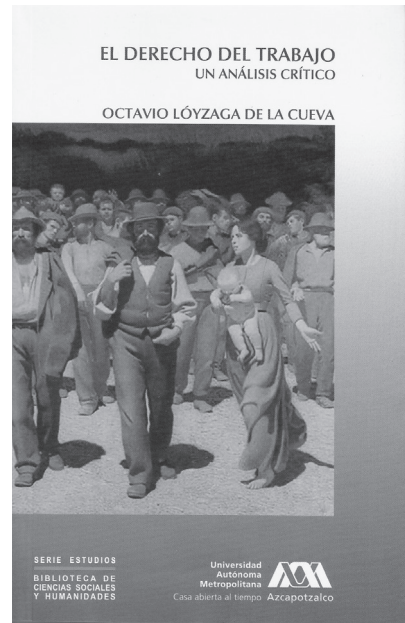


Octavio Loyzaga de la Cueva,  
*El derecho del trabajo, un análisis crítico,*  
UAM-Azcapotzalco, Serie Estudios, Biblioteca de Ciencias  
Sociales y Humanidades, México, 2015, pp. 381.

*Carlos Reynoso Castillo\**

**E**l trabajo que ahora reseñamos constituye una aportación importante a la doctrina del derecho del trabajo en México, por diferentes razones. Hay que recordar que su evolución en México ha estado marcada por etapas muy importante que han diferenciado las fases por las cuales ésta rama del Derecho se ha ido construyendo por lo menos en los últimos cien años. Así tenemos como en 1917 se dio un paso importante al incorporar a nuestra Constitución planteamientos sociales en defensa de los trabajadores en el Artículo 123, más tarde en la primera Ley Federal del Trabajo (LFT) en 1931 y luego una nueva Ley en 1970, y reformas trascendentes en lo procesal en 1980, y recientemente cambios también importantes en 2012, marcarían el rumbo de en la normativa dirigida a la relaciones obrero patronales, siempre inmersas en el debate. En cada una de estas fases, la doctrina mexicana estuvo presente tratando de crear a las nuevas instituciones y conceptos laborales, trascendiendo incluso a nivel latinoamericano, para ser referentes en la construcción regional de esta disciplina; sin embargo, en los últimos años, los análi-



\* Dr. en Derecho, Profesor Investigador del Departamento de Derecho, UAM-A. miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

sis doctrinales de las normas laborales no son lo abundantes y profundos que lo eran en la segunda mitad del siglo XX, hoy adolecemos de obras omnicomprendivas que intenten no sólo describir y analizar capítulos e instituciones puntuales de la legislación laboral, sino que busquen de manera seria abordar los cimientos y bases de la construcción normativa, y es ahí donde la obra del Dr. Octavio Lóyzaga muestra su importancia, ya que no se limita a la descripción de la norma sino que su análisis trasciende al ejercicio contemplativo del articulado para buscar identificar motivaciones metalegales del mundo jurídico laboral. En ese sentido se trata de una obra reflexiva que intenta adentrarse en las bases conceptuales e ideológicas de las normas laborales.

***Así tenemos que se tratan al inicio, algunas reflexiones críticas sobre el Derecho del trabajo en donde el autor menciona que si bien éste norma las relaciones sociales de producción, también oculta la lucha de clases y que, en ese sentido, reformas como las de noviembre de 2012 en México representan un claro retroceso en los derechos de los trabajadores.***

La obra consta de 12 capítulos en los que se abordan diferentes aspectos generales y puntuales de las relaciones obrero patronales.

Así tenemos que se tratan al inicio, algunas reflexiones críticas sobre el derecho del trabajo en donde el autor menciona que si bien éste norma las relaciones sociales de producción, también oculta la lucha de clases y que, en ese sentido, reformas como las de noviembre de 2012 en México representan un claro retroceso en los derechos de los trabajadores. Desde su punto de vista, se trata de una reforma en la que el sector empresarial participó activamente reduciendo la estabilidad en el empleo, ejemplo de ello lo son los contratos de capacitación inicial, a través de los cuales se autoriza que el patrón, en gran medida, de

manera unilateral contrate y termine a su juicio las relaciones de trabajo debido a que el trabajador no acredite la competencia necesaria, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento. Aunado a lo anterior, esta reforma legaliza el contrato a prueba, formaliza el *outsourcing* y prevé el salario por hora.

El autor aborda también, en otros capítulos temas como el contrato de trabajo y la relación del mismo, indicando que al contrato y a la relación de trabajo se les puede considerar como un intercambio mercantil y que la reciente reforma “deja intacta la esencia de la explotación laboral”.

De igual manera la obra trata el tema delicado de los trabajadores de confianza señalando que este grupo de trabajadores tiene como fin obtener una mayor disciplina laboral, la que redundará en una mayor productividad. La práctica de denominar en los contratos a los trabajadores de confianza aun y cuando no realicen las funciones previstas, ha redundado en beneficio de las empresas, ya que se señala que están

protegidos por la ley aunque con “modalidades concernientes a la naturaleza de sus servicios”. En este apartado se hace referencia a todas limitaciones que tienen estos trabajadores conforme a lo establecido en la legislación.

En cuanto a la estabilidad en el trabajo, el autor hace un recordatorio de legislaciones que existieron, como el Código Civil Francés de 1804 y en el caso de México se refiere a los Códigos Civiles de 1870 y 1884, así como a la Constitución de 1917 (vigente), La Ley Federal del Trabajo de 1931, la Ley Federal del Trabajo de 1970 y la de 2012, indicando como al paso del tiempo se ha afectado la estabilidad en el empleo.

En materia de despido laboral, analiza las causales de despido justificado previstas en la ley, señalando que la estabilidad en el trabajo es un principio fundamental en el derecho del trabajo. Destaca que en la causal relativa a *malos tratamientos*, la adición de los clientes y proveedores del patrón, como sujetos pasivos, en el año 2012, puede prestarse para que éstos señalen testimonios falsos en perjuicio del trabajador. En cuanto a la causal relativa a cometer actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual la califica como la causal de mayor grado de subjetividad. Agrega, así mismo, que con la reforma de 2012, se concretó el contrato a prueba, se dispone que el pago por despido será más económico para el patrón, por lo que sugiere la necesidad de volver a modificar esto último a fin de favorecer al trabajador.

En materia de jornada de trabajo indica que no siempre se respeta lo establecido en la ley respecto a los tipos de jornadas existentes.

En cuanto al salario señala que se asiste a una tendencia hacia su flexibilización y que en cuanto al principio de igualdad de salarios, se sigue observando la discriminación hacia las mujeres.

En el tema de reparto de utilidades, señala que si bien no forma parte del salario, debería incluirse a fin de devolver al trabajador parte de la plusvalía que le fue arrebatada en el proceso de trabajo. Indica que una práctica generalizada de los patrones para no llevar a cabo el reparto de utilidades ha sido el cambiarse de domicilio, así como la realización de diversos actos jurídicos como contratos de compra-venta para simular que en realidad hubo menos utilidades y la realización de compras de bienes que supuestamente son inversiones necesarias, entre otras prácticas nocivas. En este tema el autor sugiere una reforma a la Ley a fin de evitar que el reparto de utilidades no se lleve a cabo, mediante la inclusión de asesores externos y especializados a los que puedan acudir los trabajadores.

Por otra parte y en cuanto a los temas del Derecho colectivo del trabajo el Dr. Loyzaga hace un recorrido por diversos pasajes de la historia de los sindicatos, refiriéndose a: La Época de la Prohibición; De la Acumulación Originaria al Periodo Liberal; Legislación de Excepción; Generalización de las Leyes de Excepción; El Sindicato en la Época Neoliberal; El Sindicato en el México de hoy y la reglamentación actual. De igual manera en materia de contrato colectivo estudia los antecedentes históricos del contrato colectivo, su evolución y su regulación en la legislación actual y concluye que es necesario y urgente una amplia reforma en pro de su democratización. Por su parte en materia de huelga aborda la etapas por las que atraviesa

la misma, su regulación jurídica a partir del Artículo 123 constitucional, así como la eficacia de la huelga y su desnaturalización, concluyendo que este derecho se ha ido alejando de lo que concibió el Constituyente de Querétaro en cuanto a conseguir un verdadero equilibrio en las relaciones obrero-patronales. Finalmente se ocupa del reglamento interior de trabajo estudiando los antecedentes del mismo, el control disciplinario, sus elementos represivos e ideológicos, su normatividad y su contenido, concluyendo que si bien ha habido adelantos en este instrumento normativo, hace falta incluir ciertas precisiones con el objeto de que efectivamente contenga la normativa a la que se deberá ajustar la realización de los trabajos.

El Dr. Lóyzaga señala en sus conclusiones con mucha claridad que “El objetivo de este libro es el de coadyuvar a desentrañar las raíces, el tronco y el ramaje, valga la analogía, de esta vertiente del derecho que como ninguna otra, excepto la constitucional, se entrelaza con otras ciencias sociales como la economía y la política”.

Como puede advertirse se trata de una obra que, más allá de las divergencias o coincidencias que podamos tener con los planteamientos del autor, invita al análisis y al debate del mundo del trabajo y que viene a refrescar la a veces escasa y superficial doctrina laboral.

Noviembre 2015