

¿A QUIÉN CORRESPONDEN LOS DERECHOS LABORALES?

1.1 EL TRABAJO SUBORDINADO

LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE CUALQUIER PAÍS SERÍA IMPOSIBLE SIN LA EXISTENCIA DE ESA RELACIÓN COTIDIANA QUE ESTABLECEN ENTRE SÍ

las personas que buscan obtener ingresos ofreciendo su capacidad de trabajo a cambio de un salario y quienes, disponiendo de recursos económicos, requieren de trabajadores para movilizarlos organizadamente con el objeto de producir bienes u ofrecer servicios y generar con ello mayor riqueza. El trabajo asalariado es una forma de relación social típica de las sociedades modernas. Ha evolucionado en modalidades muy variadas, desde la forma más simple del pequeño taller artesanal que ocupa a unos cuantos trabajadores, hasta las grandes corporaciones que organizan sus actividades coordinando decenas de centros de trabajo distribuidos por todos los confines de la tierra. Algunas de estas empresas llegan a emplear a centenares de miles de trabajadores

asalariados bajo una dirección centralizada.

Aunque las empresas productoras de bienes, las fábricas industriales, fueron históricamente el núcleo más importante de la vida económica moderna, hoy en día otras instituciones (los bancos, los hospitales, las escuelas y universidades, las empresas que operan sistemas de comunicación y transporte masivo y los grandes establecimientos comerciales) han tomado una importancia creciente al prestar servicios indispensables para el funcionamiento de la economía y la prosperidad de la sociedad. En todas ellas se reproduce la misma forma básica de relación social, en la que los propietarios o directivos tienen las facultades y la autoridad para tomar decisiones sobre los aspectos fundamentales de la actividad cotidiana de la institución o empresa, así como de fijar las tareas que deben realizar quienes ofrecen su trabajo a cambio de un salario.

Aún las instituciones del Estado que no realizan directamente una actividad económica o de servicios, reproducen en su interior las fórmulas del trabajo asalariado. Así, encontramos que el Poder Judicial, desde los juzgados de primera instancia hasta la Suprema Corte de Justicia, el Poder Legislativo ya sea local o federal, la administración pública y las agencias gubernamentales de seguridad como las policías, los bomberos o el ejército, requieren de personal que se incorpore a ellas bajo alguna modalidad del trabajo asalariado.

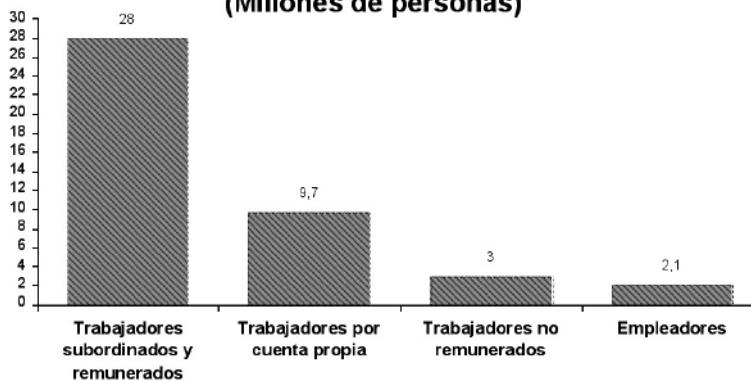
El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) tiene a su cargo la medición de la forma en que los mexicanos participan en la actividad económica, por lo que ha establecido una clasificación muy general según la posición que cada persona tiene dentro de su trabajo. En la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que dicho instituto realiza cada trimestre, se considera bajo el

término empleadores a quienes son propietarios de los medios de producción y tienen trabajadores bajo su mando y bajo el término trabajadores subordinados, a quienes se emplean a cambio de un salario. El INEGI utiliza también otras dos clasificaciones: la de trabajador por cuenta propia, que se refiere a quienes trabajan solos sin recibir pagos bajo la forma de salario y sin emplear personal pagado, y la de trabajadores no remunerados para quienes realizan actividades económicas sin recibir pago, como en el caso de la producción familiar o los aprendices.

La ENOE nos permite tener una idea bastante precisa de cuántos mexicanos trabajan bajo cada una de estas modalidades (Gráfico 1)¹. En diciembre de 2006, había en el país 44.4 millones de personas que se consideraban disponibles para producir bienes y servicios, de los cuales solamente estaban ocupados en la actividad económica 42.8 millones². De ellos la inmensa mayoría, 28 millones de mexicanos,

laboraban en la modalidad de trabajo subordinado, 2.1 millones eran propietarios de bienes de producción, 9.7 millones lo hacían por su cuenta y 3 millones declararon trabajar sin recibir remuneración.

Gráfico 1
Trabajadores según su posición en la ocupación
Diciembre de 2006
(Millones de personas)



Por eso puede afirmarse que en nuestro país los trabajadores subordinados son una notable mayoría: 65 % de todas las personas que trabajan. Por cada empleador hay en promedio más de 13 personas que viven de su sueldo o salario.

Cuando hablamos de los derechos laborales de los trabajadores no es relevante la dimensión del negocio o empresa. De hecho la inmensa mayoría de los establecimientos que dan empleo a trabajadores subordinados en México son muy pequeños. Las grandes o medianas empresas representan una proporción muy baja. El último recuento oficial de establecimientos –o unidades económicas, como las denominan los censos, sin tomar en cuenta algunas actividades como las agropecuarias, el gobierno y el comercio ambulante– nos dice que de más de 4 millones de unidades económicas, el 95 % tenía menos de 10 personas ocupadas, 3.9 % ocupaban de 11 a 50 trabajadores, 0.9 % de 51 a 250 y sólo 0.2 % ocupaban más de 250³. Para la ley, todas las

personas que perciben un sueldo o salario en esas negociaciones son trabajadores, independientemente del tamaño que estas tengan.

Para comprender íntegramente los alcances de los derechos de los trabajadores tenemos que señalar, al menos en principio, que muchas de las personas del llamado sector informal, también son sujetos de los derechos laborales siempre y cuando lo hagan bajo la modalidad de un servicio subordinado. La Ley Federal del Trabajo establece que “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. Las leyes mexicanas han denominado tradicionalmente a los empleadores con el término un poco anticuado de patrones. Un patrón, dice la misma ley, “es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. En la ley no hace falta que haya un contrato escrito para que exista la relación de patrón-trabajador, basta con que se preste y se reciba de hecho un trabajo personal. Por eso, a pesar de que la economía

informal opera al margen de la legalidad empresarial, y de que es inasible y diversa, y no obstante que en ella se mezclan muchas veces las relaciones laborales con las familiares y de amistad, podemos considerar que un buen número de

PARA COMPRENDER ÍNTEGRAMENTE LOS ALCANCES DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES TENEMOS QUE SEÑALAR, AL MENOS EN PRINCIPIO, QUE MUCHAS DE LAS PERSONAS DEL LLAMADO SECTOR INFORMAL, TAMBIÉN SON SUJETOS DE LOS DERECHOS LABORALES SIEMPRE Y CUANDO LO HAGAN BAJO LA MODALIDAD DE UN SERVICIO SUBORDINADO.

las personas que laboran en la informalidad tienen, lo sepan o no, los derechos legales de un trabajador⁴. Esta observación puede ser importante, porque según la misma encuesta, en el sector informal se ocupan en la actualidad 11.4 millones de personas⁵. La mayor parte de ellas lo hacen en el carácter de trabajadores subordinados.

Cuando en este cuaderno se haga referencia a los derechos de los trabajadores, se estará aludiendo entonces a las prerrogativas, derechos y obligaciones que la ley les confiere, en el México de hoy, precisamente a esos 28 millones de hombres y mujeres que tienen con sus empleadores una relación de trabajo basada en la compensación por medio de un salario. Resulta fácil imaginar que el universo del trabajo en nuestro país es muy extenso, heterogéneo y complejo, y que las formas del trabajo subordinado son múltiples. Por añadidura, como veremos más adelante, en nuestro país el sistema de justicia laboral es sumamente ineficaz. Una

de las consecuencias de su inoperancia es que, para la mayoría de los asalariados, ha sido prácticamente imposible defender los derechos que las leyes les conceden y, ante la falta de garantías, muchos de ellos han terminado por renunciar a ejercerlos. En consecuencia, cualquier cambio que surja en las leyes y en las prácticas de las instituciones que operan en el mundo del trabajo, si está encaminado a garantizar el ejercicio de los derechos de los trabajadores, puede tener consecuencias muy amplias sobre la vida de una gran mayoría de los mexicanos. La aparición de los principios y valores de la transparencia y la rendición de cuentas en el mundo del trabajo es reciente, pero conviene tener presente que su extensión en las instituciones laborales tiene el potencial de influir ampliamente en la cultura de la legalidad y en la manera en que ejercen o dejan de ejercer sus derechos decenas de millones de trabajadores.

1.2 COMPLEMENTARIEDAD Y ASIMETRÍA. ORIGEN DE LOS DERECHOS LABORALES

La relación de trabajo asalariado o subordinado es contradictoria por su propia naturaleza. Ambas partes, el empleador y el empleado, necesitan uno del otro para cumplir con sus fines económicos aunque sea por razones diferentes. En ese sentido son complementarios. Pero al mismo tiempo, los términos en que se establece esta relación representan siempre ventajas y desventajas para las partes. Desde el punto de vista económico, la magnitud de las remuneraciones, el tiempo de trabajo y otras condiciones en que se prestan los servicios, determinan la proporción de la riqueza producida o administrada que corresponde a cada parte. Además, por su característica de trabajo subordinado, la relación salarial implica la renuncia de una de las partes, los asalariados, a ciertas libertades y derechos de personalidad e iniciativa, al menos durante el período en que

prestan sus servicios. Por esa razón las condiciones de trabajo están sujetas a una permanente negociación. Negociación económica por una parte y negociación política, de poder, entendido éste en un sentido amplio, por la otra. Es decir, pacto sobre la autoridad para decidir sobre los objetivos, la organización y los medios del trabajo y pacto sobre el aprovechamiento de sus frutos.

Además de contradictorias, las relaciones de trabajo asalariado han sido históricamente asimétricas. Esto significa que las partes no poseen una capacidad o fuerza de negociación equivalente. Quien vende su trabajo por una elemental necesidad de sobrevivencia está siempre en desventaja frente a quien posee la capacidad de contratarlo o no. Quien tiene mayor acceso al conocimiento y a la información podrá utilizar ambos a su favor. Quien goza de mayor prestigio, estatus social o influencia sobre el poder político, buscará

sacar ventaja de éstos en la relación laboral.

Esta doble característica de ser contradictorias y asimétricas explica porque las relaciones de trabajo asalariadas han sido siempre conflictivas. Las confrontaciones sociales y políticas en torno al campo laboral, son un componente esencial e inevitable en la vida de las sociedades modernas.

En los comienzos de la era industrial, el pensamiento liberal, atento a la reivindicación de los derechos del individuo frente al Estado y las corporaciones tradicionales, consideró que los vínculos laborales correspondían a la esfera de las relaciones entre particulares. La doctrina liberal asumía que si los individuos gozaban de los mismos derechos, entonces el Estado y sus instituciones no tenían razones para intervenir entre un empleador y una persona que ponía su capacidad laboral al servicio de éste por su propia voluntad, puesto que la relación de trabajo implicaba un trato

entre iguales. La relación entre empleado y empleador era vista como una forma de convenio mercantil sujeta a las reglas de la legislación civil. La interferencia del poder del Estado en esas relaciones era inaceptable desde este punto de vista, porque constituía un atentado contra la libertad de trabajo e industria de los particulares.

Sin embargo, las concepciones liberales clásicas tuvieron que enfrentar siempre dos realidades

ADEMÁS DE CONTRADICTORIAS, LAS RELACIONES DE TRABAJO ASALARIADO HAN SIDO HISTÓRICAMENTE ASIMÉTRICAS. ESTO SIGNIFICA QUE LAS PARTES NO POSEEN UNA CAPACIDAD O FUERZA DE NEGOCIACIÓN EQUIVALENTE.

surgidas de la propia relación moderna de trabajo: por un lado, la tendencia de los empleadores a los abusos de poder derivados de su posición privilegiada y, por otro, las acciones de resistencia colectiva de los trabajadores frente a ellos. Ambos fenómenos son, a fin de cuentas, las manifestaciones de la naturaleza contradictoria y asimétrica de las relaciones de trabajo en la sociedad capitalista.

La historia moderna registra con detalle y amplitud las formas extremas que tomó en todos los países, la explotación de los trabajadores asalariados en las primeras épocas de la Revolución Industrial: jornadas extenuantes de doce o más horas al día, salarios miserables e insuficientes para cubrir las necesidades de sustento de una familia, trabajo de las mujeres en condiciones oprobiosas, explotación de los niños, condiciones insalubres en los sitios de trabajo, etcétera. En paralelo, conforme se expandía el capitalismo, los esfuerzos de los asalariados por enfrentar las condiciones

adversas de explotación del trabajo surgieron como consecuencia natural. La expresión más característica de la resistencia de los trabajadores fue históricamente la acción colectiva. Bajo fórmulas diversas y cada vez más complejas y desarrolladas, los trabajadores buscaron siempre formar coaliciones que les permitieran demandar el reconocimiento de ciertos derechos y contrarrestar la posición de ventaja del patrón para fijar los términos y las condiciones de la relación laboral.

Estos dos fenómenos, la explotación inicua de los trabajadores y la reacción correlativa de éstos a través de la resistencia colectiva, se encuentran en la raíz de los movimientos sociales, que no pocas veces fueron violentamente reprimidos. Dichos movimientos, en abierta confrontación con las ideas del liberalismo clásico, exigieron el establecimiento de leyes que limitaran el abuso de los empleadores, el reconocimiento del derecho de los trabajadores a organizarse para negociar colectivamente las condi-

ciones laborales y el empleo de la huelga como instrumento de negociación. Por eso, la creación del derecho del trabajo y la introducción de los derechos sociales, son justamente considerados como una conquista histórica de los trabajadores de todo el mundo. La existencia de los derechos laborales significa reconocer que, sin la intervención del Estado y sin leyes e instituciones que los protejan, se generaría una amenaza constante a la estabilidad de la sociedad y a los equilibrios políticos⁶.

Hoy en día, prácticamente en todas las naciones las leyes laborales contienen normas que protegen: a) los derechos individuales de los trabajadores frente a sus empleadores, limitando la duración de la jornada laboral, estableciendo montos mínimos a las remuneraciones, fijando las condiciones de trabajo de las mujeres y los niños, acotando las facultades del empleador para contratar y despedir a su arbitrio, estableciendo días de descanso obligatorio, regulando la higiene y segu-

ridad de los sitios de trabajo, y muchas otras condiciones; y, b) los derechos colectivos, relacionados con la libertad de los trabajadores —y los empleadores— de organizarse en sindicatos reconocidos por la ley para defender sus intereses, el derecho de negociar colectivamente los términos de contratación a través de sus organizaciones y el derecho a usar la huelga como carta de negociación. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), una agencia de la Organización de las Naciones Unidas, ha codificado los principales derechos y las obligaciones mínimas para patrones, trabajadores y gobiernos, con el objetivo de que las relaciones laborales se desenvuelvan en un marco de justicia y equidad. La mayor parte de los países, entre ellos México, han suscrito convenios que comprometen a los gobiernos a garantizar los derechos de los trabajadores en su legislación y en su sistema de justicia laboral⁷.

Son muy diversas las modalidades imperantes en cada país para el

ejercicio de los derechos, las formas en que las autoridades intervienen al administrar las relaciones de trabajo, los grados de efectividad en el cumplimiento de las leyes y la mayor o menor eficacia de la administración de la justicia laboral. Dependen en mucho de las condiciones económicas, de la historia política y de las tradiciones jurídicas de cada nación. Pero lo que nos interesa destacar aquí, es que hoy en día, prácticamente en todo el mundo, se ha reconocido que el trabajo transcurre estructurado por una red compleja de instituciones legítimas, que incluyen además de los centros de trabajo, a las leyes laborales, a los organismos públicos encargados de hacerlas cumplir y a las organizaciones de defensa de los intereses de los trabajadores. Las doctrinas neoliberales que en algún momento aspiraron a reducir la regulación de las relaciones de trabajo a su mínima expresión, en nombre de la libertad de mercado, han terminado por reconocer que en todas las economías modernas la

protección de los derechos laborales, la negociación colectiva de las condiciones de trabajo y la presencia de organizaciones de trabajadores vigorosas y representativas, son componentes indispensables de un sistema económico, equitativo y estable.

**BAJO FÓRMULAS DIVER-
SAS Y CADA VEZ MÁS
COMPLEJAS Y DESARRO-
LLADAS, LOS TRABAJADO-
RES BUSCARON SIEMPRE
FORMAR COALICIONES
QUE LES PERMITIERAN
DEMANDAR EL RECONO-
CIMIENTO DE CIERTOS
DERECHOS Y CONTRA-
RRESTAR LA POSICIÓN DE
VENTAJA DEL PATRÓN
PARA FIJAR LOS TÉRMI-
NOS Y LAS CONDICIONES
DE LA RELACIÓN LABO-
RAL.**

El archipiélago de las instituciones laborales es un componente central de la vida productiva de cualquier nación y seguirá siéndolo por mucho tiempo. Nuestro país no es la excepción. Actualmente las leyes laborales, el desempeño de las autoridades del trabajo, las características y el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores, son objeto de un intenso debate que expresa las exigencias de una transformación profunda a tono con los avances democráticos de las últimas décadas. El surgimiento y la expansión de los valores de la transparencia, el derecho de acceso de los ciudadanos a la información pública y el fortalecimiento de los mecanismos de rendición de cuentas de quienes ostentan cargos de poder, presentan un desafío a la capacidad de renovación de todos los actores del sector laboral. El reto se presenta en primera instancia para las instituciones del Estado, no obstante la aplicación de los principios de la transparencia en el área privada, aunque hoy sea incipiente,

puede tener efectos significativos para la vida laboral de empresarios, gerentes y trabajadores, como veremos más adelante. Del mismo modo, la aparición de los valores democráticos en el seno de los sindicatos, representa la introducción de nuevas prácticas que desafían las concepciones tradicionales de la mayor parte de los dirigentes.

ACTUALMENTE LAS LEYES LABORALES, EL DESEMPEÑO DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO, LAS CARACTERÍSTICAS Y EL FUNCIONAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES, SON OBJETO DE UN INTENSO DEBATE QUE EXPRESA LAS EXIGENCIAS DE UNA TRANSFORMACIÓN PROFUNDA A TONO CON LOS AVANCES DEMOCRÁTICOS DE LAS ÚLTIMAS DÉCADAS.