

EMPEÑO POR FLEXIBILIZAR LA CONTRATACIÓN LABORAL

José DÁVALOS MORALES

SUMARIO: I. *Desarrollo histórico de la doctrina y la legislación contractuales.* II. *Surgimiento en México del contrato (individual y colectivo) de trabajo.* III. *La transformación acelerada del entorno político y económico mundial.* IV. *La crisis del derecho del trabajo.* V. *Quitar el sentido de protección social a la relación individual de trabajo.* VI. *La decadencia del sindicalismo y la tendencia a la declinación de la contratación colectiva.* VII. *También se trata de estropear el procedimiento laboral.* VIII. *Conclusiones.*

I. DESARROLLO HISTÓRICO DE LA DOCTRINA Y LA LEGISLACIÓN CONTRACTUALES

1. *Introducción*

La palabra contrato es de stirpe civilista. Etimológicamente implica la idea de acercamiento, de juntar; corresponde al participio pasivo de *contrahere*, estrechar, arrastrar hacia sí.¹ Celebrar un contrato es, pues, aproximar intereses opuestos o concordantes a fin de formar un pacto o convenio.

La construcción de una teoría del contrato en cuanto a la cultura jurídica occidental, encuentra su origen remoto en el derecho romano y se ha prolongado por muchos siglos, en los que sustancialmente varió poco, hasta el advenimiento del siglo XX, cuando el impacto del pensamiento social y las diferentes corrientes surgidas dentro de esta concepción le imprimieron un

¹ Cfr. Gómez Silva, Guido, *Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española*, México, El Colegio de México-Fondo de Cultura Económica, 1996, pp. 186 y 187.

nuevo sello con diversas variantes que lo transformaron más o menos radicalmente.

En el siglo recientemente concluido, el contrato dejó de ser una figura exclusiva del derecho civil y consolidó su desplazamiento hacia otras ramas del conocimiento jurídico, desplazamiento que ya se había iniciado desde mediados del siglo XIX, como ocurrió, por ejemplo, en el caso del derecho mercantil. El contrato mostró una gran vitalidad, fortaleza y fuerza expansiva, pues no obstante esta emigración, mantuvo su perfil original como instrumento para el acuerdo de partes.

Sin embargo, cada disciplina jurídica imprimió al contrato las características particulares de su naturaleza, operando en él lo que algunos destacados juristas calificaron como su “decadencia”,² aunque desde otro punto de vista podría calificarse al fenómeno como evolución, como perfeccionamiento.

Una de las parcelas del derecho donde el contrato registró más profunda metamorfosis fue, sin duda, la del derecho del trabajo.

2. *El contrato en el derecho romano*

Es innegable que el contrato como figura jurídica, como instrumento para arreglar intereses patrimonialmente apreciables, no surge inicialmente en el derecho romano. Es mucho más antiguo. El que es, quizá, el primer cuerpo legal íntegramente conocido es el Código de Hammurabi (en escritura cuneiforme); su profundidad histórica se estima en aproximadamente 3,750 años,³ es decir, mil años antes de la legendaria fundación de Roma. Se ocupaba del negocio jurídico, para cuya validez se requería necesariamente “en primer lugar la voluntad de las partes y luego la formación de un documento sin el cual el contrato no era perfecto”.⁴ Incluso, regulaba con cierto detalle contratos tales como el arrendamiento, el mutuo, el depósito, la compraventa (que aunque servía de modelo para otros contratos, no era objeto de una reglamentación precisa) y el transporte. Eran contratos acordes con la intensa vida mercantil que se desarrollaba en la Mesopotamia.

² Recuérdese la magnífica obra *La decadencia del contrato*, de Néstor de Buen Lozano, aparecida en 1965, en la que el autor sostiene la tesis que enmarca el título anotado, misma postura que reitera en el apéndice “veinte años después”, en una segunda edición publicada en 1986.

³ *Código de Hammurabi*, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1989, p. 19.

⁴ *Ibidem*, pp. 61-65.

No es la oportunidad de efectuar una relación prolija de los diferentes pueblos que en Europa y en América conocieron y utilizaron la figura del contrato en su vida jurídica; baste decir que todos lo emplearon, en mayor o menor medida. Empero, qué duda cabe de que para los pueblos de tradición jurídica latina, el derecho cuyo conocimiento siempre resulta un antecedente necesario es el romano. Ahí emerge la noción de contrato que nos interesa.

Tampoco nos detendremos en el estudio de las diferentes especies de contratos que podemos encontrar en el derecho romano, de acuerdo con los criterios clasificatorios usuales (por ejemplo atendiendo a su proceso de formación se les divide en: “*verbis, litteris, re y solo consensu*”: verbales, literales, reales y consensuales).⁵

Sí, en cambio, nos interesa precisar cuál es el elemento medular del contrato romano. Estamos de acuerdo con Néstor de Buen cuando asume que “en todos los contratos romanos, considerando el *nexum* como su expresión más simple, hay un elemento voluntario de naturaleza esencial. No hay en el derecho romano una canalización de la voluntad individual, una influencia ajena a las partes que las lleve a contratar y las obligue a celebrar un pacto de modo contrario a su voluntad”.⁶ Admite este autor que ciertamente existe un elemento ajeno a la voluntad que fija su manera de expresarse y sus alcances, pero nada más; en todo caso, la autonomía de la voluntad permanece incólume.

Surge de esta época para permanecer hasta tiempos recientes la concepción del contrato como instrumento típico para el ejercicio irrestricto de la autonomía de la voluntad. No se advirtió en ese momento y tampoco en los siglos posteriores por qué un contrato que armonizaba los intereses particulares de quienes lo celebraban podría tener repercusiones hacia terceros y, menos aún, por qué el Estado debería intervenir para tutelar los intereses de alguna de las partes o de esos terceros. Esta manera de pensar encontró su punto culminante en cuanto al aspecto legislativo, en el Código Napoleón (Código Civil de los Franceses) de 1804, que tanta influencia ejerció entre las legislaciones que le fueron contemporáneas.

⁵ Ventura Silva, Sabino, *Derecho romano*, 14a. ed., México, Porrúa, 1997, p. 331.

⁶ Buen Lozano, Néstor de, *La decadencia del contrato*, México, Porrúa, 1986, p. 13.

3. *La concepción del contrato en el Código Napoleón*

En el derecho francés prerrevolucionario un rasgo característico era la división de la sociedad en clases, dentro de la cual la nobleza y el clero ocupaban los niveles predominantes. A la consolidación de la Revolución, que había luchado contra tal estado de cosas, los revolucionarios se percataron de que había que unificar la normatividad para hacerla aplicable sin distinciones a todos los ciudadanos, pues en ausencia de esa unidad no podía alcanzarse la emblemática igualdad revolucionaria.

“En el plano social, todos los privilegios fueron abatidos y las clases desaparecieron. El estado de siervo quedó abolido”.⁷ Hubo durante esta etapa de la historia francesa importantes transformaciones del derecho, al que se denomina “derecho intermedio”, porque se desarrolló en el lapso que medió entre la Revolución y la expedición del Código Napoleón.

¿Qué importancia tiene lo hasta aquí mencionado? La de ofrecer el panorama dominante en el momento inmediatamente anterior a la codificación napoleónica. Cuando surge la necesidad urgente de promulgar un Código Civil (la Asamblea Constituyente ya había dado la orden al respecto en 1790, misma que reiteró la Constitución un año después, en 1791), es preciso considerar que se va a legislar para una sociedad formada por hombres libres e iguales, que en esa condición no requieren de la tutela ajena para componer sus intereses; cada quien es suficiente para velar por sí mismo.

El Código Napoleón fue un código bien hecho, de una lógica formidable para su momento y de perfecta redacción; con una precisión y claridad deslumbrantes. Por eso su filosofía causó un profundo impacto que se patentizó en que el movimiento codificador de la época lo tomó como modelo en los diversos países en que se hizo manifiesto tal movimiento.

Bonaparte mismo se complacía en grado sumo de su Código, al grado de que, prisionero en Santa Elena, exclamaba: “mi verdadera gloria no es haber ganado cuarenta batallas; Waterloo borraré el recuerdo de tantas victorias. Lo que nada borraré, lo que vivirá eternamente es mi Código Civil”.⁸ Empero, Napoleón sabía que en el derecho nada es para siempre, por eso también reflexionaba: “Habrá que rehacerlo dentro de treinta años”.⁹

⁷ Mazeaud, Henri, Léon y Jean, *Lecciones de derecho civil. Parte primera*, Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América, vol. I, p. 66.

⁸ *Ibidem*, p. 74.

⁹ *Idem*.

Es cierta la afirmación de Duguit en el sentido de que “la Declaración de los Derechos del Hombre, el Código Napoleón y todos los códigos modernos que proceden más o menos de esos dos actos, descansan en una concepción puramente individualista del derecho”.¹⁰

Pero, ¿qué es el individualismo?, ¿cuál es la esencia de esta corriente ideológica que tanta influencia ejerció en los ámbitos jurídico, económico y social?

El mismo Duguit se encarga de resumir de manera admirable esta trascendental postura, en términos harto claros:

El hombre es por naturaleza libre, independiente, aislado, titular de derechos inalienables e imprescriptibles, de derechos llamados naturales, indisolublemente unidos a su cualidad de hombre. Las sociedades se han formado por la aproximación consciente y voluntaria de los individuos, que se han reunido con el fin de asegurar la protección de sus derechos individuales naturales. Sin duda, por efecto de esa asociación, se han impuesto restricciones a los derechos de cada uno, pero sólo en la medida que esto es necesario para asegurar el libre ejercicio de los derechos de todos. La colectividad organizada, el Estado, no tiene otro fin que proteger y sancionar los derechos individuales de cada uno.¹¹

Se asigna al Estado la obligación de proteger y garantizar los derechos del individuo, y se “le prohíbe hacer leyes o realizar actos que atenten contra ellos”.¹²

Las afirmaciones de Léon Duguit no son meras especulaciones; reposan sobre la firme base del articulado de la Declaración de los Derechos del Hombre:

Artículo 4o. La libertad consiste en poder hacer todo lo que no dañe a otro: así el ejercicio de los derechos naturales de cada hombre no tiene más límites que los que aseguren a los demás miembros de la sociedad el goce de estos mismos derechos. Estos límites sólo pueden ser determinados por la ley.

Artículo 5o. La ley no tiene derecho de prohibir más que las acciones perjudiciales para la sociedad.

¹⁰ Duguit, Léon, *Las transformaciones generales del derecho privado desde el Código Napoleón*, 2a. ed., Madrid, Librería Española y Extranjera, s.f., pp. 23 y 24.

¹¹ *Ibidem*, pp. 32 y 33.

¹² *Ibidem*, p. 33.

Una actitud de esta naturaleza era explicable y justificada en su momento. La Revolución francesa de fines del siglo XVIII fue un estallido social en contra del despotismo monárquico, que se había prolongado por siglos para culminar en el reinado del soberbio Luis XIV, aquel que comenzó a reinar a los cinco años de edad (bajo la regencia de su madre) y “modestamente” se hacía llamar el “rey Sol”; el mismo que decía encarnar al Estado. Más tarde, Luis XVI habría de purgar los excesos monárquicos en el patíbulo.

Importa destacar ahora que los revolucionarios deseaban acabar entonces y para siempre esta situación de sometimiento absoluto del individuo al Estado, representado por el monarca. Pero en el exacerbado anhelo de lograr este propósito cayeron en el extremo opuesto, dotando al individuo de un entorno legal protector que lo hacía intocable para el Estado, quien debía mantener una actitud de absoluto respeto al actuar de los miembros de la colectividad, en tanto no trasgredieran las reglas del juego. Es el tiempo del Estado policía, el Estado del “*laissez-faire, laissez-passer*”, del dejar hacer y el dejar pasar, el Estado espectador no participante.

Obviamente, tal situación significó un retorno a la ley de la selva, que creó un profundo estado de injusticia, pues propició el predominio abusivo de los detentadores de la riqueza sobre los pobres e ignorantes. La hegemonía del individualismo permitió la formación y crecimiento de una clase popular depauperizada, llevada en ocasiones al extremo de la postración económica. Un estado de cosas así no podía sino generar una nueva reacción, esta vez para alcanzar la justicia social.

Surge así, con gran fuerza, una corriente socialista o socializadora, con diversos fundamentos y matices, pero cuyo rasgo de identificación consiste en sostener que en cuanto al enfrentamiento de los intereses individual y colectivo, el segundo debe prevalecer sobre el primero.

Aunque en sí el pensamiento socialista no es un descubrimiento del siglo XIX, qué duda cabe de que fue en este siglo cuando alcanzó madurez ideológica y trascendencia fáctica. En el campo de lo estrictamente jurídico, no abrigamos duda acerca de que uno de los juristas más lúcidos en la percepción de este suceso fue precisamente Léon Duguit.

Duguit sostiene que “hoy día se elabora un sistema jurídico fundado sobre una concepción esencialmente *socialista*”.¹³ Al respecto conviene aclarar dos cuestiones: la primera, que cuando expresa “hoy día” se está re-

¹³ *Ibidem*, p. 24.

firiendo al tiempo en que pronunció en Buenos Aires, Argentina, esto es, en agosto-septiembre de 1911, las celebres conferencias que después conformaron la obra de la cual hemos venido tomando las referencias contenidas en este trabajo; la segunda, que el mismo Duguít explica por qué emplea la palabra socialista: “Entiéndase bien, empleo esta palabra porque no tengo otra, que no implica en mi pensamiento ninguna adhesión a un partido socialista dado, que señala solamente la oposición entre un sistema jurídico fundado sobre la idea del derecho subjetivo y el fundado sobre la idea de una regla social que se impone al individuo”.¹⁴

La voz “socialista” o simplemente “social”, en efecto, no tiene necesariamente una connotación de política partidaria. Se pueden ubicar bajo ese rubro desde la doctrina comunista hasta el socialismo cristiano, pasando por muy numerosas variantes o matices.

4. *La socialización del contrato*

El contrato es el instrumento del que provee el derecho a los particulares para que autorregulen su conducta en ejercicio de la autonomía de la voluntad. Aunque las fuentes de las obligaciones son múltiples, bien se pueden reducir a dos: la ley y la voluntad. Un individuo puede verse obligado o bien porque una norma legal lo disponga o bien porque aceptó obligarse.

Es mediante el ejercicio de la autonomía de la voluntad como un individuo se obliga para con otro. El contrato es el acto jurídico, por excelencia, generador de obligaciones para quienes en él intervienen. Hoy ya no podemos admitir el postulado individualista de que la voluntad es la suprema ley de los contratos y tampoco, irrestrictamente, el de que las partes se obligan exactamente en los términos en que aparece que quisieron obligarse.

Es un principio jurídico universalmente admitido el de que tratándose de particulares pueden llevar a cabo todo aquello que no les está vedado (“todo lo que no está prohibido está permitido”). Pero el espacio de lo no permitido se ha ido ensanchando paulatinamente y la voluntad ha dejado de convertirse en ley suprema de los contratantes para subordinarse al ordenamiento jurídico: todo individuo se obliga dentro de los límites que la norma le permite hacerlo. Estas limitaciones no derivan de una posición prepotente y arbitraria del Estado, sino de la necesidad de salvaguardar in-

¹⁴ *Idem.*

tereses particulares o colectivos que requieren de esa tutela, a fin de asegurar que resplandezca la equidad entre las partes y se salvaguarden los intereses de terceros que de alguna manera pudieran verse afectados por el contrato que otros han celebrado.

5. La socialización del contrato en el derecho civil mexicano

Los Códigos Civiles mexicanos de 1870 y 1884, edificados sobre el esquema del Código Napoleón, se apegan a la ideología inspiradora, precisamente, del Código Napoleón. La Comisión Redactora del Proyecto de Código Civil de 1928, refiriéndose a su antecesor —el de 1884—, expresa que éste fue “elaborado cuando dominaba en el campo económico la pequeña industria y en el orden jurídico un exagerado individualismo”.¹⁵ Agrega enseguida: “Para transformar un Código Civil en que predomina el criterio individualista en un código privado social es preciso reformarlo sustancialmente, derogando todo cuanto favorece exclusivamente el interés particular con perjuicio de la colectividad, e introduciendo nuevas disposiciones que se armonicen con el concepto de solidaridad”.¹⁶

Lamentablemente, este propósito transformador no se consolidó y únicamente se introdujeron al Código Civil algunas modificaciones que, aunque importantes, estuvieron muy lejos de alcanzar el propósito inicial.

Para cuando se expidió el Código Civil para el Distrito y Territorios Federales de 1928 (30 de agosto de ese año —el Código entró en vigor el 1o. de octubre de 1932—), ya regía la Constitución Política federal de 1917, pero aún no se había promulgado la primera Ley Federal del Trabajo. Ante esta situación, la Comisión Redactora del Código Civil en la exposición de motivos formuló la siguiente aclaración: “Se creyó que algunos de los contratos de prestación de servicios deben salir de la esfera del derecho privado, porque afectan no sólo los intereses de los contratantes, sino los de la colectividad, y que la autoridad debía intervenir en su celebración para atenuar, en lo posible, la desigualdad en que se encuentran colocados los contratantes”.¹⁷

¹⁵ *Cfr.* Informes de las Comisiones Redactora y Revisora del Código Civil, párrafo octavo.

¹⁶ *Idem.*

¹⁷ *Ibidem*, párrafo treinta y cuatro de la parte relativa al libro cuarto.

En armonía con lo anterior, el artículo 2605 del Código Civil dispuso en su primer párrafo que “el servicio doméstico, el servicio por jornal, el servicio a precio alzado en el que el operario sólo pone su trabajo, y el contrato de aprendizaje se regirán por la ley reglamentaria que debe expedir el Congreso de la Unión, de acuerdo con lo ordenado en el párrafo 1o. del artículo 123 de la Constitución federal”. Se agregó que mientras la ley reglamentaria no se expidiera continuarían aplicándose en lo relativo las disposiciones del Código Civil de 1884. Esta última disposición constituyó algo así como un aborto legislativo, porque en el momento en que inició su vigencia el Código Civil de 1928, esto es en 1932, ya estaba rigiendo la Ley Federal del Trabajo de 1931 (que entró en vigor “desde la fecha de su promulgación” —artículo primero transitorio—, acaecida en el *Diario Oficial* de 28 de agosto de 1931).

II. SURGIMIENTO EN MÉXICO DEL CONTRATO (INDIVIDUAL Y COLECTIVO) DE TRABAJO

Eliminada la posibilidad de que las relaciones de trabajo se regularan por la legislación civil, la Ley Federal del Trabajo de 1931 se ocupó de la materia, definiendo en su artículo 17 al contrato individual de trabajo en los siguientes términos: “Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida”.

La Ley Federal del Trabajo vigente (de 1970), al igual que su antecesora, define al contrato de trabajo. Lo hace en el artículo 20, párrafo 2: “Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

Conviene aclarar que no es lo mismo relación de trabajo que contrato de trabajo.

Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario... El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo; no se trata de regular un intercambio de prestaciones, sino de asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una vida decorosa.¹⁸

¹⁸ Dávalos, José, *Derecho individual del trabajo*, 11a. ed., México, Porrúa, 2001, p. 101.

Enseña Mario de la Cueva que “el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación”¹⁹ de trabajo. Para demostrar su afirmación ejemplifica con el caso de las empresas donde rige un contrato colectivo de trabajo con cláusula de ingreso, circunstancia que faculta a los sindicatos para ocupar plazas vacantes de la negociación aun en contra de la voluntad del patrón en casos específicos; es una ficción jurídica la que trata de explicar que el patrón ha consentido en la contratación de un trabajador desde el momento de suscribir el contrato colectivo que incluye la cláusula anotada.

Pueden proporcionarse otros ejemplos. Un contrato resultaría nulo si se celebra por debajo de las condiciones mínimas que establece la ley, pero si se prestan servicios personales y subordinados, la relación de trabajo sería existente y produciría todos sus efectos en beneficio del trabajador. En este caso rige la ley en lugar de las cláusulas nulas (artículo 5o.).

En el campo de lo laboral, siempre que encontremos la realización de un trabajo personal subordinado habrá surgido una relación de trabajo, con todas las consecuencias legales inherentes. El párrafo 3 del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (en lo sucesivo LFT), concilia al contrato con la relación de trabajo, de manera muy conveniente para efectos prácticos, al aclarar que “la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”; lo anterior envuelve una equiparación plena, en cuanto a las consecuencias jurídicas, entre la relación y el contrato laborales. Esta postura se reitera en el artículo 21 del mismo ordenamiento, en tanto que conforme a este precepto, relación y contrato se presumen entre quien presta un trabajo personal y el que lo recibe. Quizá convendría decir que más que una equiparación hay una asimilación.

Explican Alberto y Jorge Trueba Urbina que en torno a la relación entre trabajador y patrón han surgido controversias en cuanto a su naturaleza jurídica: unos sostienen la teoría contractualista y otros la relacionista. La tesis contractualista procede de la tradición, pues la relación de que se trata originalmente estaba regida por el derecho civil, pero a partir de 1917, el contrato de trabajo se convirtió en un “contrato evolucionado”, como lo llamó el constituyente Macías. Se le siguió llamando contrato, pero en el fondo no lo hay de acuerdo con aquellos principios, pues por encima de la voluntad de las partes se erigen las normas que favorecen al trabajador,

¹⁹ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 6a. ed., México, Porrúa, 1980, t. I, p. 189.

igualando a las partes. “Por ello sostenemos que el contrato de trabajo es un *genus novum* regido por normas laborales de carácter social distintas del derecho de las obligaciones de la legislación civil”.²⁰

Para los autores citados, el artículo 20 “...identifica el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen”.²¹

Lo interesante es poner de relieve que en todo caso, el contrato de trabajo tiene una formación muy diferente a la del contrato civil, en el cual es inconcebible que surja entre partes una relación de tipo contractual sin el acuerdo de voluntades.

Aún más, tratándose del contrato de trabajo la autonomía de la voluntad sufre profundas restricciones. Categóricamente, el artículo 5o. de la LFT, considera de orden público las disposiciones de ese cuerpo normativo y declara que “...no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca...”, y a continuación procede a una larga enumeración de limitantes que resultaría excesivo reproducir aquí, pero que están encaminadas a la salvaguarda del trabajador. De esta forma se le protege del patrón y de él mismo, que en su ignorancia y necesidad podría abdicar a condiciones que le garantizan un mínimo de equidad en la relación que pacta.

Dentro de esta tendencia tutelar, con el paso del tiempo se ha ido ensanchando la protección de que disfruta el trabajador, que no se ha limitado al aspecto sustantivo sino que, se ha extendido al procesal, sobre todo a partir de la reforma a la LFT de 1980. En uno y en otro caso, las prerrogativas alcanzadas por los trabajadores jamás constituyeron una dádiva, una concesión graciosa; son conquistas sociales arrancadas por generaciones de luchadores a los que cada paso hacia adelante les significó grandes sacrificios. Con cuánta razón afirmaba Krotoschin que dentro del derecho del trabajo la palabra social adquiere un sentido de reivindicación.²²

²⁰ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, México, Porrúa, 2001, pp. 33 y 34.

²¹ *Idem*.

²² Krotoschin, Ernesto, *Tendencias actuales del derecho del trabajo*, Buenos Aires, Ejea, 1959. Tomado de *Derecho del trabajo y de la seguridad social. Primera serie*, publicado por el Instituto del Derecho del Trabajo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de Litoral, Santa Fe, Argentina, 1962, p. 14.

Pero, ¿cuáles son las tendencias en cuanto a la contratación individual en el ámbito laboral? Reservamos lo relativo a este punto para más adelante.

En cuanto al contrato colectivo de trabajo, es una figura jurídica relativamente reciente. Todavía en la primera mitad del siglo XIX se consideraba, casi sin objeción, al patrón como monarca de su empresa y, por ello, supremo legislador de cuanto debía observarse en ella. Unilateralmente emitía el llamado “reglamento de fábrica”, donde fijaba o modificaba el monto de los salarios, la duración de la jornada y demás condiciones de trabajo. Fue hasta la segunda mitad del siglo cuando por la presión ejercida por primitivos sindicatos empezó a configurarse, de facto, el contrato colectivo.

En el contrato colectivo establecido en la Constitución de 1917 se reconoció el principio de la lucha de clases: trabajo y capital. Por esto participan en su elaboración los trabajadores y los patrones; del choque de las dos fuerzas resulta el contrato colectivo; *este contrato quiebra el principio del derecho civil de la autonomía de la voluntad de las partes*. Se ha dicho que el contrato colectivo es un armisticio, porque es precisamente el resultado de la lucha de clases, que en un momento dado negocian y se concilian en este instrumento jurídico.²³

¿Por qué aseveramos que el contrato colectivo quiebra el principio civil de la autonomía de la voluntad? Si observamos en contraste al contrato civil de prestación de servicios y al contrato colectivo, nos percataremos de que en el primero se respeta a plenitud la autonomía de la voluntad: si no hay voluntad de celebrarlo nunca se formará. En cuanto al segundo, el colectivo, una de las partes puede constreñir a la otra a pactarlo, según dispone el artículo 387 de la LFT; incluso el artículo 450 considera entre los objetivos de la huelga, en su fracción II, el obtener del patrón la celebración del contrato colectivo. Lo anterior es tanto como decir que el patrón no es libre de decidir si celebra o no el contrato colectivo, pues la ley provee medios para obligarlo a ello.

El contrato colectivo es marcadamente un instrumento de justicia social de amplia cobertura; no va dirigido a la protección de intereses particulares como el contrato individual; su manto protector se extiende a todos los trabajadores que laboren en el establecimiento, aunque no sean miembros del

²³ Dávalos, José, *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 2003, p. 31.

sindicato que lo celebró. Esto último hace ver que del contrato se benefician, incluso, quienes aparentemente son extraños o contrarios a él, pudiendo alegar sus estipulaciones para fundar los derechos que aleguen tener.

La magnitud de las prestaciones que los trabajadores obtengan en el contrato colectivo por encima de las que les otorga la ley depende en gran medida de la fuerza del sindicato que las negocia con el patrón. Por eso la anemia del movimiento sindical, la mengua que sufran en su fortaleza los sindicatos, se traduce en logros escasos o quizá ninguno para los trabajadores.

Por otra parte, la contratación colectiva, por su índole periódica, permite la acumulación de prestaciones que consideramos legalmente irreversibles. Pertenece a la naturaleza del derecho del trabajo la noción de intocabilidad contractual de las ventajas alcanzadas por los trabajadores; su mengua no puede resultar del pacto sino de alguna circunstancia prevista en la ley y acordada por los tribunales laborales cuando se dé la hipótesis que la justifique, es decir, cuando no exista otro remedio para superar la situación crítica de que se trate.

III. LA TRANSFORMACIÓN ACELERADA DEL ENTORNO POLÍTICO Y ECONÓMICO MUNDIAL

1. *La desaparición del bloque socialista europeo*

El colapso de la Unión Soviética y de los países que con ella conformaban el bloque socialista europeo trajo consigo profundos cambios en el escenario político y económico mundial.

Habiendo quedado claro para el mundo que existe sólo un imperio hegemónico, incontrastable desde el punto de vista bélico, la comunidad internacional ha procedido a un reagrupamiento que, de alguna manera, restaure el equilibrio al menos en el campo económico.

El enfrentamiento armado parece por ahora (sólo por ahora) descartado; tendrá que ocurrir sólo en el terreno financiero.

2. *El surgimiento de las “cuencas económicas”*

Podemos apreciar que bajo el influjo de la geografía se han ido formando cuencas económicas asociaciones de países que, a veces más y a veces

menos estrechamente, han aproximado sus intereses para hacer causa común en la disputa de los mercados.

Así, observamos a la Unión Europea (UE), la Asociación Europea de Libre Comercio (EFTA), el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), el Mercado Común del Sur (Mercosur), la Comunidad Andina y el Mercado Común para el Este y Sur de África (COMESA), participando activamente en la competencia.²⁴

Es notable la llegada, con fuerza, de nuevos invitados; como la todavía comunista China, Taiwán, Corea del Sur, etcétera, que mostrando un gran desarrollo tecnológico y desplegando un gran esfuerzo para captar la inversión extranjera, buscan ubicarse y gravitar sobre el desarrollo económico mundial.

En última instancia, lo importante es poner de relieve que parecen fracturarse los esquemas que regían el trato internacional y hacían posible para los países un desarrollo pausado pero ascendente; hoy día se les sustituye por una economía de mercado despiadada, de tipo capitalista, que va convirtiendo en abismo la grieta que separaba a los países pobres de los ricos.

Para efectos de competitividad, resulta necesario abatir al máximo los costos de producción, porque ello permitirá abaratar el precio de las mercancías producidas, pues de otro modo no podrán ser vendidas. Uno de los renglones del costo de producción que debe ser disminuido es el de la mano de obra, lo que significa el sacrificio de los trabajadores.

Desde otro ángulo percibimos que aquella lucha dialéctica entre patrones y trabajadores parece que casi ha desaparecido en los países desarrollados. Si nos asomamos a su interior, veremos a unos y a otros viviendo en aparente armonía. No nos engañamos, esa confrontación no se ha evaporado, simplemente se ha desplazado: ahora se da entre algunos pocos países patrones y la gran cantidad de países trabajadores, productores de materia prima o maquiladores.

²⁴ La Unión Europea (UE) la conforman Bélgica, Alemania, Francia, Italia, Luxemburgo, los Países Bajos, Dinamarca, Irlanda, Reino Unido, Grecia, España, Portugal, Austria, Finlandia y Suecia. La Asociación Europea de Libre Comercio (EFTA) está conformada por la República de Islandia, el Reino de Noruega, el principado de Liechtenstein y la Confederación Suiza. El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) lo integran México, Estados Unidos y Canadá. El Mercado Común del Sur (Mercosur) está integrado por Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay. La Comunidad Andina está integrada por Venezuela, Colombia, Ecuador, Perú y Bolivia. El Mercado Común para el Este y Sur de África (COMESA) está formado por Angola, Egipto, Kenia, Uganda, Zambia, etcétera.

IV. LA CRISIS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Todo hace suponer que se está iniciando una etapa de revisión de la función que corresponde a las normas de trabajo. Básicamente, la tendencia es despojarlas de su carácter de instrumento de justicia social para reubicarlas en un espacio próximo al que asignó la ideología individualista, en su tiempo, al contrato individual, a la relación de trabajo.

Se dirá que esto obedece a la dialéctica pendular que suele caracterizar a la historia. Sólo que aquí se trata de un retroceso; el péndulo está oscilando en sentido opuesto al que corresponde; ahora debería estar orientado hacia un estadio superior de justicia laboral; lo que no ocurre. ¿Cómo se justifica entonces que la humanidad está avanzando?

Los factores presentes en la realidad que vivimos poseen un gran peso. Fuertes presiones ejercen los patrones que sostienen, en aras de la productividad, que deben aceptarse cambios que disminuyan los beneficios de que disfrutaban los trabajadores. Sostienen que lo principal, lo importante, es prevalecer en el mercado sobre los competidores.

Ante la dificultad de ofrecer un panorama real de lo que ocurre en los diversos países, por la gran diversidad de matices que ofrecen, analizaremos cuáles son las tendencias en México en cuanto a la contratación individual y a la colectiva. Estas tendencias son comunes en los países en vías de desarrollo.

En un documento fechado el 25 de noviembre de 2002, dirigido a la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, quienes se ostentan como representantes mayoritarios de los sectores obrero y empresarial de la Mesa Central de Decisión para la Modificación y Actualización de la Ley Federal del Trabajo, dan a conocer un proyecto de reformas.

Se trata, según lo manifestado por ellos mismos, de un acuerdo cupular donde presuntamente estuvieron representados los factores de la producción, lo que haría suponer que se trata de un convenio equilibrado y de concordia, benéfico para todos.

Pero un análisis detenido de las propuestas nos hace percibir que modificaciones aparentemente irrelevantes o que parecen puramente gramaticales esconden verdaderas trampas en contra de los trabajadores que pudieran acarrearles graves consecuencias en las condiciones individuales y colectivas de trabajo.

A primera vista, la relación individual, parece mantener su fisonomía actual, pero la desvirtúan las propuestas con nuevas modalidades y matices. En el fondo ocurre que el contrato individual, de ser la herramienta básica para la defensa del trabajador, se convierte en un medio que coloca al empleado a merced del empleador.

V. QUITAR EL SENTIDO DE PROTECCIÓN SOCIAL A LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Enseguida nos ocupamos de algunos puntos sobresalientes del proyecto de reforma, en los que se atacan los derechos de los trabajadores.

1. *Se autoriza la rescisión anticipada de la relación de trabajo, cuando el trabajador despedido reclama la indemnización*

El texto propuesto autoriza implícitamente que se sustituya al trabajador cuando esté reclamando su indemnización antes de que dicte laudo la Junta de Conciliación y Arbitraje. La legislación actual en ningún caso, cuando el trabajador reclama reinstalación o indemnización, autoriza el desconocimiento de ese derecho del trabajador despedido, mientras el conflicto no sea resuelto por la Junta (artículo 4o., fracción I, inciso a).

Cuando el trabajador demanda la indemnización, la reforma que se propone clausura la posibilidad de que recupere su puesto en la empresa. El empleado ya no podrá, ni en vía de arreglo conciliatorio, regresar a su puesto que habrá ocupado otra persona sin que se le pueda remover, porque con la reforma sería legal su permanencia. Tal como está ahora la legislación, esta hipótesis no puede ocurrir; el puesto permanece vacante hasta que resuelva la Junta el litigio. Si el patrón necesita un trabajador, puede crear una nueva plaza o bien ocupar en la plaza a una persona por tiempo determinado, mientras se resuelve el conflicto, pero no puede ignorar el derecho del trabajador que tiene pendiente una resolución.

2. *Se legaliza el “arrendamiento” de trabajadores a través de empresas de papel*

Conforme a la legislación actual, las obligaciones patronales corresponden a quien se beneficia con el trabajo realizado; por esto, con base en el ar-

título 13, no se consideran intermediarios sino patrones “las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes” para cumplir sus obligaciones laborales frente a sus trabajadores. Si las empresas alegan que no tienen bienes propios y suficientes, serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios.

En la propuesta de reforma, ante la misma hipótesis, se dice que quienes utilicen trabajadores proporcionados por otro empleador son responsables solidarios con quien les proporcionó los trabajadores. Es decir, ahora el beneficiario directo del trabajo es el responsable solidario, en tanto que el patrón insolvente, el patrón de papel, recibe esa solidaridad del patrón principal (al artículo 13 se le agrega un segundo párrafo).

La propuesta propicia que quien se beneficia de los servicios evada sus responsabilidades mediante empresas fantasmas o de papel. Si se demanda al beneficiario directo, ese empresario se apresuraría a demostrar ante la Junta que la empresa que le proporcionó los trabajadores sí cuenta con medios suficientes para responder de sus obligaciones laborales.

El trabajador tendrá que probar primero que la empresa que proporcionó los trabajadores no cuenta con elementos propios y suficientes para enseguida demandar al beneficiario directo, que sólo a partir de ese momento será responsable solidario. Se agregó un requisito de procedibilidad de la pretensión, se abrió una ruta de escape para el auténtico patrón, que puede alegar fundadamente para su defensa que él sólo es patrón solidario, no principal.

3. *Se siembra confusión en la hipótesis de prórroga del contrato de trabajo*

Hasta ahora la cuestión es muy sencilla; el artículo 39 dispone que si vencido el término convenido subsiste la materia de trabajo, opera la prórroga de la relación “por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”. El proyecto propone agregar “con la misma naturaleza”. El precepto diría: “que dure dicha circunstancia *con la misma naturaleza*”.

Fácilmente el patrón se arrogará la facultad de decir que no se prorroga el contrato porque ha cambiado la naturaleza del trabajo, que el trabajo no es el mismo. De esta manera se quiebra la permanencia del trabajador en el empleo.

4. *Se admite el llamado “contrato a prueba” en los trabajos por tiempo indeterminado o cuya duración exceda de ciento ochenta días*

En el artículo 39-A que se propone se trata de incorporar la flexibilización que atenta contra la estabilidad del trabajador en el empleo. La duración del periodo de prueba es de treinta días, que puede extenderse hasta ciento ochenta días cuando se trate de labores especializadas, o funciones de dirección o administración. Si el trabajador en ese lapso no acredita que es competente, puede ser despedido sin responsabilidad para el patrón.

Lo más grave de esta situación es que al patrón le corresponde decidir si el trabajador probó ser competente o no. El empleador será juez y parte. Un patrón abusivo muy bien podría probar mensualmente a un trabajador tras otro y después de que ha obtenido de cada uno el mayor esfuerzo, con el atractivo de quedarse en el puesto, desecharlos sucesivamente como si fueran colillas. Esto, sin contar que el patrón puede estar interesado no en encontrar trabajadores competentes, sino en utilizar el periodo de prueba para comprobar qué tan sumisos o complacientes, incluso en el aspecto sexual, son los empleados.

5. *Se trata de dar cabida al “contrato de trabajo para capacitación inicial”*

Se anexa un artículo 39-B. Su finalidad, se dice, es la de que el trabajador preste servicios subordinados bajo el mando del patrón, “con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios” para la actividad que desempeñará; la duración del contrato se fija entre tres y seis meses; seis meses si se trata de empleados con funciones de dirección o administración.

Equivale al antiguo contrato de aprendizaje que aparecía en la ley de 1931, de tan ingrata memoria por los abusos que se cometieron a su amparo.

Además, al término de la capacitación se autoriza al patrón para que, sin contraer responsabilidad, despida al trabajador que no logró capacitarse. La calificación de aptitud, en principio, la hace el patrón, que podría encontrar divertido y hasta rentable ir sustituyendo a un trabajador tras otro.

6. *Se rompe el derecho a la jornada máxima con un banco mensual de horas de trabajo*

Se propone agregar un párrafo al artículo 59. La iniciativa trata de quitar limitaciones a la jornada de trabajo, permitiendo “la ampliación de la jornada diaria”. Se propone crear un banco de horas de trabajo por mes, sin que importe la jornada máxima; luego el patrón dirá cuándo y cómo se gozarán los descansos. Esto es en contra de la jornada máxima, en contra del tiempo extraordinario; en una palabra, en contra de la salud del trabajador.

7. *Se crea al trabajador mil usos*

Se permite el acuerdo del patrón con el empleado para que desempeñe “labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, siempre que reciba el ajuste salarial correspondiente”. Por cierto, no se aclara si el ajuste es a la alza o a la baja, lo que crea incertidumbre en el empleado, que ya ni sabe cuál es concretamente su trabajo (se propone un párrafo segundo al actual artículo 56). Después vendrán los horarios variables, los descansos variables y, lo peor, la ubicación variable del trabajo. ¿Y la salud emocional del trabajador?, ¿y la salud emocional de su familia?

8. *Se pretende establecer el pago por hora*

Merece especial atención la propuesta a la que genéricamente se alude como “pago por hora”. Al parecer, es uno de los aspectos que con mayor denuedo promueven los empresarios y al que pretenden darle un alcance que perjudicaría grandemente a los trabajadores.

Ciertamente el pago por hora no es una novedad; el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo prevé que el salario puede fijarse por unidad de tiempo: esa unidad de tiempo es la hora. Pero en el espíritu de la disposición sólo encontramos una pauta para la cuantificación de la remuneración, nunca el propósito de desproteger al trabajador privándolo de las ventajas que hacen humana su labor y provechoso su esfuerzo.

El sentido actual de la disposición legal mencionada no afecta en nada los derechos que paralelamente establece la ley en favor del trabajador, como son los relativos al tiempo extraordinario, el descanso semanal, las va-

caciones, el aguinaldo, el pago de la participación de utilidades, la inscripción en el Seguro Social, el derecho a sindicalizarse, a la contratación colectiva y a la huelga.

La reforma que se pretende tiene como estrella polar que la orienta a la productividad. En la base de la propuesta está la idea de que todo hay que someterlo, sacrificarlo, a la productividad, considerando que en un mundo globalizado y tan competido comercialmente como el de nuestra época, la productividad es la única opción de los países para asegurar su supervivencia. Es una falacia que esconde el propósito de obtener mayores ganancias. En todo caso, ¿por qué deben ser los trabajadores quienes asuman el sacrificio, cuando ya de por sí viven una realidad sumamente difícil, en la que el desempleo es uno de sus peores azotes? El remedio está mucho más en el incremento de la capacitación y el mejoramiento de la tecnología, que harán productos más competitivos por su misma calidad.

Porque, ¿a dónde puede conducir la aplicación a raja tabla del pago por hora? Si se aceptan como premisas la de que hora trabajada hora pagada, y que quien trabaje más horas recibirá mayor remuneración, los trabajadores quedarán reducidos a unidades mecánicas de producción, desechables incluso cuando el empleo agote a los empleados. ¿Dónde quedarían el pago del tiempo extraordinario; el pago triple por cada hora que se prolongue la jornada después de las tres horas extras en un día o nueve horas extras en la semana; el pago doble por el servicio prestado en un día de descanso independientemente del salario que le corresponde por su descanso?

Además, el pago por hora concebido como lo quiere la propuesta patronal fracturaría el esquema tutelar de los trabajadores en lo que se refiere al descanso semanal y a las vacaciones, pues en esos lapsos no se labora; no habría aguinaldo y participación de utilidades, pues son prestaciones que no se entregan a cambio de trabajo desarrollado en horas precisas sino como medio equilibrador para conseguir la justicia social. La estabilidad en el empleo quedaría destrozada, estando debilitado el trabajador; quedarían sin sentido la sindicalización, la contratación colectiva y la huelga. ¿El trabajador en estas circunstancias podría reclamar la reinstalación o la indemnización, que son las acciones que protegen la estabilidad del trabajador en la empresa? Serían éstas y otras muchas las consecuencias indeseables que sobrevendrían con la aceptación del pago por hora que se propone.

VI. LA DECADENCIA DEL SINDICALISMO Y LA TENDENCIA A LA DECLINACIÓN DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

Anteriormente los sindicatos, aunque sometidos en gran medida a la voluntad omnímoda del presidente de la República en turno, sí eran un factor de poder real que el mandatario debía considerar al tomar sus decisiones. En la etapa posrevolucionaria inmediata había una cohesión efectiva entre los diversos sindicatos. Esa cohesión los hacía fuertes y los hacía pesar en la balanza del poder a la hora de las decisiones. Esa unidad sindical sirvió en muchas ocasiones al gobierno para manejar a los trabajadores conforme a sus intereses, pero al mismo tiempo para percibir su vigor y para atender sus demandas. Al menos desde el punto de vista formal, la legislación evolucionó constantemente para beneficio de quienes viven de su esfuerzo personal.

En la actualidad el movimiento sindical está paralizado, inerte. Los sindicatos se han atomizado en una pluralidad de centrales inoperantes y desvertebradas ellas mismas y entre sí. La situación en general de los trabajadores es cada vez peor; proliferan los salarios de hambre, abundan los despidos, se agudiza la desocupación, ante la pasividad casi total de los sindicatos o con su tímida intervención para pequeños rescates en medio del naufragio. Pero quizá lo peor es que el retroceso se quiera instituir legalmente, con la bendición de presuntos representantes de la clase trabajadora. Las ventajas que la legislación otorga a los trabajadores deben permanecer en la ley para cuando haya voluntad política de hacerlas efectivas. Alguna vez habrá esa voluntad política.

Se puede aducir que la ausencia de una reforma laboral como la que se pretende aleja la inversión extranjera. La inversión extranjera se debe atraer mediante otros incentivos; para eso están quienes se encargan de tales políticas, para imaginar soluciones. ¿Por qué se tiene que recurrir a bajar los beneficios del trabajo, a permitir el pago de salarios de hambre?, ¿por qué sacrificar siempre a los trabajadores?

En cuanto a la contratación colectiva se perciben también tendencias negativas. Pareciera que la tendencia es a suprimir o dificultar la intervención del sindicato, para facilitar que el patrón se arregle directamente con el trabajador, una caña débil.

1. *El patrón pone dificultades para la obtención de la firma del contrato colectivo*

Hasta ahora la ley consagra de manera explícita y sencilla la obligación del patrón que emplea trabajadores sindicalizados de celebrar un contrato colectivo, cuando el sindicato lo solicite. Así de llano, así de fácil.

El proyecto de reforma añade al artículo 387 una serie de requisitos que complican innecesariamente el trámite a seguir. La solicitud debe ir firmada por los representantes del sindicato representado y por los trabajadores que representan; debe ir acompañada de las constancias vigentes de la certificación que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en su caso, respecto a la directiva, a los estatutos y al padrón de los agremiados al sindicato.

¿Para qué la firma de los trabajadores?, ¿acaso para diferir la celebración del contrato hasta en tanto se obtiene la firma de todos ellos?, ¿por qué no sólo la firma de los dirigentes sindicales, si para eso están; para representar a los trabajadores?, ¿a quién se le ocurre que en un contrato firmen por la misma parte representantes y representados?, ¿para qué el padrón de agremiados?, ¿por qué tanta desconfianza respecto al sindicato ya constituido y reconocido?

2. *Se siembran obstáculos para impedir que sindicatos legítimos obtengan la titularidad de un contrato colectivo*

El artículo 893-A que se propone, establece como requisitos de procedibilidad para la demanda que el sindicato adjunte certificaciones del registro del sindicato, de su representación social y de sus estatutos; la firma de cada uno de los trabajadores que presten servicios a la empresa y que se hayan afiliado al sindicato con anterioridad a la fecha de la presentación de la demanda; certificación de la autoridad registradora de que las personas mencionadas están en el padrón del sindicato y la fecha en que fueron incorporadas.

Respecto a esta propuesta de reforma se pueden formular las mismas observaciones que se hacen en el inciso anterior.

3. *Obstáculos procesales para obtener la titularidad de un contrato colectivo de trabajo*

El artículo 893-C que se propone, establece que “mientras no se resuelva la titularidad no se admitirá otra demanda por igual motivo”. Tal disposición actualmente no aparece en la ley. Si se incorporara pondría un obstáculo que sería casi insalvable para un sindicato verdaderamente respaldado por los trabajadores.

Con la reforma que se propone bastaría que un sindicato creado por el patrón iniciara un juicio demandando la titularidad del contrato, para que el sindicato realmente representativo tuviera que esperar indefinidamente la solución de ese conflicto. Antes no podría plantear su demanda.

VII. TAMBIÉN SE TRATA DE ESTROPEAR EL PROCEDIMIENTO LABORAL

1. *Se pretende suprimir la obligación patronal de avisar por escrito al trabajador, la fecha y causa del despido*

Actualmente, la omisión del aviso por sí solo basta para considerar que el despido fue injustificado. El agregado que se propone para el párrafo final del artículo 47 de la ley “...salvo prueba en contrario”, dejaría así el párrafo: “La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, *salvo prueba en contrario*”. Queda sin sentido la actual disposición de la ley. El patrón puede no dar el aviso al trabajador de la fecha y causa del despido, con tal de que durante el juicio pruebe la causa del despido. El artículo 5o. establece que las disposiciones de la ley son de orden público, es decir, deben cumplirse, deben acatarse. Con este tipo de reformas se sembraría de flores el camino del patrón y se multiplicarían las dificultades del trabajador para defenderse.

2. *Se trata de facilitar que el patrón pueda pretextar en su defensa que perdió o que se destruyeron los documentos que son base de las prestaciones que reclama el trabajador*

Si se admite, como lo plantea el proyecto de reforma, que el patrón pueda probar lo que supuestamente aparecía en los documentos que dice per-

didados o destruidos, se abrirá la posibilidad a múltiples argucias para ocultar la documentación precisa e idónea para comprobar hechos, cuya más completa y convincente justificación deriva precisamente de los documentos mencionados.

En el proyecto, en el párrafo final del artículo 784, se indica: “La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al empleador de probar su dicho por otros medios”.

Las anteriores propuestas son tan sólo algunas de las reformas que el sector patronal viene promoviendo. Toca a los trabajadores y a sus sindicatos cerrarles el paso. La reforma laboral debe ser justa, en beneficio de todos, jamás en perjuicio exclusivo de la clase trabajadora.

VIII. CONCLUSIONES

Primera. Históricamente, el contrato aparece como el instrumento que el derecho pone a disposición de los particulares para que éstos autoregulen su conducta, obligándose en la medida en que deseen hacerlo. Es decir, no existían restricciones y cada quien se obligaba en los términos en que quería obligarse.

Segunda. Esta concepción individualista del contrato se extiende desde tiempos remotos hasta principios del siglo XX, pasando incluso por el Código Napoleón (1804) que tanta influencia tuvo en los Códigos Civiles para el Distrito Federal (y los territorios federales) de 1870 y 1884.

Tercera. Durante la segunda mitad del siglo XIX y gran parte del siglo XX se define y fortalece la corriente socialista, que se erige como la antítesis del individualismo. Se emplea aquí la palabra socialista con ajenidad a cualquier connotación de política partidaria; únicamente se utiliza para aludir a un sistema político y jurídico que, en la confrontación entre intereses particulares y colectivos, subordina los primeros a los segundos. El Código Civil de 1928 acogió este pensamiento y sólo parcialmente consiguió su anhelo de ser un código privado social (naturaleza que se auto atribuye en su exposición de motivos).

Cuarta. Aunque el contrato civil registró el impacto de la corriente socializadora, las restricciones al ejercicio de la autonomía de la voluntad que se le impusieron fueron limitadas y continúan siéndolo. En contraste, el Constituyente de 1917 y el legislador de 1931 imprimie-

ron al contrato individual de trabajo un sentido profundamente social mediante disposiciones dirigidas a tutelar al trabajador de los abusos del patrón y aun de su propia debilidad, entendiendo que por su pobreza e ignorancia podría aceptar condiciones inicuas de trabajo.

Quinta. El contrato colectivo de trabajo es una figura relativamente reciente. Todavía en la primera mitad del siglo XIX, el patrón, como monarca de su empresa, dictaba el “reglamento de fábrica” o algo equivalente, en el que fijaba las condiciones de trabajo unilateralmente. Debido a la presión ejercida por el naciente movimiento sindical, empezó a configurarse *de facto* la negociación colectiva.

Sexta. En el contrato colectivo establecido en la Constitución de 1917 se reconoció el principio de la lucha de clases: trabajo y capital. En dicho contrato se quiebra el principio civil de la autonomía de la voluntad de las partes; se le considera un armisticio porque resulta de la lucha de clases, que mediante él negocian y se concilian. La autonomía de la voluntad se abate, porque en materia civil es inconcebible que se forme un contrato si alguna de las partes no desea celebrarlo; en cambio, en el ámbito laboral, el contrato colectivo le puede ser “arrancado” al patrón.

Séptima. El contrato colectivo de trabajo es un instrumento de justicia social; mediante él los trabajadores consolidan de manera efectiva prestaciones mayores que las otorgadas por la ley. Por su índole periódica propicia la acumulación de prestaciones, que convertidas en conquistas deben considerarse irreversibles.

Octava. La transformación acelerada del entorno político y económico mundial ha fracturado profundamente el equilibrio preexistente, dividiendo al mundo en agrupaciones de países que se asocian entre sí para competir en los mercados propios y en los internacionales, dando lugar a una feroz lucha económica. Los países ricos, para favorecer la competitividad de los productos de sus grandes empresas transnacionales, buscan reducir los costos de producción, incluido el renglón de mano de obra, empobreciendo con ello a la clase obrera, frenando al movimiento sindical y pretendiendo la restauración de las aparentemente ya superadas concepciones individualistas.

Novena. Existe en México una clara tendencia a “flexibilizar” el contrato individual de trabajo, admitiendo diversas modalidades: contrato a prueba, contrato de aprendizaje, el “arrendamiento” de trabajadores

(una forma de intermediación disfrazada), la rescisión anticipada de la relación de trabajo, la siembra de confusión en cuanto a la prórroga del contrato cuando persiste su materia. Todo lo anterior afecta gravemente la estabilidad del trabajador en su empleo y le genera innecesaria zozobra.

Décima. La autorización y debilitamiento de las organizaciones sindicales mexicanas han menoscabado su capacidad de negociación y su combatividad, lo que ha redundado en la celebración de contratos colectivos en los que los avances son poco o nada significativos o, incluso, hay retrocesos en las conquistas laborales ya establecidas, lo cual es contrario a la ley. La tendencia se orienta a dificultar la organización sindical y a mediatizar la intervención de los sindicatos en la contratación laboral.