondiente. En esta instancia, la transacción entre las partes tiene el carácter de conciliatoria, porque sólo la Junta de Conciliación tiene la facultad de emitir un dictamen. Al tener este carácter, el finiquito que reciben los trabajadores siempre es menor a lo establecido por la ley, cuestión que se analizará en el apartado correspondiente.

En caso de que la conciliación fracase, la Procuraduría de Defensa del Trabajo, como representante y asesor legal del trabajador, demanda al patrón el pago de la indemnización de tres meses, del aguinaldo, vacaciones, seguro social, salarios devengados, y demás prestaciones determinadas por la norma laboral. De esta manera comienza el proceso jurídico en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

La Procuraduría de la Defensa de Trabajo, o los abogados litigantes, presentan la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a través de la Oficialía de Partes.

1. 2. Terminos legales del proceso laboral

El asalariado que tiene algún conflicto con su patrón, es de suponer, trata de resolverlo personalmente. Pero cuando el problema es mayor, como lo es el *despido o rescisión del contrato*, que significa la pérdida de su medio de subsistencia, el obrero recurre a las instituciones de trabajo.

Una de las cuestiones vitales con las que se enfrenta el trabajador, al iniciar un juicio laboral, es el tiempo -en meses y años- que se invierte en cada etapa, y que se convierte en su verdadero enemigo.

Cualquier trabajador, al ser despedido de su fuente ingresos, que le permite satisfacer sus necesidades primarias y las de su familia, se encuentra en una situación por demás vulnerable. Cuando más tiempo transcurra entre el momento en que el trabajador deja de percibir el salario y el en que le dieron

su finiquito, sus urgencias serán mayores, como también lo serán sus deudas. Esta situación lo llevará a aceptar tratos nada ventajosos para él.

De acuerdo a la opinión de los defensores de los trabajadores, al patrón no le preocupan los tiempos; más aún, mientras más tarde en pagar, más beneficioso será para él. En primer lugar, por la devaluación de la moneda corriente; en segundo, porque su antiguo trabajador se desespera y acepta su ofrecimiento. Sin embargo, los defensores de los empresarios manifiestan que los períodos demasiados largos también perjudican al patrón, ya que también cuentan *los salarios caídos*. Hundié, según lo informado por el conciliador de la Junta de Conciliación y Arbitraje -licenciado José de Jesús Cano González- esta prestación no se considera en caso de conciliación.

A fin de llevar a cabo el estudio sobre los términos de los trámites se consideraron las fechas de la siguiente manera:

- 1) Ingreso de la demanda del trabajador a la Oficialía de Partes.
- 2) La segunda notificación al patrón, ya que generalmente en la primera no se lo encuentra.
- 3) Primera Audiencia de Conciliación. Esto debido a que en algunas oportunidades se hacen más de una audiencia, con el propósito de que las partes lleguen a un acuerdo.
- 4) Fin del trámite, cuando se ejecuta el convenio entre las partes, o el laudo de la institución o del Tribunal Superior de Justicia.

Analicamos todos los casos de la muestra y tuvimos en cuenta aquellos que incluían las fechas completas (día, mes y año) entre los procedimientos mencionados, y esta son las conclusiones.

a) Presentación de la demanda

De acuerdo a los datos extraídos de los expedientes seleccionados para la muestra, una vez producido el despido, los trabajadores demoran un promedio de 47 días en presentar la demanda. Los trabajadores de la construcción, los de la Junta especial número tres, son los más diligentes en este aspecto ya que emplean un tiempo medio de 31 días.

El promedio, o, la media de tiempo, o, tiempo medio, transcurrido entre un despido y la presentación de la demanda se obtiene considerando los días transcurridos, entre las fecha en que el trabajador dijo haber sido despedido y la de la presentación de la demanda ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Luego, se suma los días que emplearon los trabajadores de cada Junta especial; y, finalmente, se divide el resultado de esta operación por el número de casos, de cada Junta especial.

Por ejemplo, del total de 37 expedientes, a la junta especial número uno le correspondió seis casos. En el expediente, codificado con el número 1.1, consta que el trabajador en su demanda manifestó haber sido despedido, el 7 de enero de 1972, iniciando el juicio laboral el 15 de abril del mismo año. Lo que significa que transcurrieron 102 días entre uno y otro acto. De igual manera, se procedió con cada uno de los cinco casos restantes, inmediatamente, se sumaron las cifras obtenidas, dando como resultado 264 días. Estos fueron los días que en total emplearon todos los trabajadores incluidos en submuestra de la junta especial uno. La cantidad total de días, se la dividió por número de casos considerados (que en este caso es 37), cuyo producto fue 48 días, o, un mes, 18 días. Es decir, los trabajadores, cuyo problema laboral atendido en la junta especial uno y archivado en 1972, emplearon un promedio de 48 días, o, un mes y 18 días, para dar inicio al juicio al juicio laboral.

Al principio se planteó que los trabajadores despedidos que no contaban con un litigante particular, y recurrían a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, eran los que esperaban más tiempo para comenzar los trámites ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Confrontando los datos, desechamos esta hipótesis, ya que observamos que, de acuerdo con los casos, uno y otro abogado emplea tiempos similares. El único índice importante es que los trabajadores agrícolas y un oficial de albañil, emplearon más de tres meses en iniciar el juicio, y en relación con las juntas especiales, los asalariados de la número seis son los que, en promedio, registran mayor tiempo, una media de 36 días, aunque los datos en los expedientes de tres de los casos están incompletos al respecto. Las otras indican medias entre 53 y 45 días.

b) Presentación de la demanda - empiazamiento

La Ley Federal de Trabajo establece terminos para que las etapas del proceso de trabajo se cumplan. Los periodos impuestos para los trámites, en principio, tendrían por objeto, que la parte más desprotegida, que es el trabajador, resolviera su problema de manera íqui.

En este sentido el estudio de los expedientes nos mostrará si, en este aspecto, la norma es eficaz, es decir, si la idea del legislador se cumple o no.

Es el artículo 873 el que reglamenta este procedimiento.

El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de la demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al que se haya recibido el escrito de la demanda. En el mismo acuerdo se ordenará

se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia costeadada de la demanda y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconstante con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia. (fracción).3

Esto indica que la Junta de Conciliación debe notificar a las partes a los diez días de haber presentado el trabajador la demanda. Pasado ese término y dentro de los cinco días siguientes las autoridades citarán al patrón y al asalariado a la primera audiencia de conciliación.

Las notificaciones o citatorios a la audiencia conciliatoria la realiza el actuario de cada junta especial.

Los actuarios forman parte del personal jurídico menor de las juntas de conciliación, y entre sus funciones consta la de notificar a las partes para las audiencias, en los términos fijados por la ley. Por lo general, estos funcionarios son estudiantes de la carrera de leyes.

Examinando los expedientes seleccionados en la muestra, y considerando el tiempo transcurrido, entre el momento en que ingresan las demandas de los trabajadores a la Oficialía de Partes, y el momento de la notificación a las partes, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en promedio emplea 35 días. O sea que la diligencia se realiza en un lapso que se excede en 25 días a lo establecido por la ley. Considerando que hubiese en ese tiempo unos 10 ó 15 días no hábiles, aún así no cumple lo establecido por la norma.

El intervalo entre el inicio y el emplazamiento, no es similar en las juntas especiales. Así, la número uno emplea un tiempo medio de 77 días, la número dos necesita 22 días, la número tres destina a tal fin 18 días y la número cuatro hace lo propio en 40 días. Los expedientes de la número cinco no registran esta información y la número seis ocupa 21 días.

De estos datos surge que la junta especial número tres es la más ágil para el trámite. Si consideramos que, en promedio, entre la presentación de la demanda y el emplazamiento a las partes, esta oficina emplea 18 días naturales, se puede afirmar que la misma, se acerca a los términos legales. La junta especial número uno es la que más demora en cumplir con la diligencia. La razón podría estar en que ella atiende a los trabajadores y patronos rurales, los cuales tienen su domicilio y negociación fuera de los límites de la ciudad, y, como algún funcionario y abogado manifestó en su oportunidad, la falta de recursos para los viáticos de los actuarios constituye un obstáculo.

- Cursivas nuestras.

3 Ley Federal de Trabajo, capítulo XVI, artículo 873 (fracción) de la reforma procesal de 1954.

Otro dato importante, es que la mayoría de las veces en que se notifica al patrón, este no está o no recibe la demanda. Esta situación obliga al actuario a pegarla en la negociación, o entregarla a la persona que lo atiende, lo cual acarrea el problema de que, en oportunidades, el abogado del empleador, durante el proceso, interpone recursos en el sentido que no se ha llevado a cabo la notificación.

Sólo nos resta decir que, en este aspecto, la norma no se cumple. O sea que esta, en este renglón, no es efectiva.

c) Emplazamiento- conciliación

Si la norma laboral fija que las partes deben ser notificadas, a efectos de la Audiencia de Conciliación, con una anticipación de por lo menos 10 días, y que dicha reunión debe realizarse a los 15 días de iniciado el trámite, por lógica entre uno y otro acto, debe mediar aproximadamente unos 5 días.

Del estudio de los legajos de la muestra, advertimos que la institución laboral local invierte un tiempo medio de 25 días, sobrepasando cualquier cómputo de días festivos. El intervalo promedio mayor, 29 días, recae en la junta especial número cuatro, que le corresponde a los albaniles, mientras que las cifras menores, 18 y 14 días, le corresponden, respectivamente, a las juntas número uno y seis.

Llama la atención que, a pesar de que la junta número uno, que emplea más días para notificar a los obreros y empleadores rurales, sea la que lleve a cabo con mayor prontitud la primera audiencia de conciliación.

d) Inicio -conciliación

Como ya lo indicamos la ley determinada que el tiempo que debe mediar entre la presentación ante la institución de la demanda y la celebración de la primera audiencia conciliatoria es de 15 días. Nuestro próximo objetivo es confrontar lo que dice la norma que debe y lo que pasa en el mundo de la experiencia.

En primer lugar, advertimos que el término medio entre la presentación de la demanda y la primera audiencia de conciliación es de 03 días naturales. Período demasiado largo para una persona se que encuentra desesperada por haber perdido su fuente de ingresos.

Al examinar los intervalos medios por junta especial, advertimos que, en promedio, la junta número uno, entre una y otra etapa del proceso, demora 100 días. La número dos, 51 días. La número tres, 47 días. La número cuatro, 02 días. La número cinco, 71 días, y la número seis, 40 días.

Los datos precedentes nos demuestran que, son los trabajadores rurales quienes deben esperar más tiempo para que se inicie la solución de su problema laboral. No es para nada novedad que los campesinos constituyen uno de los sectores sociales más necesitados y explotados de la sociedad, y por tanto, no nos debería llamar la atención que los funcionarios

tengan una actitud por lo menos indiferente hacia ellos. La espera de más tres meses para iniciar un proceso laboral desilusiona a cualquiera. Si lo comparamos con las otras juntas especiales, que ocupan casi la mitad del tiempo entre dichas fases, nos damos cuenta de que puede existir un alargamiento injustificado en los juicios, por más que vivan o trabajen fuera de la ciudad.

El caso de la Universidad Autónoma de Puebla no llama demasiado la atención, si consideramos que por aquellas fechas la institución atravesaba una fuerte crisis política, y que uno de los legales tomados en cuenta no es por despido sino una declaratoria de beneficiarios. El caso tardó 28 días.

e) Duración del proceso jurídico: inicio -fin

Para llegar a una conclusión definitiva, es necesario considerar varias características de la problemática del tiempo que transcurre entre la iniciación y la solución del conflicto laboral.

La ley laboral no reglamenta el tiempo máximo que debe durar un juicio. Lo único que determina son los terminos en que se deben efectuar los emplazamientos al demandado y la audiencia de conciliación. No establece el lapso que debe durar el juicio, pues nadie puede prever la imponderables que pueden surgir en un proceso de tal envergadura.

En todo el pleito, los abogados defensores de las partes del conflicto, interponen recursos, peticitorios, solicitud de aplazamiento de la audiencia, etcetera, que estiman conveniente para la defensa de su representado. También pueden presentarse otros hechos que retardan el juicio, por ejemplo la ausencia de los testigos a las audiencias, la falta de algún documento, de un dictamen médico, etcetera. Los funcionarios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y los abogados defensores de las partes señalaron estas circunstancias como obstáculos que retardan el proceso judicial.

Lo cierto es que el tiempo que demora el proceso laboral puede tomarse con indicador de la efectividad de la administración de la justicia en esta rama del derecho. Si un campesino tiene que esperar cinco o seis meses para resolver su problema legalmente, lo que le implica trasladarse a la capital del estado, con los gastos que significa, tal vez prefiera un arreglo con el patrón, aunque sea muy desventajoso.

En primer lugar consideramos los datos tal cual figuran en el cuadro nº 7, y así, observamos que los problemas laborales en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje se solucionan en un promedio de 194 días o 6 meses, 14 días.

El lapso de los procesos jurídicos varía en cada una de las juntas especiales. De esta forma, advertimos que en la junta número uno la media de duración es de 165 días, o 5 meses y 15 días; en la número dos, es de 337 días, u 11 meses y 7 días; en la número tres, es de 74 días o 2 meses y 17 días; en la número cuatro, es de 252 días, u 8 meses y 12 días; en la número cinco

es de 230 días, o 7 meses y 20 días, y en la número seis, es de 80 días o de 2 meses y 20 días. Como se puede observar en los datos anteriores, existe una gran diversidad entre las juntas dos, cuatro y cinco y las restantes. Lo que sucede es que en aquellas constan los casos en que se inició un juicio de amparo ante la Suprema Corte de Justicia o fueron reinstalados y nuevamente despedidos, mientras que el de la número cinco, es un juicio de declaración de beneficiarios.

Si apartamos estos casos especiales, y sólo consideramos los que llegaron a un acuerdo y que constituyen la generalidad, tendremos un resultado diferente.

El promedio general de la duración del proceso laboral en caso de acuerdo conciliatorio, es de 104 días o 3 meses, 14 días. Es decir, que en los casos en que los patronos y trabajadores resolvieron sus controversias a través de la conciliación, el tiempo de duración del juicio se acortó a la mitad.

En las juntas especiales, el término medio en que se logran las conciliaciones mantienen alguna similitud entre ellos. En la número uno se logra en 103 días, en la número dos en 110 días, en la número tres en 79 días, en la número cuatro 110 días, en la número cinco en 71 días y en la número seis en 80 días.

Es decir, las alteraciones se presentan en las juntas especiales dos, cuatro y cinco, y la razón es que en la primera se incluyeron dos casos en que las partes no llegaron a un acuerdo conciliatorio e iniciaron un juicio de amparo ante la Suprema Corte de Justicia. En la segunda hubo un juicio de amparo y otro caso, en las partes no conciliaron, por lo que las autoridades de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje emitieron un dictamen o laudo, y en la número cinco, como ya se aclaró, fue un juicio por otras razones.

Si tomamos en cuenta los dos casos de amparo, en cuyos expedientes constan las fechas de inicio y fin de proceso (cuadro n.º 11), advertimos que dichos juicios tuvieron una duración media de 30 meses y 6 días, ó 2 años, 6 meses y 6 días. Período que no todos los trabajadores pueden resistir un juicio de tan larga duración. Muchos iniciaron juicios de amparo fueron un representante de la empresa en Estados Unidos, una empleada de mostrador y una administradora (expedientes sin datos precisos). Son personas que por su situación económica pueden soportar un largo proceso.

Podemos concluir, respecto de la duración de las etapas del proceso laboral, que no se cumple con la norma. Por tanto se puede afirmar que en cuanto terminos de tiempo, la ley de trabajo es inefectiva porque los funcionarios no acatan lo establecido por la norma escrita.

Los funcionarios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje emplean un tiempo mayor al fijado por la ley para efectuar los trámites de los juicios laborales. Esta demora trae como consecuencia que se lesione los intereses de la parte más débil del proceso de trabajo. Esto nos lleva a reflexionar sobre la situación, por demás injusta, a la que se enfrenta el

trabajador cuando pierde su fuente de trabajo. Por una parte, quizás lo más grave, el obrero ha perdido su fuente de ingresos; sin un ingreso seguro, él y su familia no podrán satisfacer sus necesidades primordiales, y en segundo lugar, el trabajador que inicia un juicio laboral, debe valorar -así se lo hacen saber los funcionarios- que la duración del mismo será imprevisible, que la ley no se cumplirá en estos términos. Entre otras razones, estas son las causas por lo que los obreros *vegen* conciliar con el patrón, renunciando a sus derechos.

Los patrones saben que los trabajadores están pasando por situaciones precarias y se valen de ellas. Los funcionarios también las conocen. El tiempo corre contra los trabajadores y es una presión para ellos. Mientras más dure juicio, más angustiante será la situación del obrero y más fácilmente conciliará, aunque renuncie a gran parte de sus derechos.

La ley no es efectiva y sus consecuencias afectan los intereses de la parte más débil del proceso jurídico laboral: el obrero despedido y desocupado.

II- Efectos de la aplicación de norma laboral

En el apartado anterior hemos examinado las características del proceso laboral en relación con los actores del conflicto, las causas, la carga de la prueba y los términos de cada etapa. Todas ellas conforman el aspecto formal del juicio laboral. Nosotros sabemos ahora, aproximadamente, cuánto tiempo debe esperar un trabajador para resolver su problema; cuántos años debe aguardar si decide no llegar a una conciliación. Hemos señalado que los tiempos entre las fases del procedimiento son excesivas largas.

Nos queda una pregunta mucho más importante. El empleado es despedido y si llega a un acuerdo con su antiguo patrón, en un término de tres meses, a partir del de su rescisión laboral, le entregaran el finiquito, acordado en la audiencia de conciliación. El trabajador, con el dinero que recibe del patrón, como indemnización, debe cubrir, mínimamente, sus necesidades y las de su familia, hasta que consiga un nuevo empleo. A muchos de los asalariados despedidos les será difícil encontrar una nueva colocación. Este es un problema interesante de estudiar pero no es nuestro objetivo por el momento.

De acuerdo con los datos obtenidos en la muestra de 39 expedientes, correspondientes a los procesos laborales finalizados y archivados en el año 1972, en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Puebla, el 7% de los casos se resolvieron a través de una conciliación; el 14% esperó el dictamen del laudo institucional; el 10% promovió un juicio de amparo ante la Suprema Corte de Justicia, y otro 10% desistió de la demanda. De los 4 juicios de amparo, 3 fueron gestionados por los trabajadores y 1 por la parte patronal. Los funcionarios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje afirmaron, coincidiendo con los datos expuestos, que entre el 50% y el 70%

de los conflictos laborales que se presenta ante la esa institución laboral, se solucionan a través de la conciliación.

No significa que no existan en la Suprema Corte de Justicia más juicios de amparo en ese año, sino que en el año 1942 solamente cuatro ingresaron al archivo.

Huelga decir que la ley laboral prevé casos en que el patrón tiene causas justificadas para rescindir el contrato, tales como la falta de honradez, actos perjudiciales para la empresa, conducta inmoral, revelación de secretos de fabricación, tres faltas injustificadas y otras previstas en el Artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo. También señala este artículo que el patrón debe notificar por escrito al trabajador o a la Junta respectiva:

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y el caso de que este se niegue a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo de conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado."

En el estudio de los expedientes de la muestra, no se encontró que el aviso de rescisión se realice de acuerdo con lo estipulado por la norma jurídica, ni que los defensores de los trabajadores en alguna oportunidad lo hayan citado en las demandas presentadas. Y en este aspecto, al solicitarle información al presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, licenciado Arturo Alonso, este manifestó que tal requisito no se cumple. Por lo que se podría concluir que *todos* los despidos son injustificados. Por alguna razón los abogados entrevistados nunca hicieron referencia a tal norma. Esto nos da motivo a algunas reflexiones. ¿Porque no se cumple con este requisito? ¿Los abogados litigantes lo ignoran o son cómplices? ¿Las autoridades no lo saben o no cumplen con la norma? ¿Cúe ocurre con el principio de la suplicencia de la orquea que tan afanosamente es citada por los juristas de la corriente apologeta del derecho laboral? Nosotros pensamos que existe cierta complicidad entre abogados y autoridades. Nos es casi imposible creer que una norma tan importante para la defensa de los trabajadores sea ignorada por sus representantes. En este aspecto la ley es inefectiva.

El trabajador que ha sido despedido en forma injustificada puede solicitar la reinstalación en el trabajo que desempeñaba, o una indemnización consistente en el pago de tres meses de sueldo, de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta la ejecución del laudo, y de veinte días por año de servicio y

además otras prestaciones como porcentaje de aguinaldo, de vacaciones, prima de antigüedad, etcétera".

La cuestión es confrontar estas normas con el mundo de la experiencia. ¿Se cumple o no con lo estipulado por la ley?

Si la mayoría de los conflictos laborales se resuelven en la etapa de la conciliación, es muy importante que analicemos cómo se da el acuerdo entre los patronos y los trabajadores en conflicto, y nos hemos hecho una serie de preguntas:

¿Que significa quiere decir "conciliar"?

¿Que significa "conciliar" para los funcionarios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje?

La conciliación ¿tiene el mismo significado para los patronos y los trabajadores?

La conciliación ¿resuelve el problema laboral y económico de los trabajadores?

II. 2. La conciliación

a) Significado del vocablo "conciliar"

El palabra *conciliar* proviene del latín *conciliare* y quiere decir ponerse de acuerdo, concordar en algo. En una conciliación, las personas en conflicto tratan de solucionar sus problemas con base en el respeto de sus respectivos derechos. De manera tal que en las cuestiones laborales, la conciliación debería estar basada en el respeto de los derechos que le otorga la Ley Federal de Trabajo a cada una de las partes de la relación laboral.

b) Objetivos de la oficina de conciliación.

En la Junta Local de Conciliación y Arbitraje existe una oficina de conciliación que depende directamente del presidente de la junta. Este departamento está formado por dos conciliadores, un secretario y personal auxiliar administrativo, y tiene como objetivo "advenir a las partes en conflicto en terminos jurídicos y de costumbre".

A través de una conversación con el conciliador, licenciado José Cano González, nos enteramos de la forma cómo lleva a cabo la misma y que grado de efectividad alcanza.

* Cfr. Capítulo IV, artículos 47, 48 y 50 de la Ley Federal de Trabajo.

** Información dada por el licenciado José de Jesús Cano González.

La Ley Federal de Trabajo reglamenta sobre el personal jurídico que compone las juntas de conciliación y arbitraje. Cabe señalar que el conciliador no está incluido en el mismo.

El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se componerá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial.

La ley reglamenta las funciones que deben cumplir cada uno de los empleados públicos antes mencionado.

La existencia del conciliador en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje ha sido creado, seguramente, por la gran cantidad de asuntos que se ventilan en la institución.

c) Funciones del conciliador

La información que a continuación se detalla fue proporcionada por el licenciado José de Jesús Cano González, en una entrevista que le realice en 1992. La ley no prevé la existencia de este funcionario, y por lo tanto, en ella no están reglamentadas sus funciones.

En los conflictos colectivos, a los conciliadores les corresponde analizar las reclamaciones del sindicato, la revisión salarial, las violaciones al contrato colectivo y procurar susanar la raitas cometidas por las partes dentro de la administración de dicho contrato.

En los problemas individuales, la actuación del conciliador consiste en averiguar sobre las reclamaciones de la parte que comienza el juicio -que siempre es el trabajador-, ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Los empleados despedidos solicitan la intervención de la autoridad laboral, para que el patrón les pague la indemnización o lo reinstale a su trabajo, de acuerdo a la establecido por la Ley Federal de Trabajo.

En la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Fucbia se llevan a cabo aproximadamente 150 audiencias de conciliación individuales anuales, en las cuales el 80% o el 90% de los trabajadores llegan a un acuerdo con sus patrones.

En las audiencias conciliadoras participan el trabajador, el patrón, y sus respectivos abogados. El conciliador preside la reunión, y a veces, según la complejidad del problema, lo hace el presidente de la institución.

En dichas sesiones los funcionarios escuchan a las partes, cada una expone sus razones, y tratan de adortar ideas en vista de solucionar el conflicto. El conciliador informa a las partes la problemática del proceso jurídico al que se van a enfrentar, haciendo hincapie en los riesgos de perder el asunto, o en el tiempo que puede durar el mismo, y en los beneficios de la conciliación.

d) La conciliación en terminos de la costumbre

De acuerdo con la costumbre, la conciliación para los casos de despido injustificado, se resuelve en los siguientes terminos:

- 1) 50% de indemnización o sea 45 días en vez de los 90 días fijados por la ley.
- 2) 12 días por año trabajados en vez de los 20 días que determina la norma laboral.
- 3) Porcentaje de aguinaldo, antigüedad y vacaciones tal como lo especifica la legislación.
- 4) Renuncia por parte del trabajador, de los salarios caídos previsto por la ley.

La Ley Federal de Trabajo no contempla que las autoridades de la Junta de Conciliación y Arbitraje puedan crear normas como las mencionadas en el párrafo anterior. Por otra parte, a simple vista, se advierte que existe un trato preferencial hacia los intereses patronales. Mientras el trabajador renuncia a gran parte de sus derechos, el empleador no declina ninguno de los suyos.

Los funcionarios -el presidente y el conciliador- justifican este procedimiento diciendo que, por una parte, en la etapa de la conciliación se desconoce cuál de los actores del conflicto tiene razón y cuál no; y que, por otra, se inclinan a pensar que cuando un empleado es despedido siempre media una razón justificada; por tanto, puede perder todo lo que obtiene con un arreglo de este tipo.

Según la opinión del conciliador, licenciado José de Jesús Cano González, las empresas que más fácilmente llegan a una conciliación son las tiendas de autoservicio, restaurantes y empresas de servicios general, mientras los trabajadores de la construcción son quienes más rápido aceptan arreglo.

Los abogados defensores de los trabajadores -como ya analizamos en el capítulo correspondiente-, piensan que los trabajadores aceptan tal convenio por su precaria situación económica. El obrero despedido se encuentra en una situación desesperada, pues no tiene ningún ingreso y debe enfrentar gastos de alquiler, alimentación, vestido, transporte, enfermedades, etcetera.

Los representantes legales de los patrones, en sus respectivas entrevistas, manifestaron que la renuncia de los salarios caídos por parte del trabajador, es fundamental para sus defensores, porque corren desde el día de la rescisión del contrato hasta el fin del juicio laboral. Si, el patrón no puede

-Cfr. Capítulo Cuarto. Operadores Jurídicos, apartado II.2.1. Abogados defensores de los trabajadores.

probar que el despido fue justificado, o, que no existió relación laboral, deberá pagar al trabajador demandante una suma de dinero muy elevada. En cambio, esta será menor, en caso de que los actores del conflicto lleguen a un acuerdo y los salarios caídos no formen parte de la indemnización que pagará el patrón a su antiguo empleado'.

Por lo expuesto, la conciliación es una institución jurídica, cuyos efectos lesionan los intereses de la parte más débil del conflicto laboral, y constituye un indicador de la inefectividad de la ley laboral. Si, como dicen los juristas apologistas, la última tiene como objetivos la protección de los derechos de los trabajadores, no es muy difícil afirmar que su aplicación en la etapa de la conciliación contraviene este principio del derecho laboral. Así mismo, es violatoria del artículo segundo, de la Ley Federal de Trabajo, que se refiere a que la misma tiende a lograr el equilibrio y la justicia social. La conciliación refuta la tesis de la corriente apologista respecto a que el derecho del trabajo es un derecho de y para los trabajadores, debido a que en la conciliación estos últimos renuncian a sus derechos "irrenunciables". La Ley Federal de Trabajo, en este aspecto, es inefectiva.

II. 3. Las indemnizaciones

La indemnización es la compensación que debe dar una persona por el daño causado a otra. En el proceso de trabajo, cuando una de las partes -patrón o trabajador-, actúa de tal manera que ocasiona agravio en la persona o los intereses de la otra, debe resarcirlo de alguna manera. Por ejemplo, la Ley Federal de Trabajo establece que si el trabajador rompe intencionalmente alguna herramienta debe pagarla.

VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables de deterioro que origine el uso de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.¹⁴

La ley no se refiere al desgaste natural, que el capitalista lo incluye en el precio de la mercancía, sino a un estrago, por negligencia o a propósito. En el caso del despido injustificado, el patrón causa un perjuicio grave a su empleado, porque le quita el medio de subsistencia y por ello le debe dar una determinada suma de dinero para recomensarlo. Esta suma de dinero, que constituye la indemnización, no es voluntaria, sino que está

¹⁴Cfr., Capítulo Cuarto, Operadores Jurídicos, apartado II.2.2., Abogados defensores de los patrones.

¹⁵ Ley Federal de Trabajo, título cuarto, capítulo II, artículo 134, apartado VI.

reglamentada por la Ley Federal de Trabajo y es un derecho irrenunciable del trabajador.

Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que derivan de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le de. Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.¹⁴

Veremos si esta norma se cumple o no. Corroboramos anteriormente que el trabajador que quiera un arreglo, no muy rápido, debe renunciar a parte de sus derechos. Lo cual hace que la norma no sea efectiva y la consecuencia de dicha ineffectividad perjudica al obrero despedido.

Analizando los datos obtenidos en los expedientes del archivo de la institución, tenemos que la media de la indemnización recibida por los trabajadores es de \$ 7,411.

Ahora bien, la indemnización recibida por los asalariados no es regular en todas las juntas especiales. Estudiando cada una de ellas, observamos que el promedio de esta prestación en la Junta especial número uno, alcanza a \$81,750; en la número dos, a \$826,256; en la número tres, a \$860,240; en la número cuatro, a \$82,257; en la número cinco, a \$80,754; en la número seis, a \$81,113. Es decir, la diferencia entre la Junta especial número dos y las restantes, es muy grande y ello es debido a que en la misma se registran dos de los amparos resueltos a favor de los trabajadores y eran lo que podían esperar.

Y si solamente se toma en cuenta las indemnizaciones de los empleados despedidos¹⁵ que han resuelto su problema a través de una conciliación, las diferencias en los datos es importante para nuestro estudio.

La media de las indemnizaciones dadas en conciliación, es de \$2,177 y el salario promedio percibido por este grupo de trabajadores es de \$ 35.20 diarios o \$1,056 mensuales. Lo que significa que, contando solamente los tres meses de recompensa, no cubre lo estipulado por la norma jurídica. Esta operación tiene en cuenta sólo los tres meses por despido. No es un cálculo

¹⁴ Ley Federal de Trabajo, título segundo, capítulo I, artículo 33.

¹⁵ Existe un caso, de la Universidad Autónoma de Puebla, que es el pago de un subsidio a los padres ancianos, por la muerte en accidente de tránsito, de una trabajadora del Hospital Universitario. El mismo es una excepción de los asuntos que trata la institución de trabajo estudiada.

exacto de lo que debería recibir el trabajador, sino que simplemente se lo utiliza a modo de referencia.

Reflexionando que en Fuebia el salario mínimo era, en la época del estudio, de \$12,000 ó \$350 mensuales, tal vez de esta forma se obtuviera el 50% de todas las prestaciones correspondientes por despido injustificado. Lo que es perjudicial para una persona que ha tenido un ingreso mayor y que se encuentra formando la población desocupada.

Estas cantidades están muy por abajo de lo que debería recibir el trabajador, según la ley. Hemos comprobado que los asalariados que han esperado que las autoridades de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje eviten el laudo correspondiente, o se han amparado ante la Suprema Corte de Justicia, han recibido una suma cuantitativamente mayor. El promedio recibido en estos casos es de \$29,520. Se debe tener cuenta que aquí están incluidos varios de los casos de empleados de confianza, con un salario muy por encima de la media, y es necesario señalar que la duración del juicio ha sido superior a los que han conciliado. Lo que significa, también, que este sector estaría formado por personas que pueden sobrelevar un juicio muy largo, en algunos casos, de más de un año.

Haciendo un balance del trabajo de campo podemos afirmar que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Fuebia es la institución gubernamental por excelencia donde concurre el trabajador angustiado por la pérdida de su única fuente de ingreso. Desconocer de sus mínimos derechos, recurrir a las diferentes oficinas o al asesoramiento de los abogados. ¿Es que ignorancia les permite a los funcionarios y abogados abusar de su tiempo y su dinero?

Aplicando técnicas estadísticas y entrevistas de preguntas abiertas a representantes de los operadores jurídicos, nos hemos acercado a una realidad escalofriante. Las instituciones laborales no cumplen la ley ni en su forma ni en su contenido. Desde el inicio se violan los términos de las etapas, y se termina por alterar los porcentajes de la indemnización. La esperanza del trabajador despedido de ser compensado de acuerdo a lo estipulado por la norma jurídica, es burlada.

Por todo lo anterior, podemos afirmar que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Fuebia es efectiva en cuando evita que la mayor parte de los casos llegue a la Suprema Corte de Justicia, pero no lo es en relación con el subsecutivo objetivo de aplicar lo establecido por la Ley Federal de Trabajo.

CONCLUSIONES

I. Objeto de estudio de la Sociología Jurídica

- 1*) La Sociología Jurídica estudia las conductas colectivas relacionadas con la creación y los efectos de las normas jurídicas.
- 2*) No existe entre los estudiosos de la disciplina opiniones contradictorias sobre el objeto de estudio de la disciplina. Se puede establecer tres tipos de definiciones.
- 3*) La Sociología Jurídica debe estudiar los hechos sociales y colectivos observables o sensibles, que se producen con motivo del derecho.
- 4*) La Sociología Jurídica estudia las conductas colectivas y la ideología de las personas relacionadas con la creación, aplicación y obediencia de las normas jurídicas.
- 5*) La Sociología Jurídica debe dedicarse a la comprensión institucional de la problemática normativa.
- 6*) Teniendo en cuenta lo antes señalado definimos a la Sociología Jurídica como el proceso de conocimiento que tiene por objeto describir las conductas y las ideologías de las personas cuando se crean normas jurídicas, cuando se aplican o interpretan y cuando la obedecen o la violan, y las razones que tienen para actuar de esa manera y no de otra.

II) Metodología de la Sociología Jurídica

- 7*) En Sociología no existe una metodología única para reconstruir el objeto de estudio.
- 8*) La Sociología del Derecho al definir claramente su objeto de estudio concreto y define la metodología utilizar. Las técnicas de investigación, como la estadística, la encuesta, la entrevista, la observación participante y no participante, el estudio del discurso, etcétera, son actividades que permiten acercarnos a la realidad y serán efectivas o no, dependiendo de su utilización y del marco teórico que sustente el estudio concreto.

III) El derecho del trabajo

- 9*) El derecho del trabajo es una rama jurídica moderna. Su origen se remota al de la sociedad capitalista. Existen dos grandes corrientes respecto al derecho del trabajo. Una de ellas, la denominamos *apoloquista*, encabezada en México por Mario de la Cueva. La segunda, la que le dimos el nombre de *crítica*, es la que se encuentran los juristas que se alinean dentro de la corriente marxista. Ambas corrientes fueron confrontadas por el trabajo de campo de esta investigación.
- 10*) La corriente apoloquista del derecho del trabajo define a este como un derecho de y para los trabajadores, que tiene la finalidad de lograr el equilibrio y la paz sociales. Es el instrumento jurídico de los trabajadores por excelencia.
- 11*) Según los teóricos de la corriente apoloquista, la reversión de la carga de la prueba como responsabilidad del patrón, el concepto de relación de trabajo y la conciliación, son indicadores de que esta rama jurídica protege al trabajador de la explotación de sus patrones.
- 12*) Los teóricos de la corriente crítica del derecho laboral, basada en las propuestas teóricas de Marx, opinan que si bien esta área del derecho constituye un instrumento del que se pueden valer los trabajadores para la defensa de sus derechos, el objetivo principal de la misma es la reglamentación de la lucha de clases. Las normas jurídicas laborales, en su conjunto, se proponen reglamentar la confrontación entre los dos sujetos del proceso de trabajo y así evitar que se altere la paz social.
- 13*) Entre los temas que más discrepan las corrientes del derecho del trabajo se encuentra el contrato de trabajo y la relación de trabajo. Mientras que los apoloquistas se inclinan por esta última porque no se necesita el acuerdo de voluntades del los sujetos del proceso laboral para la aplicación de las normas jurídicas laborales y que, por otra parte, el contrato de trabajo se refiere a la compra de mercancías y la fuerza de trabajo no lo es. Por su parte los críticos opinan que el concepto más apropiado es el de contrato de trabajo porque el derecho laboral regulariza la compra y uso de la mercancía fuerza de trabajo.

IV) la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Puebla

14. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Puebla es la primera instancia donde se presentan los actores del conflicto laboral en busca de una solución conciliadora.
15. Las instalaciones edilicias y el mobiliario donde funciona la institución son poco apropiadas para el funcionamiento de la institución, pero lo más grave es el problema del personal de la misma. Los empleados administrativos y profesionales no solamente son numéricamente insuficientes, para la gran cantidad de asuntos que se ventilan en esta institución laboral, sino que -con excepción del presidente y de los conciliadores- están escasamente preparados para las actividades que deben desarrollar. Esta situación dificulta una administración de la justicia adecuada.

V) El derecho como ideología

16. El derecho es un discurso prescriptivo, es decir, que se trata de una serie de mandatos dirigidos al conglomerado social y producidos por el poder público. Dichas prescripciones se llaman normas jurídicas y su aplicación y eventual sanción no son ajenas a la ideología dominante en la sociedad.

VI) Los operadores jurídicos

17. En esta investigación los operadores jurídicos lo constituyen los funcionarios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Puebla, los abogados defensores de los patrones y de los trabajadores y los profesores de derecho laboral, encargados de formar a los juristas.

VII) Los funcionarios de la institución

18. Esta investigación se retiró a los funcionarios de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que son el Presidente de la institución, los presidentes de las Juntas Especiales, los conciliadores y el Procurador de Trabajo. Se entrevistó a diez funcionarios.
19. En general, los empleados de gobierno coincidieron con la opinión de los teóricos sociólogos del derecho del trabajo, en el sentido de que la Ley Federal de Trabajo protege al trabajador en sus derechos.

VIII) Abogados litigantes.

- 20*) Los abogados litigantes son los profesionales del derecho que cumplen con la función -junto con los funcionarios- de hacer cumplir la ley.
- 21*) La mayor parte de obreros y patronos que ventilan sus casos en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Puebla son representados por bufetes particulares. La mayoría de los clientes son pequeños propietarios y empleados de niveles bajo, que no tienen protección gremial. Existen bufetes especializados en la defensa de los patronos, no así en el caso de los trabajadores. Se entrevistaron a diez defensores de los trabajadores y cuatro abogados de los patronos.
- 22*) En general, los abogados litigantes expresan opiniones negativas respecto a la administración de la justicia laboral en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Puebla. En todos los casos, manifestaron que el personal administrativo y profesional de la institución, además de ser numericamente escaso en relación con los casos que se ventilan en la institución, no está capacitado para las funciones y responsabilidades que se les asigna. La administración de la justicia se guía por principios políticos y no por los jurídicos.
- 23*) Los abogados concuerdan en que las autoridades laborales intervienen en el proceso jurídico a fin de que las partes del conflicto lleguen a un acuerdo, sin importarles la aplicación de la ley ni valorar a quien le asista la razón.

IX) Abogados defensores de los trabajadores

- 24*) Entre los defensores de los trabajadores encontramos algunas posturas diferentes acerca de la administración de la justicia. Respecto a las normas laborales, los representantes de los trabajadores opinaron que las mismas no son equitativas con los actores del proceso de trabajo. Algunos afirmaron que las mismas favorecen a los patronos y otros al trabajador.
- 25*) Los abogados opinaron que debido a problemas administrativos y de corrupción no se puede llegar a una rápida solución de los conflictos laborales. Es decir, que obstáculos serían, según su opinión, de carácter institucional.

X) Abogados defensores de los patrones

- 26*) Los representantes de los patrones opinan que entre los obstáculos que se presentan en el juicio laboral, no solamente se encuentran los de tipo administrativos, sino tambien la conducta profesional de los abogados de los trabajadores. Esto significa que tienden a valorar negativamente la etica profesional de sus colegas.

XI) Profesores de Derecho Laboral

- 27*) Nuestra hipótesis partió que los maestros de Derecho Laboral de las instituciones privadas impartían la materia con contenidos y bibliografía diferente a los de la universidad estatal. Fueron ocho los docentes entrevistados. Esto en cuanto los primeros tenía por objetivo la formación de juristas empresariales y los otros forman a los funcionarios y abogados representantes de patrones y de trabajadores. Este presupuesto fue rechazado. No se advirtió diferencia alguna entre los catedráticos.

- 28*) A pesar de que todos los profesores opinan que las tesis de Mario de la Cueva no tienen nov vigencia, todos los incluyen en su bibliografía. Otros autores citados fueron Nestor de Buen, Trueta Urdina, Eduardo Guerrero, Francisco Córdoba.

- 29*) Llamó la atención que ninguno de los catedráticos ni siquiera conociera los textos de la corriente crítica del derecho de trabajo.

XII) Los conflictos laborales

- 30*) Los asuntos que se ventilan en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje son casi en su totalidad por despido injustificado.

XIII) El proceso de conciliación y arbitraje

- 31*) En una gran mayoría los casos se resuelven vía conciliación, a través de la cual los trabajadores deben renunciar a parte de sus prestaciones.

- 32*) En principio, la conciliación significa el 50% de todas las prestaciones establecidas por la ley. El análisis de los expedientes demuestra que, en muchos casos, el trabajador no recibe ni siquiera este porcentaje. Lo que quiere decir, que en una conciliación, el patrón es el primer beneficiario.

33*) En este sentido se puede afirmar que la tesis de Mario de la Cueva que el derecho de trabajo es un derecho de y para los trabajadores es rechazada. En cambio se ratifica las propuestas de la corriente crítica del derecho en cuanto esta rama jurídica reglamenta la adquisición de la fuerza de trabajo y, lejos de proteger al trabajador, constituye un instrumento del grupo en el poder para evitar las confrontaciones entre las clases sociales.

XIV) Duración del proceso jurídico

34*) Los términos fijados por la Ley Federal de Trabajo para los trámites de emplazamiento, audiencia de conciliación y conclusión del proceso son excesivos y lesionan los intereses de los trabajadores. La ley no es efectiva.

35*) En el caso de que alguno de los actores del conflicto no acepte la conciliación y se ampare ante el Juzgado de Distrito de la Suprema Corte de Justicia, el tiempo de duración del juicio puede prolongarse hasta dos años.

XV) La indemnización

36*) La indemnización es el finiquito que recibe el trabajador cuando es despedido injustificadamente. Tiene el objetivo de que le permita a él y su familia vivir dignamente hasta que encuentre nuevo empleo.

37*) En una sociedad en crisis como es México, desde el momento en que el trabajador es despedido se encuentra en una grave situación, pues las fuentes de empleo no abundan.

38*) En la Junta Local de Conciliación, los trabajadores despedidos que llegan a una conciliación reciben una indemnización de acuerdo a su salario, muy por debajo de lo establecido por la ley.

39*) Cuando los empleados se han amparado ante la Suprema Corte de Justicia, o han esperado un laudo de la institución, han recibido una indemnización de acuerdo a lo estipulado por la Ley Federal de Trabajo. Esto significa que la ley es efectiva si se prolonga el tiempo del proceso laboral. Pero, repetimos, los patronos y las autoridades tienen en cuenta las urgencias económicas de los empleados despojados de su único medio de sustento.

XVI) A modo de conclusión

40. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje es la institución por excelencia donde concurre el trabajador angustiado por la pérdida de su única fuente de ingreso. Desconocedor de sus mínimos derechos, recurre a las diferentes oficinas o al asesoramiento de los abogados. ¿Es que su ignorancia les permite a los funcionarios abusar de su tiempo y de su dinero?
41. Por todo lo anterior se puede afirmar que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje es efectiva en su propósito de evitar que la mayor parte de los casos llegue ante el Tribunal Superior de Justicia pero no lo es en relación a aplicar lo establecido por la Ley Federal de Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- A) TEAD5
1. Agorno, Theodor W. y Hornkeimer. *Sociología*. Madrid, Taurus, 1979.
 2. Ansart, Pierre. *Ideología, conflictos y poder*. Mexico. la Red de Jonás, Premia Editora. 1983.
 3. Barajas Montes de Oca, Santiago. *Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo*. México, Editorial Porrúa. 1984.
 4. Barry, Brian. *La teoría liberal de la justicia*. Mexico, Fondo de la Cultura Económica, 1993.
 5. Bensusan Arcous, Graciela Irma. *La adquisición de la fuerza de trabajo asalariado*. Mexico. Universidad Metropolitana-Azcapotzalco. 1982.
 6. Berger, Peter, y Luckmann, Thomas. *La reconstrucción social de la realidad*. Buenos Aires, Amorrortu Editores. 1993.
 7. Bobbio, Norberto. *El problema del Positivismo Jurídico*, Mexico, Editorial Fontamara. 1992.
 8. Bobbio, Norberto y Bovero, Michelangelo. *Origen, fundamentos del poder político*. México, Grijalbo. 1986.
 9. Botomare, T.E. *Introducción a la Sociología*. Barcelona. Ediciones Península. 1976
 10. Botomare, T.E. *La sociología como crítica social*. Barcelona. Ediciones Península. 1976.
 11. Buckley, Walter. *La sociología y la teoría moderna de los sistemas*. Buenos Aires, Amorrortu Editores. 1977.
 12. Carbonier, Jean. *Sociología Jurídica*. Madrid. Editorial Tecnos. 1982.21.
 13. Carrillo Prieto. *La ideología jurídica en la Constitución del estado mexicano 1982-1994*. Mexico. Universidad Nacional Autónoma de México. 1986.
 14. Cavazos Flores, Baltasar. *38 lecciones del Derecho Laboral*. Mexico, Editorial Trillas. séptima edición. 1992.

15. Cochran, William G. *Técnicas de Muestreo*. Mexico, Editorial Continental, 1980.
16. Correas, Oscar (compilador). *El otro Kelsen*. Mexico, Universidad Nacional Autónoma de México, 1987.
17. Correas, Oscar. *Ideología Jurídica*. Puebla, Universidad Autónoma de Puebla, 1985.
18. Correas, Oscar. *Introducción a la Crítica del Derecho Moderno*. Puebla, Universidad Autónoma de Puebla, 2ª edición, 1980.
19. Correas, Oscar. *Introducción a la Sociología Jurídica*, Mexico, Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca, 1994.
20. Correas, Oscar. *Kelsen y los Marxistas*. Mexico, Ediciones Coyoacán, 1994.
21. Correas, Oscar (compilador). *Sociología Jurídica en América Latina*. Oñati, Oñati Proceedings, 1991.
22. Corripio, Fernando. *Diccionario etimológico General de la lengua castellana*. Barcelona, Bruquera, 1973.
23. Chinoy, Ely. *La Sociedad: Una Introducción a la Sociología*. Mexico, Fondo de la Cultura Económica, 1973.
24. Dávalos, José. *Constitución y nuevo Derecho del Trabajo*, Mexico, Porrúa, 1991.
25. De Buen Lozano, Nestor. *Derecho del Trabajo*. Mexico, Editorial Porrúa, 1974.
26. De Buen Lozano, Nestor. *Razón de estado y justicia social*, Mexico, editorial Porrúa, 1991.
27. De la Cueva, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Mexico, Porrúa, 1974.
28. Diaz, Elias. *Sociología y Filosofía del Derecho*. Madrid, Editorial taurus, 1984.
29. Dawah, Robert E. y huesnes. *Sociología Política*. Madrid, Alianza Editorial, 1982.
30. Durkheim, Emile. *El Juicio*. Mexico, Universidad Nacional Autónoma de México, 1974.
31. Durkheim, Emile. *La división del trabajo social*. Madrid, Alkal Universitaria, 1989.

32. Durkheim, Emile. *Las reglas del método sociológico*. Buenos Aires. Editorial La Pleyade, 1978.
33. Duverger, Maurice. *Sociología Política*. Mexico, Editorial Ariel, 1970.
34. Dworkin, Ronald. *El imperio de la Justicia*. Barcelona, Gedisa, 1992.
35. Easton, David. *Esquema para el análisis político*. Buenos Aires, Amorrortu Editores, 1982.
36. Ehrlich, Eugen. *Fundamentos de Sociología de Derecho*. Brasilia. Editora Universidade de Brasilia, 1967.
37. Elster, Jon. *El Cemento de la Sociedad. Las paradojas del orden social*. Barcelona, Gedisa Editorial, 1991.
38. Farfán Dulce, María José. *La sociología del derecho de Max Weber*. Mexico, Universidad Nacional Autónoma de México, 1989.
39. Ferrarotti, Franco. *El pensamiento sociológico de Auguste Comte e Max Horkheimer*. Barcelona, Ediciones Península, 1975
40. Foucault, Michel. *Vigilar y castigar*. Mexico. Siglo XXI, 1981.
41. Foucault, Michel. *El discurso del poder*. Mexico. Folios Ediciones, 1983.
42. Foucault, Michel. *La verdad y las formas jurídicas*. Mexico. Gedisa, 1978.
43. G. Duncan, Mitchell. *Historia de la sociología*. Madrid, Ediciones Guadarrama, 1973.
44. Gessner, Volkmar. *Los conflictos sociales y la administración de la justicia en México*. Mexico. Universidad Nacional Autónoma de México, 1980.
45. Gimenez, Gilberto. *Poder, Estado y discurso*. Mexico, Universidad Nacional Autónoma de México, 1983.
46. Giner, Salvador. *Sociología*. Barcelona, Ediciones Península, 1979.
47. Goode, William J. y Hatt, Paul K., *Métodos de investigación social*. Mexico, Editorial Trillas, 1982.

32. Durkheim, Emile, *Las reglas del método sociológico*, Buenos Aires, Editorial La Pléyade, 1978.
33. Duverger, Maurice, *Sociología Política*, México, Editorial Ariel, 1970.
34. Dworkin, Ronald, *El imperio de la Justicia*, Barcelona, Gedisa, 1992.
35. Easton, David, *Esquema para el análisis político*, Buenos Aires, Amorrortu Editores, 1982.
36. Ehrlich, Eugen, *Fundamentos de Sociología de Derecho*, Brasilia, Editora Universidade de Brasilia, 1967.
37. Elster, Jon, *El Cemento de la Sociedad. Las paradojas del orden social*, Barcelona, Gedisa Editorial, 1991.
38. Farfán Dulce, María José, *La sociología del derecho de Max Weber*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1989.
39. Ferrarotti, Franco, *El pensamiento sociológico de Auguste Comte y Max Horkheimer*, Barcelona, Ediciones Península, 1975.
40. Foucault, Michel, *Vigilar y castigar*, México, Siglo XXI, 1981.
41. Foucault, Michel, *El discurso del poder*, México, Folios Ediciones, 1983.
42. Foucault, Michel, *La verdad y las formas jurídicas*, México, Gedisa, 1978.
43. G. Duncan, Mitchell, *Historia de la sociología*, Madrid, Ediciones Guadarrama, 1973.
44. Gessner, Volkmar, *Los conflictos sociales y la administración de la justicia en México*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1980.
45. Giménez, Gilberto, *Poder, Estado y discurso*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1983.
46. Giner, Salvador, *Sociología*, Barcelona, Ediciones Península, 1979.
47. Goode, William J. y Hatt, Paul K., *Métodos de investigación social*, México, Editorial Trillas, 1982.

32. Durkheim, Emile. *Las reglas del método sociológico*. Buenos Aires, Editorial La Pleyade, 1978.
33. Duverger, Maurice. *Sociología Política*. Mexico, Editorial Ariel, 1970.
34. Dworkin, Ronald. *El imperio de la Justicia*, Barcelona, Gedisa, 1992.
35. Easton, David. *Esquema para el análisis político*. Buenos Aires, Amorrortu Editores, 1982.
36. Ehrlich, Eugen. *Fundamentos de Sociología de Direito*, Brasilia, Editora Universidade de Brasilia, 1967.
37. Elster, Jon. *El Cemento de la Sociedad. Las paradojas del orden social*, Barcelona, Gedisa Editorial, 1991.
38. Farfán Dulce, María Jose. *La sociología del derecho de Max Weber*. Mexico, Universidad Nacional Autónoma de Mexico, 1989.
39. Ferrarotti, Franco. *El pensamiento sociológico de Auguste Comte a Max Horkheimer*. Barcelona, Ediciones Península, 1975.
40. Foucault, Michel. *Vigilar y castigar*, Mexico, Siglo XXI, 1981.
41. Foucault, Michel. *El discurso del poder*. Mexico, Folios Ediciones, 1983.
42. Foucault, Michel. *La Verdad y las formas jurídicas*. Mexico, Gedisa, 1978.
43. G. Duncan, Mitchell. *Historia de la sociología*. Madrid, Ediciones Guadarrama, 1973.
44. Gessner, Volkmar. *Los conflictos sociales y la administración de la justicia en México*. Mexico, Universidad Nacional Autónoma de Mexico, 1980.
45. Gimenez, Gilberto. *Poder, Estado y Discurso*. Mexico, Universidad Nacional Autónoma de Mexico, 1983.
46. Giner, Salvador. *Sociología*, Barcelona, Ediciones Península, 1979.
47. Goode, William J. y Hatt, Paul N. *Métodos de investigación social*. Mexico, Editorial Trillas, 1982.

46. Gramsci. Cuadernos de la Cárcel: Los intelectuales y la organización de la cultura. México. Juan paolos Editor. 1975.
49. Gurvitch. Georges. Elementos de Sociología Jurídica. Puebla. Editorial Jose M. Cajica. 1970.
50. Habermas. Jurgen. Conocimiento e Interés. Madrid. Taurus Ediciones. 1982.
51. Habermas. Jurgen. Ensayos Políticos. Barcelona. Ediciones Península. 1988.
52. Habermas. Jurgen. Problemas de legitimación en el capitalismo tardío. Buenos Aires. Amarrortu Editores. 1991.
53. Heller. Agnes. Sociología de la vida cotidiana. Barcelona. Ediciones Península. 1977.
54. Horkheimer. Max. Sociedades en transición: estudios de filosofía social. Barcelona. Ediciones Península. 1970.
55. International Sociological Association. Research Comitee on Sociology of Law. Developing Sociology of Law. Milano. Dott. A. Giuffrè Editore. 1990.
56. Jeanmaud. Antoine. "El Derecho Laboral en la salvaguardia de la dominación capitalista". en La Crítica Jurídica en Francia. Puebla. Universidad Autónoma de Puebla. 1980
57. Kelsen. Hans. La idea del derecho natural. México. Editora Nacional. 1979.36.41.
58. Kelsen. Hans. Teoría pura del derecho. México. Universidad Nacional Autónoma de México. 1983.
59. Lautmann. Rudiger. Sociología y Jurisprudencia. México. Fontarama. 1992.
60. Luhmann. Niklas. Sistemas Sociales. México. Alianza Editorial. 1994.
61. Lnumann. Niklas. Sociología de Derecho I y II. Río de Janeiro. Biblioteca Tempo Universitário 80. 1985.
62. Maffesoli. Michel. Lógica de la dominación. Barcelona. Ediciones Península. 1977.
63. Marx. Karl. El Capital. México. Siglo XXI. 1978.
64. Merton. Robert K. Teoría y Estructuras Sociales. México. Fondo de la Cultura Económica. 1984.

65. Miallie, Michel. *El estado del derecho*. Puebla. Universidad Autónoma de Puebla. 1985.
66. Mills, C. Wright. *La imaginación sociológica*. Mexico, Fondo de la Cultura Económica. 1985.
67. Nagel, Ernest. *La estructura de la ciencia*. Buenos Aires, Paidós. 1976.
68. Nicol, Eduardo. *Los principios de la ciencia*. Mexico, Fondo de la Cultura Económica. 1965.
69. Parsons, Talcott. *La sociedad*. Mexico, Editorial Trillas. 1974.
70. Popper, Karl R.. *La lógica de la investigación científica*. Mexico, Editorial Tecnos. 1991.
71. Rendón Vázquez. *Derecho del Trabajo*. Lima, Editorial Tárpuv. 1986.
72. Sánchez Mascona, Jorge. *Normatividad Social. Ensayo de Sociología*. Mexico, Universidad Nacional Autónoma de México. 1989.
73. Sánchez Vázquez, Rafael. *Metodología de la Ciencia del Derecho*. Mexico, Editorial Porrúa. 1995.
74. Snaeartz, Howard y Jacobs, Jerry. *Sociología cualitativa. Método para la reconstrucción de la realidad*. Mexico, Editorial Trillas. 1984.
75. Sobrevilla, David. *El derecho, la política y la ética*. Mexico, Siglo XXI. 1991.
76. Tigar, Michael E. y Levy, Madelaine R.. *El derecho y el ascenso del capitalismo*. Mexico, Siglo XXI. 1977.
77. Treves, Renato. *La Sociología del derecho. Orígenes. Investigaciones. Problemas*. Barcelona, Editorial Ariel. 1985.
78. Trueta Urbina, Jorge. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Mexico, Porrúa. 1975.
79. Weber, Max. *Economía y Sociedad*. Mexico, Fondo de la Cultura Económica. 1981.
80. Wither, Jorge. *Antología de estudios sobre la investigación jurídica*. (compilador). Mexico, Universidad Nacional Autónoma de México. 1992.

81. Witker, Jorge. *Reconstrucción de la enseñanza del Derecho*, Mexico, Universidad Autónoma del Estado de México, 1982.
82. Zeitlin, Irving. *Isología y Teoría Sociológica*, Buenos Aires, Amorrortu Editores, 1979.

B) ARTÍCULOS Y REVISTAS ESPECIALIZADAS

1. Bensusan Arecos, Graciela Irma. "Crisis, democracia y derecho del trabajo: el caso de México (1970-1984)," en *Crítica Jurídica* número 0. Puebla, Universidad Autónoma de Puebla, 1987.
2. Correas, Oscar. "Teoría Sociológica del derecho y la Sociología Jurídica", *Revista Crítica Jurídica*, números 7 y 8, Puebla, Universidad Autónoma de Puebla, 1988.
3. Luhmann, Niklas. "La observación sociológica del derecho", en *Crítica Jurídica* número 12, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, 1993.
4. Annual Report, Oñati, The Oñati International Institute for the Sociology of Law.
5. *Crítica Jurídica*, Revista Latinoamericana de Política, Filosofía y Derecho, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.
6. El Otro Derecho, Bogotá, Colombia, Revista del Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos.
7. Portavoz, Bogotá, Colombia, Boletín de los Programas de Servicios Legales en Latinoamérica y el Caribe.

C) NORMAS JURÍDICAS

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Editorial Trilla, 1994.
2. Ley Federal del Trabajo, México, Gómez Gómez Hermanos Editores, 1980.