

LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN EL RÉGIMEN DEL TRABAJO

Néstor de BUEN

I. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

Al derecho del trabajo se puede llegar con el serio proyecto del jurista o del aprendiz de jurista. Desde una perspectiva estrictamente profesional o a partir de lo que tiene, en rigor, de mecanismo que regula la actividad primordial del hombre. No se trata, ciertamente, de una disciplina especulativa sino del marco fundamental de la actividad económica que tiene su raíz en la mano de obra.

Es un derecho que ha nacido contra natura, quiero decir, desde su inicio, con una rotunda oposición de quienes detentaron el poder económico y político a partir de la síntesis de dos revoluciones: la Industrial, iniciada con el descubrimiento de la máquina de vapor al comenzar el tercer tercio del siglo XVIII, y la política, que arranca de muchas cosas pero se manifiesta dramáticamente el 14 de julio de 1789, cuando el pueblo de París ocupa La Bastilla.

Antes de la Revolución Industrial la preocupación mayor era el resultado del trabajo, no quienes lo llevaban a cabo. Un examen histórico de la evolución de las actividades productivas, lo que obliga a recorrer la historia de los colegios romanos y sus antecedentes, las guildas, los gremios y las corporaciones de oficios, demuestra que el trabajo valía en sí mismo y no constituía objeto de preocupación la condición del trabajador. Y esa es una realidad desde los orígenes del trabajo mismo como elemento de subsistencia ante el ambiente hostil de una naturaleza que domina al hombre en lugar de ser dominada por él (Ernest Mandel).

Pero, en rigor, si tratamos de hacer referencia a los factores de la producción, concepto expresado nítidamente en la Constitución de 1917 (en el texto de la fracción XVIII que define a la huelga, hoy del apartado "A" del artículo 123), tendremos que trazar una línea que arranque de las formas muy modernas de la explotación, notables a partir del fenómeno

industrial. Carlos Marx ha descrito esa relación entre el trabajador que vende su fuerza de trabajo y el capitalista que la aprovecha:

El obrero trabaja bajo el control del capitalista, a quien su trabajo pertenece. El capitalista se cuida de vigilar que este trabajo se ejecute como es debido y que los medios de producción se empleen convenientemente, es decir, sin desperdicio de materias primas y cuidando de que los instrumentos de trabajo se traten bien, sin desgastarse más que en aquella parte en que lo exija su empleo racional. Pero hay algo más, y es que el producto es propiedad del capitalista y no del productor directo, es decir, del obrero. El capitalista paga, por ejemplo, el valor de un día de trabajo. Es por tanto, dueño de utilizar como le convenga, durante un día, el uso de esa fuerza de trabajo, ni más ni menos que el de otra mercancía cualquiera.

Esa relación de compraventa, dominada en su tiempo por la concepción liberal del contrato, presumía en el nacimiento de la relación de trabajo un ejercicio de voluntad bilateral. El capitalista ofrecía pagar, nada espectacular, por supuesto. El obrero vendía su fuerza de trabajo y con ella su tiempo, su salud, su integridad física y su libertad.

De la vieja relación tutelar que atribuía al maestro del taller gremial no sólo el mando laboral sino la función superior de educar a los aprendices hasta convertirlos en oficiales, en un marco de convivencia permanente, con jornadas dominadas por la luz solar, muy largas o muy cortas según la época del año, se pasó a la relación impersonal en la que el capitalista desaparece de la vista de los trabajadores, tal vez representado por un cuadro de directivos de diferentes rangos, con prolongación inicua de la jornada gracias a la iluminación artificial del gas; explotación mayor de mujeres y niños; pago de salarios con vales muchas veces incobrables y una total indiferencia por la salud o la integridad física de los trabajadores.

Las primeras manifestaciones de inconformidad se darían en el Movimiento de los Iguales encabezado por Graco "Gracchus" Babeuf, ya desde finales del siglo XVIII, quien sufriría los incómodos efectos de la guillotina (28 de mayo de 1797), y con las expresiones iniciales de la represión visibles en la Ley Le Chapelier (14-17 junio 1791), que aparentemente dirigida a la cancelación final de los gremios, en realidad apuntaba en contra de la organización de los trabajadores. Poco después el Código penal francés de 1810 tipificaría los delitos de coalición y de huelga.

La Revolución Industrial genera una nueva clase: el proletariado, que nace sin conciencia de sí mismo. A su vez, la Revolución política, conse-

cuencia de la primera, da a la burguesía el poder rompiendo las estructuras jerárquicas de una sociedad de estamentos y privilegios, para inaugurar la democracia. Esa burguesía, que sí tiene conciencia de su dominio, dictará las leyes que le permitirán explotar mejor.

En contra de esas reglas y las prácticas de explotación, el derecho del trabajo recorrerá, desde la imaginación de los utopistas, hasta la derogación de las normas represivas, un largo camino en busca de su expresión normativa. Habrá de invadir los terrenos sagrados del derecho civil, dominados por la idea del contrato, inscribiendo sus reglas en la institución para evitar supuestos juegos de voluntades donde sólo juegan el poder del capital y el estado de necesidad del trabajador. Asomará, tímidamente, en las normas protectoras de las mujeres y niños trabajadores y avanzará un poco más contemplando, con aire protector, la condición de los trabajadores que sufren riesgos de trabajo. Al final del siglo reconocerá a las organizaciones sindicales y la legalidad de su lucha a través de la huelga. Con todo, comprometerá al Estado a conformarse como un deudor social aunque aún será lejano el tiempo, hoy en crisis, del Estado de bienestar.

El derecho del trabajo nace, pues, como un ejercicio de tutela a favor de los desprotegidos, aunque andando los tiempos, hoy se pretenda que sea simplemente un derecho regulador y no protector. Lo cierto es que para lograr un derecho regulador, bastaban las viejas normas del derecho civil tradicional. Y si de regular se trata, simplemente, el resultado será incompatible con la subsistencia de la disciplina laboral. Quizá, ese es el propósito.

II. DESARROLLO HISTÓRICO DE LA DISCIPLINA

El parto del derecho del trabajo será prolongado y doloroso. El gran drama es que lo que parecía una marcha ascendente, a partir de una combinación de ideologías, convulsiones, represiones y arrepentimientos para entrar al campo legislativo y después constitucional (Querétaro, México, 1917) hoy se convierte en el camino de regreso al liberalismo. Las crisis capitalistas, periódicas y reincidentes y el fracaso económico del estatismo social con el intento, generalmente logrado, de extinguir el Estado de bienestar, han provocado que el derecho del trabajo y su hermana gemela, la seguridad social, entren hoy en una etapa de seria decadencia cuyas perspectivas, en este final del siglo XX, son difíciles de prever en el mejor de los casos.

El horno en que se formará el derecho laboral se inicia con las preocupaciones intelectuales de los socialistas utópicos; estalla en conflictos con las revoluciones francesa y alemana de 1848; encuentra una expresión materialista y científica en el Manifiesto del Partido Comunista del mismo año 1848 y perfila la fuerza indudable del anarquismo y los matices moderados de la socialdemocracia. La Comuna y su derrota (1871) coinciden con el auge de las Internacionales Obreras que reclaman el dictado de nuevas reglas de juego que otras violencias intentan hacer efectivas, para tropezar en Alemania con el triunfo bismarckiano sobre los socialistas (1881) que, sin embargo, es el contrapunto del nacimiento de la seguridad social y de las primeras bases de una legislación laboral. Al final de siglo, taimada, la Iglesia católica inaugura el concepto de su doctrina social con la encíclica *Rerum Novarum*. Llega tarde, pero con pasos pensados y un notable y esperado conservadurismo contrario a la lucha de clases y que funda sus propósitos en la imposible caridad.

Como resultado de La Comuna, en 1872, Francia deroga los artículos represores del Código penal, lo que Gran Bretaña habría hecho mucho antes, por influencia de Robert Owen. El sindicalismo, tolerado, pero no reglamentado aún, inicia la marcha hacia el internacionalismo proletario. A fines de siglo nace en Inglaterra, como producto del esfuerzo de los Fabianos, el Partido Laborista. Empieza la marcha lenta de las primeras leyes de trabajo (Francia, España) que en el fin del siglo descubren que la vieja historia de la autonomía de la voluntad, madre del contrato, no es otra cosa que la llave de la mayor explotación.

Se perfila entonces una nueva disciplina jurídica, amamantada durante muchos siglos en las instituciones civilistas del arrendamiento de obra y de servicios, para surgir como el instrumento tutelar de los trabajadores. Tendrá que vencer resistencias formales, y, de hecho, en sus primeros pasos, camina con el bastón de las instituciones civiles hasta que no tropieza con las formas nuevas que la realidad industrial le impone, *verbi gratia*, el contrato colectivo de trabajo.

Pero harán falta dos hecatombes para que la nueva disciplina empiece a marchar con formas propias: la Primera Guerra Mundial (1914-1918) y la Revolución mexicana desde 1910 hasta el infinito, según sus panegiristas y, de hecho, sólo un pedazo de ese tiempo dedicado a cuestiones sociales: la reunión de Querétaro entre diciembre de 1916 y enero de 1917, y en el sexenio cardenista, la reforma agraria.

El tránsito del siglo XIX al XX presencia una notable evolución de las organizaciones sindicales, con la CGT francesa en lugar principal y los sindicatos ingleses que inspirarán el nacimiento del Partido Laborista en 1893.

En España, país notablemente atrasado en esos tiempos en términos de desarrollo industrial, se aprobaría el 24 de julio de 1873 una ley protectora de los niños, y en 1900, además de otra ley tutelar del trabajo de las mujeres y de los niños, se promulgó la primera Ley sobre accidentes de trabajo (Miguel Hernáinz Márquez). Italia, a su vez, habría aprobado en 1898 una ley sobre accidentes en la industria, y entre 1902 y 1907 dicta leyes en favor de los menores y de las mujeres (Giuliano Mazzoni).

México, que en los finales del siglo XIX había sido agitado por convulsiones sociales que dieron lugar a organizaciones de obreros inspirados por el utopismo o las corrientes socialistas, encontraría una primera respuesta normativa, aún en pleno porfirismo, en la Ley Vicente Villada (Estado de México), sobre accidentes de trabajo (30 de abril de 1904), seguida de la que promulga Bernardo Reyes con el mismo objetivo en el estado de Nuevo León, en 1907.

El maderismo inventa sólo la Ley que crea el Departamento de asuntos de trabajo (1911), lo que evidencia que no eran del agrado del presidente el antecedente social del Programa del Partido Liberal de los Flores Magón (San Luis Misuri, 1o. de julio de 1906) ni tampoco los acontecimientos de Cananea (1906) y Río Blanco (1907). Sin embargo, en la segunda etapa de la Revolución, la denominada “constitucionalista”, proliferan leyes laborales dictadas por gobernadores militares para los estados de Aguascalientes, San Luis Potosí, Tabasco, Jalisco, Veracruz, Yucatán y Coahuila, sin olvidar el Proyecto Zubarán para el Distrito Federal.

El acontecimiento fundamental se producirá en el Constituyente de 1916-1917. Allí el Grupo Jacobino logrará la aprobación del artículo 123, que obviamente no había sido exigido por grupos obreros prácticamente inexistentes en México en ese momento, salvo, tal vez, los oficiosos miembros de la Casa del Obrero Mundial que firmarían con Carranza el famoso Pacto. Fue, quizá, la jugada maestra del viejo Carranza (¡ni tan viejo!) que a cambio de dar derechos a una clase obrera inexistente en ese momento, logró su principal objetivo: una Constitución que declarara hegemónico al Poder Ejecutivo. Lo sigue siendo.

Los años siguientes fueron de integración política y de desarrollo de un corporativismo que puso a las organizaciones sindicales al servicio del

Estado. La CROM en 1918 y la CTM en 1936 nacieron por inspiración presidencial. Desde entonces, con otros organismos más o menos significativos (muy menos, en general), siguen traicionando a los trabajadores en beneficio del poder político.

Las leyes laborales: 1931 y 1970, con sus múltiples agregados, favorecieron a los trabajadores —sólo hasta cierto punto— en el orden individual, pero hicieron polvo sus derechos colectivos, con el agravante de la actuación de las juntas de conciliación y arbitraje siempre dependientes de los Ejecutivos, federal o locales, y serviles hasta la ignominia. El aparato administrativo del Estado asumió responsabilidades tutelares en favor de los trabajadores que muchas veces se pierden en la corrupción.

La crisis, iniciada en 1973 con soluciones populistas y neoliberalizada desde 1982, sobre medidas represivas invocantes de la razón de Estado en contra de los sindicatos independientes, ha hecho polvo los derechos individuales y su precedente principal, el empleo. Se han invocado como pretextos unos pactos de concertación social que no son sino simples medidas economicistas dictadas desde arriba y asumidas con disciplina por los corporativos (empresariales y sindicales) que han destruido los derechos de los trabajadores, o, lo que es más importante, el derecho fundamental para tener trabajo.

Sobre los problemas laborales estos tiempos terribles agregan ahora la reforma de la Ley del Seguro Social, notable esfuerzo conservador y privatizador que cierra las perspectivas del Estado de bienestar en nuestro país (*Diario Oficial* del 21 de diciembre de 1995), cediendo ante las exigencias económicas del Estado (el fomento de un ahorro interno más que discutible) y de los financieros internacionales, muy preocupados de que México cuente con recursos para pagar y para crecer que no deriven de la inversión extranjera.

El problema de la decadencia del derecho del trabajo no es exclusivo de México, por supuesto. En general, a partir de la campaña iniciada en Gran Bretaña por el gobierno conservador de Margaret Thatcher, secundado en los Estados Unidos de Norteamérica por Ronald Reagan y George Bush, en contra de las políticas sociales, el derecho laboral declina notablemente. La caída del sistema socialista en los países que giraban en la órbita soviética ha contribuido a que lo que fue considerado en su momento como un factor de detención del avance socialista, particularmente a partir del Tratado de Versalles, hoy se considere un gasto inútil. El tema social es, ahora, sólo el mayor culpable de los déficit del Estado.

III. VALORES ÉTICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Las reglas de derecho tienen evidentemente su origen en la moral. Gustavo Radbruch ha explicado con claridad de qué manera la moral: individual, social o colectiva, ha determinado el contenido del derecho. La idea misma del derecho social responde, precisamente, a la presencia de una nueva moral que antepone, sobre el egoísmo explicable del individualismo liberal, la necesaria hegemonía del grupo.

El derecho del trabajo se estructura en consecuencia alrededor de esa concepción que descubre un nuevo personaje histórico: los proletarios, y reconoce, junto a sus derechos como personas, el derecho a la organización y a la autotutela de la que el mejor ejemplo es la huelga.

Sin embargo, no es un derecho ciego, inclinado sólo de un lado. Porque los tiempos han demostrado que el derecho laboral sólo es eficaz cuando un empresario ha creado una fuente de empleo. En ese sentido, no podría concebirse un dispositivo meramente unilateral: derechos para unos y obligaciones para los de enfrente, sino un marco jurídico que siendo tutelar de los trabajadores y generoso con su capacidad de organización y de lucha, reconozca del otro lado derechos fundamentales como la productividad, la disciplina, el recurso a los expedientes de crisis, etcétera, sin olvidar la necesaria organización del sector empresarial, inclusive, como en México, integrando sindicatos.

Quizá, por ello mismo, sobre los derechos especiales de cada sector, el más notable de los principios sea el previsto en el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo (en lo sucesivo LFT), trasunto en realidad de la definición de la huelga en la Constitución, que dispone que “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

Equilibrio es armonía. Precisamente el *Diccionario de la Real Academia* lo define como “contrapeso, contrarresto, armonía entre cosas diversas” (1992). No prejuzga ni debe prejuzgar sobre la existencia real o amortiguada de la lucha de clases que es, lo quieran o no los conservadores, un modo de ser natural en las relaciones de producción capitalistas. La armonía es un propósito, que se alcanza o debiera por lo menos alcanzarse con la negociación colectiva.

Pero hay otros principios laborales que también merecen la calificación de éticos: el de justicia social; el principio de que el trabajo es un derecho y un deber social; los principios de igualdad, dignidad, respeto

por la salud de los trabajadores; limitaciones a la jornada de trabajo; salario suficiente; protección a situaciones especiales por edad (menores) o de embarazo, etcétera.

No pueden olvidarse, por supuesto, los principios de libertad sindical, derecho de huelga y negociación colectiva y en la medida en que es auténtico y no un instrumento del corporativismo, el principio de la participación de las organizaciones en la determinación nacional, regional, por rama o por empresa, de las condiciones de trabajo.

Sobre ello, venciendo tendencias individualistas, los principios procesales que disminuyen el desequilibrio de origen entre patrones y trabajadores mediante la tutela procesal a los últimos, con reglas de juego especiales particularmente en cuanto a la carga de la prueba.

No hay peor principio, tan en uso durante muchísimos años, que el que preconiza la sospechosa igualdad de las partes en la relación de producción. Porque más allá de la igualdad que deriva de la condición humana, la desigualdad social no puede ser más evidente por lo que la ética que funda el derecho del trabajo debe considerar, precisamente, un trato diferente para quienes son, por circunstancias especiales de su posición en el campo económico, notoriamente inferiores en recursos y oportunidades.

IV. EN EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

El derecho individual del trabajo expresa la necesidad de que el juego de la voluntad, motor fundamental de la sociedad liberal, no comprometa tanto que ponga en juego la renuncia consciente o inconsciente de los derechos del hombre trabajador.

Nace como una reacción frente a la veneración histórica por el contrato concebido como ley entre las partes. Escapa del principio de la autonomía de la voluntad. Cambia al contrato por el estatuto y genera un derecho institucional mucho más que un derecho convencional. A ese efecto se funda, al menos en México, en dos principios fundamentales: la irrenunciabilidad de los derechos básicos de los trabajadores y la nulidad de las renunciaciones. Se trata, sin la menor duda, de un derecho tutelar hacia los trabajadores aunque las últimas corrientes intenten regresar al principio liberal de la igualdad que precedió a la concepción social del derecho.

El problema es claro porque es evidente que en estado de necesidad el trabajador sacrifica lo conveniente para lograr lo indispensable, y el contrato sería entonces, como lo fue, el mejor vehículo para la explotación. No obstante, la necesidad de poner fin a los conflictos de trabajo provoca una renuncia reiterada de los derechos a través del mecanismo de la conciliación.

El sentido estrictamente tutelar del derecho individual del trabajo no parte del supuesto de la incapacidad intelectual o jurídica de los trabajadores, sino de un fenómeno económico, como es su permanente estado de necesidad que puede conducirlo a abandonar derechos adquiridos a cambio de algo que le permita subsistir. Pero la tutela va más allá y protege también al salario frente a contingencias diversas, a veces circunstanciales, en ocasiones motivadas por una acción dolosa del empleador. De ahí la serie de condiciones que pone en juego el legislador: la preferencia de los créditos salariales a cargo de los patrones sobre cualquier otro crédito, inclusive los fiscales, de la seguridad social o con garantía real, bancarios, etcétera, regla que obviamente tiene también su lado negativo: una política crediticia que obliga a los empresarios a comprometer su patrimonio personal con avales y no sólo con los bienes de la empresa.

En el mismo sentido se entienden las reglas que hacen inembargable al salario, salvo para el compromiso fundamental de la obligación alimenticia; la prohibición de hacer descuentos a los salarios mínimos tanto fiscales como de la seguridad social y la limitación cuantitativa respecto de los otros; la limitación en el valor de las deudas de los trabajadores con el empleador; en la parte del salario que el empleador puede retener para cobrarse y la prohibición de que se cargue a los trabajadores con cuotas sindicales extraordinarias.

Un principio fundamental que envuelve el contenido ético más importante del derecho individual del trabajo es el que consagra el derecho a la estabilidad en el empleo, concebido como acción para regresar al puesto del que el trabajador ha sido injustamente despedido. Con la estabilidad se intenta preservar su tranquilidad de ánimo, que desaparezca la angustia de la incertidumbre sobre lo que podrá pasar mañana con la familia (con las angustias complementarias y prolongadas derivadas de los juicios en que se intenta hacer valer ese derecho). Quizá por lo mismo, en las situaciones de crisis ese derecho fundamental es el que sufre las primeras agresiones que intentan sustituir su función principal por la conversión del empleo en una situación condicionada a las necesidades del empresario.

La estabilidad, que nació absoluta en 1917, perdió casi toda su fuerza en 1941, cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya en el periodo presidencial conservador de Manuel Ávila Camacho, dictó la ejecutoria Óscar Cué, famosa porque invocó la tesis civilista de la imposibilidad de hacer cumplir coactivamente la obligación de reinstalar, concebida como una obligación de hacer, como si la reinstalación no implicara otra cosa que una obligación principal de dar: trabajo y salario, con todos sus agregados. El presidente Adolfo López Mateos, con la aparente intención de superar su cancelación, introdujo reformas constitucionales y legales que la rescataron a medias (1962).

Destacan también el derecho a la participación en las utilidades de las empresas, una forma primaria de distribuir el resultado de la productividad, y el derecho a la formación profesional (capacitación y adiestramiento) como un instrumento de doble juego: un trabajador más eficaz para la empresa pero también más productivo para él mismo y su familia. El principio ético que sustentaría esa participación correría parejo con la idea de que el resultado final, la utilidad de la empresa, es producto del esfuerzo conjunto de trabajadores, empresarios y capitalistas, y siendo así, debe repartirse entre todos. Ello se desprende del artículo 123 constitucional, apartado "A", fracción IX, inciso b), que al establecer las funciones de la Comisión Nacional, la obliga a tomar en consideración "la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales".

El derecho individual no olvida a los empleadores, y, aunque con limitaciones, les faculta a exigir conductas y productividades de tal manera que la violación de los deberes fundamentales de los trabajadores pueda autorizar su separación. La gama de causas de despido es amplia, pero además se acompaña de un listado de causas de suspensión y de terminación de las relaciones individuales de trabajo no imputables al empleador y sin consecuencias económicas en su perjuicio.

La LFT llega a permitir el despido por analogía, lo que parecería una revocación de un principio fundamental de la penalidad (y, de paso, una posible violación constitucional), aunque la Suprema Corte de Justicia de la Nación haya dicho que no son lo mismo las garantías penales que las laborales.

El trabajador, pues, merece tutela, pero queda obligado a justificar su permanencia en la empresa con un actuar probo, disciplinado y eficaz. El empleador se compromete a muchas cosas: salarios, seguridad e higiene;

formación profesional; descansos cortos y largos; costos de la seguridad social; instalaciones higiénicas, etcétera, pero tiene a su favor el derecho de exigir puntualidad, presentación adecuada, obediencia, orden y respeto, además de eficacia en los resultados. Y si se trata de un trabajador de confianza, el hecho de que incurra en conductas objetivas que justifiquen la desconfianza, aunque no constituyan causa específica de despido, autoriza que sea separado de su puesto.

De hecho, sobre la pérdida de facultades para fijar condiciones de trabajo, tarea que queda a cargo de la ley, de los convenios individuales y los colectivos, amén de restricciones reglamentarias de todo tipo, el empleador preserva su derecho a obtener plusvalía. Sobre ella es menos que escaso el control estatal de la manera de que se vale para lograrla, lo que quiere decir que cuenta con una amplia libertad para fijar el precio de la fuerza de trabajo y obtener, en términos generales, una utilidad generalmente desproporcionada a sus costos directos. Al menos, en México. A ello ayuda no poco la actitud neoliberal del Estado, particularmente expresada en sus pactos de estabilidad o crecimiento que sin ser concertadores sino autoritarios, en todo caso colocan en mejor condición a los empresarios que a los trabajadores.

Es claro, sin embargo, que difícilmente podría decirse que esos pactos reflejan principios y normatividades laborales de naturaleza constitucional o legal. Son, por el contrario, instrumentos de la razón de Estado a la que el sistema político mexicano recurre cada vez con más frecuencia y, por supuesto, con escasa razón (si le divierte o le angustia el tema a lo mejor le vale leer *Razón de Estado y justicia social*, de N. de Buen).

V. EN EL DERECHO COLECTIVO

Ante las necesidades de los trabajadores individualmente considerados, el Estado asume, al menos formalmente, la condición de tutor, pretendiendo con su peso legislativo, administrativo y jurisdiccional, cancelar las diferencias económicas y de formación que padecen frente a los empleadores. Y digo formalmente porque cuando están en juego empresas del Estado (que a pesar de las dietas neoliberales siguen siendo abundantes), los derechos individuales se esfuman.

En el derecho colectivo, las cosas son, teóricamente, diferentes. La pretensión de los trabajadores es que se les permita organizarse y actuar colectivamente para la mejoría (pactos colectivos) o para la defensa de

sus condiciones de trabajo, con el ejercicio, si llega a ser necesario, del derecho de huelga. Pero en ese esquema el Estado deja de ser tutor para convertirse, al menos teóricamente, en árbitro.

El tema es de una complejidad enorme y el control ajeno de los desvíos de la ley resulta casi imposible, aun con la buena voluntad del Comité de Libertad Sindical de la OIT, porque, como se calificarían al discutir el Acuerdo de Cooperación Laboral (1993) complementario del Tratado de Libre Comercio, los derechos colectivos son de naturaleza política, y en ese terreno son mayores las exigencias de respeto a las soberanías.

No es casual que en países en los que el sindicalismo tiene fuerza presente (ahora, tal vez, menor o mucho menor) los derechos colectivos se declaran en las Constituciones pero no descienden al complicado e intencional terreno de las reglamentaciones. Italia es, probablemente, el ejemplo más notable.

Por el contrario, en los países en desarrollo, con culturas sociales heredadas de Europa y mal copiadas, con alguna excepción notable como Uruguay por lo que se refiere a América Latina, sobre las declaraciones constitucionales de plena libertad sindical y derecho de huelga, surgen las más que interesadas reglamentaciones legales cuyo claro objetivo es destruir en la ley lo que la Constitución consagra.

México es un ejemplo notable de esa forma hipócrita de conducir los derechos colectivos.

El artículo 123 constitucional consagra una libertad sindical sin límites tanto en el apartado "A" (fracción XVI) como en el apartado "B" (fracción X), pero al aterrizar esos derechos en la ley, los hacen polvo.

Si se trata de la LFT, el mecanismo tortuoso se advierte en los registros de los sindicatos y la toma de nota de sus ejecutivas, siempre a cargo del Estado y con la declaración de la misma ley (artículo 692-IV) que impide actuar a los directivos sindicales sin el oficio de reconocimiento expedido por la autoridad registral.

Si se trata de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la violación al principio de libertad sindical es aún más notable, ya que no tienen libertad para constituir más que un sindicato y éste queda obligado a afiliarse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (artículos 67 a 86), lo que, dicho sea de paso, viola con enorme descaro el Convenio 87 sobre libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que México hizo suyo en 1950.

Con el derecho de huelga pasa algo parecido, ya que reconocido en el apartado "A" del artículo 123 constitucional (fracciones XVII y XVIII) sin otro límite que su propósito de ser un vehículo del equilibrio entre los factores de la producción, sólo sancionable en caso de ilicitud, en la reglamentación de la LFT tropieza con todo tipo de obstáculos de contenido y formales. Y en el apartado "B" el tema resulta peor aún, ya que la huelga se convierte sólo en un instrumento para que los trabajadores se venguen del titular de la dependencia burocrática, cuando viola de manera general y sistemática sus escasos derechos constitucionales, pero sin que pueda servir para la mejoría de sus condiciones de trabajo que arrancan de un presupuesto y no admiten concertaciones.

El llamado y mal llamado por la ley contrato colectivo de trabajo, un instrumento para la mejoría de las condiciones de trabajo, se tropieza con la maligna exigencia de que sólo pueden celebrarlo por la parte obrera los sindicatos de trabajadores, y ello sin acreditar representatividad ni previas decisiones tomadas en asambleas democráticas, con lo que se propician los llamados contratos de protección, de los que no suelen tener noticia los propios trabajadores interesados. Basta, para la LFT, que el sindicato o la empresa firmantes lo depositen en la oficialía de partes de la junta de conciliación y arbitraje competente.

Eso significa que si los trabajadores se quieren organizar al margen de los sindicatos corporativos, el Estado podrá negarles de buena o mala manera, generalmente de mala manera, el registro, o, si ya está registrado, el reconocimiento a un nuevo comité elegido democráticamente, con lo que, de paso, les niega el derecho a la convención colectiva. Y como la huelga es, sobre todas las cosas, un instrumento vinculado a la celebración, exigencia de cumplimiento o revisión de los convenios colectivos, los trabajadores quedan excluidos del derecho a ejercerla para mejorar sus condiciones de trabajo.

Juegan en todo esto también unos tribunales de trabajo integrados en forma tripartita por representantes de los organismos corporativos (sindicales y empresariales) que impiden el acceso a los independientes, ya que en materia de competencia local, las propias juntas de conciliación y arbitraje (en lo sucesivo JCA) tienen a su cargo el registro de los sindicatos.

En esos términos, intentar destacar las ideas éticas del derecho colectivo del trabajo obliga a distinguir entre la apariencia y la realidad. Aunque puede resultar divertido, y en la misma medida inútil, un ensayo sobre lo que serían los principios éticos si las cosas fueran como tendrían que ser.

En ese terreno de idealidades se llega, sin embargo, a conclusiones interesantes que harían pensar que si la praxis no fuera tan negativa, lo que evidentemente propicia el sentido de las normas reglamentarias, las cosas no estarían tan mal.

Una primera aproximación al tema descubre que la idea del equilibrio característica de los propósitos del derecho colectivo se manifiesta, inclusive, en la Constitución y en la ley a través del número de instituciones de los trabajadores y de los empleadores. Porque la Constitución reconoce la libertad sindical de ambos y al derecho de huelga: instrumento obrero, lo empata con el derecho al paro: instrumento patronal. Y cuando se aterriza en la LFT se descubre que el contrato colectivo de trabajo, esencialmente de contenido favorable a los trabajadores, tiene su contrapartida en el reglamento interior de trabajo que propicia la disciplina y la productividad.

Las reglas éticas que sustentan las instituciones, son evidentes. El sindicalismo no es más que la expresión social del derecho de asociación que nuestra Constitución reconoce y consagra en su artículo 9o. La huelga, de perfil menos fácil, constituye un ejercicio de la autodefensa, quiere decir, un instrumento de lucha que en la regla constitucional no se define en términos de intervención alguna de la autoridad.

La limitación constitucional única es que la huelga no propicie actos ilícitos y, en rigor, si se sigue el mandato constitucional (artículo 123, apartado "A", fracción XVIII), la declaración de ilicitud debería ser la única a cargo de la autoridad. Lo cierto es, sin embargo, que la intervención de las JCA es mucho más intensa y extensa.

En una medida diferente, el paro patronal, trasunto del viejo *lock-out*, está planteado exclusivamente para los casos en que el exceso de producción hace necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable "previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje" (fracción XIX). Sin embargo, al reglamentarlo la LFT extiende sus efectos a situaciones de suspensión y de terminación de las relaciones de trabajo y de reajuste. Este es una forma más elástica de terminación que amplía sobremanera el alcance de la figura.

El contrato colectivo tiene por objeto la mejoría de las condiciones de trabajo y responde a realidades sociales que lo inventaron antes que el legislador. Curiosamente, expresa un campo de aplicación, con limitaciones importantes a la voluntad empresarial, de la idea del acuerdo, aunque matizada por la regla fundamental de que su celebración es obligatoria

para el patrón, si sus trabajadores pertenecen a algún sindicato (artículo 387, LFT).

Lo curioso es que es obligatorio celebrarlo, pero no se dice en qué medida, con lo que la discusión previa a su firma, inclusive con la amenaza de huelga, asume de hecho formas contractuales.

El reglamento interior de trabajo, poco propiciado por la LFT, tiene el perfil empresarial de instrumento de disciplina y de eficacia. Su justificación no puede ser más evidente, porque no puede concebirse el mundo del trabajo en la anarquía y la indolencia. Y en alguna medida se constituye en un código penal para faltas menores, que obligan a una especie de juicio previo con garantía de audiencia para el trabajador acusado de haber cometido alguna falta (artículo 423-X, LFT).

La vieja versión de De la Cueva, de que el derecho del trabajo es exclusivo para los trabajadores no es más, en consecuencia, que un mito político. Recordemos su frase: “el derecho del trabajo ya no 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.”

Armonía, equilibrio, autodefensa, disciplina, productividad, son principios que están inmersos en el derecho colectivo. El problema es que la realidad, obra y gracia de poderes ejecutivos, legislativos y jurisdiccionales (con su complemento de judiciales vía el juicio de amparo), juega con otras intenciones: control, represión, verticalismo, corporativismo y economicismo, entre otras muchas cosas, que convierten a la parte más dinámica del derecho del trabajo, el derecho colectivo, en un campo de batalla desigual.

El Estado patrón o el Estado socio, comprometido con factores reales de poder propios y extraños, hace tiempo que olvidó al Estado social, y con ello a su expresión magnífica de Estado de bienestar.

VI. EN EL DERECHO ORGÁNICO

Con la salvedad, tal vez, de las dos leyes de accidentes de trabajo dictadas bajo el porfirismo en los estados de Veracruz (Ley de Vicente Villada) y de Nuevo León (Ley de Bernardo Reyes), la aparición del derecho laboral en México se produce en la parte orgánica con el Decreto de

13 de diciembre de 1911, mediante el cual el presidente Francisco I. Madero crea el Departamento de Asuntos de Trabajo. Suele decirse que es el antecedente remoto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Hoy la estructura de los organismos encargados de construir normas o velar por su cumplimiento en el orden administrativo, es más que amplia.

Su normatividad aparece en la Constitución, en la LFT, en los convenios de la OIT y en los reglamentos expedidos por el Poder Ejecutivo, de acuerdo con las facultades que le concede la fracción I del artículo 89 constitucional. Pero también en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en cuanto regula las facultades de la STPS.

En el artículo 123, apartado "A", tienen su origen como aparatos administrativos laborales los siguientes:

- a) Comisión Nacional para la fijación de los salarios mínimos (fracción VI);
- b) Comisión Nacional Tripartita para la determinación del porcentaje de utilidades que deben recibir los trabajadores (fracción IX);
- c) Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda (INFONAVIT) (fracción XII);
- d) Juntas de conciliación y arbitraje (fracción XX);
- e) Instituto Mexicano del Seguro Social (fracción XXIX).

En el apartado "B" destacan, a su vez, el Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) (fracción XI) y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (fracción XII).

En la LFT pueden citarse la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; el Servicio Público del Empleo; la Inspección de Trabajo; Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos; Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; juntas federales y locales de conciliación; juntas de conciliación y arbitraje y el Jurado de Responsabilidades.

Con respecto a la OIT, debe mencionarse que México ha suscrito el Convenio 150 sobre la administración del trabajo.

En los reglamentos de la LFT, los ejemplos abundan (puede verse de Néstor de Buen: *El derecho administrativo laboral y la administración pública del trabajo en México*).

Habría que agregar a las anteriores la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las direcciones de trabajo de los gobiernos de los estados y del Distrito Federal.

¿Cuáles serían las reglas éticas que pudieran inspirar a estos organismos?

Si se analizan las normas sustantivas que justifican la integración de estas instituciones, lo evidente es que persiguen, en lo fundamental, la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias en materia de trabajo con una perspectiva sustancialmente tutelar de los trabajadores.

Suele decirse en el ámbito académico iberoamericano que el derecho administrativo laboral es, precisamente, la mejor expresión de un derecho tutelar.

Sin embargo, también aquí se puede ver la diferencia entre la letra de la ley y su aplicación. Sobre los buenos deseos sin mucha duda dominan las malas conductas que conducen, por lo mismo, a un camino infernal: la desprotección de los trabajadores.

Las razones son varias: desde la corrupción conocida (inspección de trabajo, en general) hasta la corrupción inducida por las decisiones económico-políticas del sistema, que convierten, por ejemplo, a las comisiones de los salarios mínimos en simples ejecutores de decisiones totalmente contrarias a los trabajadores.

De las JCA se pueden decir muchas cosas, pero la más notable es que son instrumentos para servir y favorecer al Estado o a sus aliados (el sistema corporativo sindical y empresarial) en perjuicio de trabajadores y muchos micro y pequeños empresarios. Lo que debiera ser tutela se convierte en instrumento de control. Y cuando no son suficientes, aparecen las formas criollas de la concertación social, que no son, por supuesto, resultados de convenios, sino de autoritarismos estatales acatados por los serviles y sufridos por los demás.

De no ser así, se podrían cantar loas en favor de estos organismos administrativos, ya que sus funciones son propicias a la protección inteligente y desinteresada de los trabajadores. Lo malo son las realidades.

¿Habría que suprimirlos?

Evidentemente que no. Bastaría con que funcionaran para lo que fueron formalmente diseñados.

VII. EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El tema de los principios del derecho procesal del trabajo, ya tratado por quien esto escribe en otra parte (*Derecho procesal del trabajo*), no

resuelve del todo el problema de los principios éticos que inspiran a esta rama autónoma porque muchas veces obedecen a razones técnicas y otras a razones prácticas (por ejemplo y respectivamente, los principios de mediatez o inmediatez y de actuación escrita u oral), aunque algunos de ellos sean resultado de una valoración ética del proceso.

Los que obedecen a ese propósito son, sin embargo, numerosos e importantes.

Las alternativas de un proceso inquisitivo, dispositivo o mixto, estarían condicionadas a la mayor o menor intervención del Estado en el proceso, bien como protagonista (inquisitivo), bien como simple árbitro de las disputas (dispositivo) o como protagonista disimulado, por ejemplo, con el propósito de que siendo iniciativa de las partes el poner en marcha el proceso (generalmente de los trabajadores o sus organizaciones), el Estado asuma sin embargo una función activa mediante la tutela a la parte débil o con el ejercicio por sí mismo de una intervención importante en las pruebas.

En la LFT se produce la tercera hipótesis; quiere decir, se trata de un principio mixto, ya que las JCA deben mejorar las demandas de los trabajadores, supliendo las deficiencias de sus quejas (artículo 685), y los representantes que las integran están capacitados para intervenir activamente en el periodo probatorio (artículos 782 y 784).

El principio de sencillez ilumina el proceso laboral mexicano, exento de solemnidades y de formas (hasta cierto punto, artículo 687), pero el tropezón se produce en la práctica, especialmente en el desahogo de las pruebas, ya que los funcionarios jurídicos de las juntas, de muy escasa cultura procesal en los niveles medios (secretarios y auxiliares de audiencias) se deslizan hacia fórmulas sacramentales con ímpetu envidiable cuando se trata de repreguntas a los testigos o cuando rechazan, sin razón alguna, una prueba prevista en la ley: la declaración de parte a pesar de la libertad omnípoda prevista en el artículo 781 (“Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes y examinar los documentos y objetos que se exhiban”). Y es que dicen que el burro es el animal más solemne...

La gratuidad de la justicia laboral no es exclusiva, ya que corresponde en teoría a toda la justicia (artículo 17 constitucional), pero sobre el tema se podrían escribir cientos de páginas en las líneas de la picaresca quevediana.

Es importante el principio de resolución en conciencia que está en la raíz misma de la integración tripartita de las juntas, se supone que por legos en derecho (condición que alcanza también, muchas veces, a los que tienen títulos universitarios), pero que ha perdido su gracia al impulso de jurisprudencias cautelosas.

En particular, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (en lo sucesivo SCJN) ha sido rotunda al establecer la tesis de jurisprudencia número 230, conforme a la cual (Pruebas, apreciación de las, por las juntas de conciliación y arbitraje) “La estimación de las pruebas por parte de las juntas sólo es violatoria de garantías individuales, si en ella se alteraron los hechos o se incurrió en defectos de lógica en el raciocinio” (*Apéndice 1917-1985*). Y en otro criterio, un poco más explícito (Tesis 231: Pruebas, apreciación de las, por las juntas de conciliación y arbitraje) ha indicado que “Las juntas están obligadas a estudiar, pormenorizadamente, todas y cada una de las pruebas que se les rindan, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuáles son las razones de carácter humano que han tenido en cuenta para llegar a tales o cuales conclusiones” (mismo Apéndice).

En el mismo sentido, quiere decir, de una liberación relativa de la función del juzgador, al que no se le fijarían límites para la valoración de las pruebas, en el sistema mexicano, aparentemente de libre apreciación de las pruebas (en conciencia), en realidad nos encontramos con un sistema de prueba tasada (ver nuestro “Derecho procesal del trabajo”).

Sin la menor duda, el principio ético de mayor valor en el procedimiento laboral mexicano actual, resultado de la reforma de 1980, es el que entiende que los sujetos del proceso deben ser contemplados en un esquema de desigualdad procesal en el que el peso del Estado debe apoyar a la parte débil, quiere decir, a la parte trabajadora.

Ya invocamos antes que ello se manifiesta en la suplencia de la queja y en la atribución de la carga de la prueba.

El segundo párrafo del artículo 685 dispone al efecto que

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga, se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

A su vez, en el primer párrafo del artículo 784 la primera línea dispone que “La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos [...]”.

Otros principios (libre elección del foro; congruencia; de adquisición procesal, etcétera) podrían tener algún matiz ético, pero en ellos predominarán siempre otros valores diferentes, aunque a veces se puedan matizar por toques éticos como con respecto al principio de congruencia ocurre con la invasión de las reglas del juzgamiento *extra y ultra petitio*.

VIII. LOS PROPÓSITOS DE CAMBIO EN UNA SOCIEDAD EN CRISIS

Dice Lenin, siguiendo a Marx, que “el Estado es un órgano de dominación de clase, un órgano de opresión de una clase por otra, es la creación del ‘orden’ que legaliza y afianza esa opresión, amortiguando los choques entre las clases”.

En mi concepto no hay duda de que ésa es la situación en México en este momento. Quizá de manera más enfática a partir de la etapa en que el neoliberalismo, importado por exigencias de fondos monetarios internacionales, fijó para nosotros las reglas de juego.

Un esquema de las relaciones más significativas pondría de manifiesto la alianza evidente entre el sector empresarial y el Estado. Es claro que para ello se aprovecha el corporativismo que generó, por tantos años, la Ley de las Cámaras de Comercio y de las de Industria, tal vez hoy un poco precario a partir de la declaración rotunda de la SCJN en el sentido de que es violatoria, en su artículo 5o., del artículo 9o. constitucional (jurisprudencia declarada en el Pleno de 5 de octubre de 1995, por unanimidad de once votos, bajo la presidencia ilustre de Vicente Aguinaco Alemán). Pero también se disfruta de la muy interesante, para el Estado, cooperación de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y del órgano superior del empresariado mexicano, el Consejo Coordinador Empresarial, a los que no cabe calificar de corporativos.

Tampoco puede olvidarse el servilismo vergonzante de la mayor parte de las organizaciones sindicales que integran el Congreso del Trabajo y que colaboran, y no poco, a los fines del Estado muy por encima y casi siempre en contra de los intereses de los trabajadores que dicen representar.

Ese conjunto parece hoy inclinado a reducir, seguramente en la letra y no sólo, como hasta ahora, en la aplicación de la ley, los derechos de los trabajadores.

Un documento verdaderamente significativo sería el Acuerdo CTM-COPARMEX, de julio de 1995, que ha dado pie a lo que significativamente se denomina “la nueva cultura laboral”.

Su enunciado, por más que un tanto largo, merece la pena de la reproducción:

1. El trabajo humano tiene un valor ético y trascendente que debe ser respetado y protegido por la sociedad.

2. El valor del trabajo reside en la dignidad de la persona de quien lo ejecuta, lo cual determina su primacía sobre las cosas, sistemas económicos y administrativos.

3. El trabajo, además de ser el medio legítimo de manutención del ser humano y su familia, debe ser también el medio de desarrollo integral de la persona.

4. El trabajo es fuente de derechos y obligaciones para el hombre.

5. El lugar preferente del trabajo en la actualidad es la empresa, donde confluyen trabajadores, directivos e inversionistas.

6. Para poder elevar el nivel de vida de la sociedad es necesaria la productividad. El trabajo que genera desarrollo es garantía de paz social.

7. Los esfuerzos por asegurar mayores beneficios a los trabajadores deben tener siempre en cuenta la situación económica general del país y de las empresas en particular.

8. La nueva cultura laboral mexicana debe tener como sustento fundamental el diálogo, la concertación y la unidad de esfuerzos entre las organizaciones sindicales y los directivos empresariales. Invariablemente buscaremos que dicha cultura se oriente a la creación y permanencia de empresas, a la conservación y promoción del empleo, al aumento de la rentabilidad, a la justa distribución de las utilidades y a la lucha contra la corrupción de líderes sindicales y empresarios.

9. El problema clave de la ética social es el de la justa remuneración de todos los factores de la producción y la generación de empleo digno y productivo.

10. Es compromiso de empresas, sindicatos y organismos empresariales pugnar por el desarrollo integral de sus miembros, evitando la corrupción en cualquiera de sus formas.

11. La CTM y la COPARMEX estamos convencidos de la importancia de que el gobierno impulse las condiciones favorables para el óptimo desarrollo del trabajo.

En la parte final del documento se incluye una declaración por lo menos sospechosa:

No es objetivo central ni inmediato de este diálogo una posible reforma al artículo 123 de la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo porque no representa la piedra de toque que define las posibilidades de lograr los acuerdos consensuales que el desarrollo económico, la productividad y la competitividad requieren. Tal posibilidad más que punto de partida podría derivarse de las consecuencias del diálogo.

Esta alianza entre la COPARMEX y la CTM ha sido, por supuesto, inducida por el Estado. Cualquier lector curioso de documentos previos descubrirá que la idea de una nueva cultura laboral es antigua. Antonio Gramsci dirá que: “El empresario capitalista crea consigo al técnico de la industria, al docto en economía política, al organizador de una nueva cultura, de un nuevo derecho”. Pero mucho más cerca de nosotros, en un discurso pronunciado por Luis Donald Colosio dos días antes de su muerte, el 21 de marzo de 1994, en la CTM, incluiría en su programa de trabajo laboral siete significativos puntos: “1. Autonomía sindical. 2. Impulso a empleo y salario. 3. Cambiar instituciones de bienestar social, vivienda y salud. 4. Alianza obreros-gobierno-empresas. 5. Nueva cultura laboral. 6. Capacitación profesional. 7. Cambiar justicia laboral” (citado por Carlos de Buen U.)

Algo de lo mismo aparecerá en el “Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000”, Capítulo 5. “Crecimiento económico” (mayo 1995) que sugiere la elaboración de un “diagnóstico profundo, de carácter tripartita y alcance nacional, de los mercados ocupacionales y de las instituciones que los regulan” (p. 152), con especial referencia a “el conjunto de circunstancias que determinan los términos de las relaciones laborales, tales como la movilidad de la fuerza de trabajo, las modalidades de su remuneración, las condiciones de seguridad y riesgo laboral, la manera en que se establecen o finiquitan las relaciones de trabajo y los instrumentos para solucionar los conflictos” (*ibidem*). Allí mismo se compromete el gobierno a respaldar “aquellas propuestas consensuales que, con el fin de generar oportunidades de empleo y mejores remuneraciones para la población trabajadora, promuevan el funcionamiento adecuado de los mercados ocupacionales, coadyuven al equilibrio entre los factores de la producción, introduzcan certidumbre en la relación laboral para los trabajadores y los empresarios, y modernicen al sistema de justicia laboral” (*ibidem*).

¿Cuál sería la nueva ética?

La respuesta podrá encontrarse fácilmente relejendo *Rerum Novarum* de León XIII, publicada el 15 de mayo de 1891, modelo evidente de esta nueva cultura laboral que reniega de la lucha de clases; antepone los intereses nacionales y de los empresarios a los de los obreros; incurre en todo tipo de lugares comunes; enuncia verdades que no dicen nada nuevo (los puntos 1, 2, 3, 4, y 5), destaca la importancia de la productividad sin decir que debe ser compartida, equipara la importancia de la remuneración “de todos los factores de la producción” y se pronuncia repetidamente en contra de la corrupción con lo que corre el riesgo que siempre resulta de tirar ladrillos al tejado propio.

¿Derivaría de esas premisas un derecho laboral que siguiera siendo tutelar de los trabajadores, con reconocimiento de sus derechos individuales y colectivos; que contemplara la transformación del corporativismo para hacer honor a la libertad sindical y al derecho de huelga constitucionalmente reconocidos, disponiendo además de la tutela procesal también en favor del trabajador?

Me parece que no hay duda de que la respuesta sería negativa. Y con ello vendría, de prosperar el programa tripartito y corporativo, un derecho nuevo que podría denominarse laboral, como el de antes, pero que por fundarse en la igualdad de las partes y en el renacimiento del contrato liberal, implicaría la cancelación del que ha iluminado al mundo a lo largo de este difícil siglo XX.

IX. PERSPECTIVAS, SI ES QUE HAY ALGUNA

Pecaría de optimista quien a la vista de las situaciones actuales se atreviera a apuntar un futuro positivo del derecho del trabajo. Todo indica que, al menos por un tiempo prolongado, los valores que sustentaron su nacimiento y desarrollo hoy están en decadencia.

Las eficaces ofensivas de los conservadores, encabezados por la señora Thatcher y secundadas por Ronald Reagan y George Bush, sin olvidar la mayoría republicana en un Congreso norteamericano que con éxito reniega del gasto social, han dejado al derecho laboral un tanto maltrecho.

Es curioso y parecería contradictorio que en la discusión del Acuerdo de Cooperación Laboral anexo al TLC la posición norteamericana fue de defensa de los derechos de los trabajadores. Pero no debe conducir a engaño. Porque detrás de ese altruismo más que relativo no hay otra cosa

que el propósito de impedir que los países subdesarrollados alienten las inversiones extranjeras mediante el sistema de bajar salarios y condiciones de trabajo. No se trata de un propósito de justicia social sino de evitar una competencia que pudiera inducir a los empresarios norteamericanos a emigrar hacia el sur buscando costos menores, probablemente con serio perjuicio de los trabajadores norteamericanos que caerían en el estado de desempleo en beneficio de los iberoamericanos y particularmente de los mexicanos y caribeños.

En ese sentido los valores éticos que iluminaron durante todo este siglo, al derecho social, salvo, tal vez, su tercera parte, hoy están en crisis. La productividad pura, de tendencia empresarial, ha sustituido a la justicia social.

Es difícil suponer que acontecimientos violentos, una nueva revolución que intentaría ser social, pudieran revertir las tendencias. Como también resulta poco creíble que sean los sindicatos los que, en ejercicio de sus verdaderas funciones, se lanzaran a la aventura de hacer efectiva la lucha de clases. Ésa es una tarea de partidos políticos, no de sindicatos, y hoy no parece el tiempo propicio para que una organización política se lance a esa aventura. Los partidos buscan votos, y éstos se encuentran, sin duda alguna, en el término medio, quiero decir en algo que si se siguieran utilizando las clasificaciones tradicionales serviría para caracterizar una política centrista. Las dificultades del PSOE en España, a la vista de las elecciones del 3 de marzo de este año de 1996, se advierten en el conflicto con el Partido Popular al que se quiere lanzar a la derecha para preservar un centrismo que ha sido, en rigor, la característica principal del Partido de Felipe González. No es extraño, por lo mismo, que Izquierda Unida pueda presentarse como un aliado del PP frente al PSOE.

La defensa del derecho del trabajo en su versión auténtica: tutelar de los trabajadores, respetuoso de sus derechos colectivos, ajeno a la intromisión permanente e interesada del Estado y a las alianzas sospechosas con lo más reaccionario del sector empresarial, hoy tal vez corresponde más que a los propios trabajadores, al sector intelectual. Es tarea académica, por supuesto que impregnada de ideología.

Esta afirmación no es gratuita. Porque no es difícil encontrar sindicatos, supuestamente de izquierda, que defienden a la LFT en contra del cambio sin querer darse cuenta de que es un instrumento insuficiente, retrasado y poco propicio para resolver el problema mayor que es el empleo. Con lo que coinciden con lo que fue la posición declarada de la

CTM, en una actitud defensiva vergonzante por pasiva, frente a lo que se llamó, no hace muchos años, la embestida patronal.

Hay, sin embargo, que tener confianza en los propios trabajadores. El ejemplo magnífico de los trabajadores del SUTAU y, tal vez en menor medida, del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social en contra de la privatización de la Institución, sirven para la esperanza.

No es mucho, tal vez. Pero no hay que olvidar que un solo hombre, Gracchus Babeuf, que perdió la cabeza en su intento, inició la ardiente batalla social del siglo XIX que culminó en el nacimiento y espléndido desarrollo de la justicia social, al menos como objetivo del derecho del trabajo.