

EL FUTURO DEL DERECHO DEL TRABAJO

José Manuel LASTRA LASTRA*

SUMARIO: I. *Preámbulo*. II. *El trabajo: ¿un valor en vías de extinción?* III. *¿Principios nuevos para las relaciones de trabajo?* IV. *El trabajo y su valoración*. V. *Perspectivas del derecho del trabajo en el ámbito internacional*. VI. *Epílogo*.

I. PREÁMBULO

Han sido muchas las premoniciones de los aurrípices obcecados y de los abusos, en sus afanes por describir el futuro incierto en el mundo del trabajo, de estas enseñanzas, los prosélitos fervorosos hacen eco para anunciar el fin trágico del trabajo.

Por su parte, los falsos profetas neoliberales, han logrado que se reactiven los egoísmos y las insolidaridades, para hacernos descender en forma abrupta por los escarpados senderos que nos empujan con extrema rapidez hacia los infiernos de la pobreza.

Sin embargo, el futuro está envuelto entre las sombras y cubierto por la oscuridad de los tiempos, no nos pertenece. El pasado sólo existe en el presente. En esta mesa nos han impuesto una tarea verdaderamente difícil, pero con optimismo y buena fe intentaremos cumplirla. Partiremos del presente con la pretensión de mirar hacia el futuro con los ojos de la esperanza —como dijera el ilustre maestro Eduardo García Máynez— en la búsqueda constante de la justicia social, más allá del horizonte visible, para continuar su larga bienandanza, en su carácter de valor supremo en la vida social.

¿Cómo será el futuro inédito del trabajo? ¿Cuáles serán las mutaciones de la legislación laboral? ¿quiénes serán los beneficiarios de los nuevos principios? ¿por qué esas constantes metamorfosis protéicas? ¿a qué in-

* Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas, catedrático en las Divisiones de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho y Contaduría y Administración de la UNAM. Catedrático de excelencia nivel III, por el CONACYT e investigador nacional.

tenciones tenebrosas responden estos cambios? Estas y otras interrogantes podrían ser planteadas, con la finalidad de encontrar una respuesta congruente y precisa.

Enfrentamos una crisis categorial —como diría don Horacio Labastida— circunstancia que nos ha convertido en una República de averiguaciones, diálogos, debates, mítines, bloqueos, discursos y promesas incumplidas. Parecería que el porvenir trazado por la brújula rota del neoliberalismo, augura efectos funestos a males endémicos. Después de todo, es difícil encontrar algo nuevo bajo el sol; pero en el mundo del trabajo es útil observar el viejo aforismo atribuido a Ulpiano: *In ambiguis rebus humaniorem sententiam sequi oportet* (En casos ambiguos conviene seguir el sentido más humano).

II. EL TRABAJO: ¿UN VALOR EN VÍAS DE EXTINCIÓN?

La evolución de las condiciones económicas, políticas y sociales han precipitado acontecimientos, en los últimos tiempos, que apresuran la marcha de los cambios en los diversos ámbitos de la vida social.

En referencia al trabajo, podemos advertir que los vientos demoleedores del modelo neoliberal, todavía imperante, continúan ganando terreno, a pesar de su evidente fracaso e ineficacia, obstinados en agrietar, para después derrumbar, las estructuras de organización del trabajo. Los detractores persisten en el propósito de vulnerar los derechos sociales y el ya efímero “proyecto generoso” del extenuado Estado benefactor, el cual, ante la imposibilidad de poder cumplir con abrumadores compromisos y cargas en favor del bienestar social, posterga para declinar de sus generosos propósitos.

Sin embargo, hay quienes olvidan que no es tarea fácil resquebrajar los fuertes cimientos en los que fue edificado y descansa el valor supremo del trabajo. Ellos son los que dan solidez y sostienen en lo alto a la efigie majestuosa del trabajo, para que pueda ondear con la fuerza y dignidad que le imprimen la justicia social y la energía de millones de trabajadores en el mundo.

El valor fundamental que preside la convivencia en sociedad e informa a la Constitución como un todo sistemático de normas es “la dignidad del ser humano”.¹ El proponer la búsqueda de nuevos valores y principios

1 Peña Torres, Marisol, “La jurisprudencia de valores”, *Revista Chilena de Derecho*, t. II, vol. 20, núms. 2-3, mayo-diciembre de 1993, p. 633.

fundamentales, al margen de nuestra Constitución, supone negar validez y eficacia a los ya existentes, lo cual nos parece absurdo, ¿acaso la presencia de éstos en nuestra declaración de derechos sociales, no supone su existencia? Lo contrario del ser es la nada, si los valores y principios “no son”, habrá que arrojarlos —como diría don Eduardo Pallares— “al mundo de la nada”.²

Todos los cuerpos de un estado se encuentran sometidos por igual, al peso de la Constitución. Es ésta quien traza el “campo y la cultura jurídica de un Estado”.³ Proclama valores fundamentales para un crecido grupo de ciudadanos que “tienen la esperanza de vivir —todavía—, conforme a estos ideales”,⁴ con específica significación para “el establecimiento y fundamentación de un orden de convivencia”.⁵

Quienes promueven “principios nuevos”, confunden, desorientan y tergiversan la función de nuestros valores fundamentales y pueden precipitarnos al borde de los abismos. Mal de males es el vértigo de los que ignoran a la Constitución e inventan con facilidad “nuevas culturas”, por lo que no debemos aceptar esa *laya* de ideologías perturbadoras y perniciosas, las que con intenciones malsanas, no aciertan con sus prédicas a librar del caso a nuestra nación.

Ningún orden puede ser comprendido como pura forma, sino siempre lo es en “función de los valores en que él se basa y le otorgan significado”.⁶ Así, los valores siempre son fundantes.

Espereemos que aún quede lugar y tiempo en los umbrales de este oscuro fin de siglo, para reavivar la llama en la conciencia de los valores que referidos a la justicia social, a la libertad y a la dignidad humana fueron eternamente decretados.

¿Qué se pretende significar con el vocablo “nueva cultura laboral”? parecería que la “nueva cultura” intenta dirigir sus pasos hacia las “viejas exigencias” patronales en favor de mayor productividad, calidad y

2 Pallares, Eduardo, “Filosofía de los valores”, *Revista de la Facultad de Derecho*, México, UNAM, t. IX, núms. 35-36, julio-diciembre de 1959, p. 269.

3 Shambeck, Herbert, “Valores y principios fundamentales en el derecho constitucional de la posguerra”, *Revista Persona y Derecho*, España, núm. 28, 1993, p. 258.

4 Gall, Morris, “Sobre la justicia (un enfoque experimentalista)”, *Revista de la Facultad de Derecho*, México, UNAM, t. XI, núms. 43-44, julio-diciembre de 1961, p. 585.

5 Luciano Parejo, Alfonso, *Los valores en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Madrid, p. 929.

6 Saldanha, Nelson, “La noción del orden y los valores sociales”, *Revista de Ciencias Jurídicas*, Universidad de Costa Rica, núm. 72, mayo-agosto de 1992, p. 85.

rendimiento. ¿Pero, cómo exigir al trabajador mayores esfuerzos, cuando las expectativas para él y su familia continúan inmutables?

El propósito es evidente: el empresario —como bien lo apunta De Buen— “quiere ganar y después repartir. Los trabajadores quieren tener lo suficiente para vivir sin angustias y después ser productivos”.⁷ He aquí la difícil alternativa, ¿en qué sentido debemos entender el compromiso de construir una nueva cultura laboral?

El vocablo “nuevo” tiene varias acepciones gramaticales, entre ellas: “Algo que se ve o se oye por primera vez... distinto o diferente de lo que antes había”,⁸ y por “cultura”, “el conjunto de manifestaciones en que se expresa la vida tradicional de un pueblo.”⁹

Entonces, debemos entender que esta idea entraña la pretensión de modificar las viejas formas, condiciones y características tradicionales en las relaciones de trabajo, para crear, modificar o suprimir, en todo o en parte, antiguas prácticas del comportamiento humano. Pero si en verdad se quiere que la participación sirva para integrar al trabajador en la “nueva cultura”, la empresa tendrá que expulsar su actual falacia economicista en favor de una concepción humanista, para satisfacer “las necesidades materiales y del espíritu de cuantos trabajan en ella”.¹⁰ Sólo así, el trabajo podrá cumplir una función nueva, una función que lo releve como factor de producción y del lucro empresarial.

III. ¿PRINCIPIOS NUEVOS PARA LAS RELACIONES DE TRABAJO?

¡Por fin!, después de tantos augurios, hemos conocido los anunciados principios para la nueva cultura laboral, el 10 de septiembre de 1998. Sin embargo, en diversos documentos, producto de la concertación social, como: el Programa Nacional de Capacitación y Productividad, 1991-1994, publicado el jueves 20 de junio de 1991, en el *Diario Oficial de la Federación*, se presagiaron cambios. También en el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, publicado el miércoles 27 de mayo de 1992, en el periódico *Excélsior*, fue mencionada la “Nue-

7 Buen Lozano, Néstor de, “El Acuerdo Nacional de Productividad y Calidad”, *La Jornada*, domingo 24 de marzo de 1992.

8 *Diccionario manual e ilustrado de la lengua española*, 4a. ed., Madrid, Espasa Calpe, 1989, p. 1098.

9 *Ibidem*, p. 469.

10 Gonzalo Diéguez, “Nueva función del trabajo en el orden de la empresa”, *Revista de Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, núm. 62, noviembre-diciembre de 1993, p. 854.

va cultura de la Calidad, la Productividad y la Tecnología”, así como los cambios en la organización del trabajo. Posteriormente, el lunes 4 de octubre de 1993, apareció publicado el Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo, en el periódico *Excélsior*, y, en el considerando 5, fue expresada la necesidad de intensificar los esfuerzos para crear “una nueva cultura de eficiencia y calidad”, la cual permitiría a las empresas elevar su competitividad y, supuestamente, alcanzar niveles de vida superior en favor de los trabajadores.

Tal y como puede observarse, el tema es viejo y las pretensiones también. Pero, ¿en dónde podríamos encontrar un sustento constitucional sólido para estos “principios”, si no es en el artículo 123? el cual preside constantemente todas las instituciones laborales en nuestro país, inspirado en la idea de justicia social. Por ello, los principios jurídicos que la inspiran, no pueden ser otros sino “los que el pueblo puso en la base de su orden jurídico”.¹¹ Es decir, en la Constitución. Por tal circunstancia, la búsqueda de principios laborales debe limitarse a lo establecido en el artículo 17 de la Ley del Trabajo, el cual previene que sólo pueden invocarse los principios que deriven de la Constitución, de la ley, los reglamentos y los tratados internacionales, pero también debemos abreviar en los principios generales de justicia social derivados del artículo 123. Por tal motivo, coincidimos en afirmar con Néstor de Buen, que “el sistema jurídico mexicano sólo reconoce como principios los expresados en normas concretas... la búsqueda habrá de hacerse preferentemente en la obra legislativa”.¹²

Los principios generales del derecho, son criterios inalterables en lo sustancial y su función radica en interpretar e integrar la ley, para resolver casos no previstos por los textos legales y para dirigir la actividad legislativa y judicial, éstos “constituyen la estructura fundamental del derecho y por ello se encuentran en íntima vinculación”.¹³ ¿Por qué, entonces, la afanosa búsqueda de ellos al margen de la Constitución?

Entre sus pretensiones, la nueva cultura laboral intenta materializar en la experiencia cotidiana, superar la confrontación y la necesidad de modificar comportamientos en favor de la producción, “revalorar el trabajo

11 Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 6a. ed., México, Porrúa, 1980, t. I, p. 137.

12 Buen Lazano, Néstor de “Los principios generales del trabajo en el ámbito procesal”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, UNAM, Nueva serie, año XIII, núm. 38, mayo-agosto de 1980, pp. 348-353.

13 Azúa Reyes, Sergio T., *Los principios generales del derecho*, México, Porrúa, 1986, p. 177.

humano”; remuneración justa; capacitación de trabajadores y empresarios en beneficio de la tarea productiva; proteger el medio ambiente y la seguridad e higiene en los centros de trabajo; estimular la creación de empleos y preservar los existentes; consolidar el diálogo y la concertación como instrumentos idóneos para fomentar las relaciones obrero-patronales en un clima de armonía; promover el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales, en materia laboral y, reconocer la importancia de que las controversias se diriman conforme a lo dispuesto por el artículo 123 constitucional.

Nos parece que las aspiraciones en las que se fundamenta “la nueva cultura laboral”, reiteran lo establecido en textos constitucionales y reglamentarios. Pero además, los factores productivos asumen funciones que no les corresponden, como son: las jurisdiccionales, encargadas expresamente a las autoridades del trabajo, en sus respectivas competencias.

En otra parte, fueron establecidos principios complementarios de los anteriores, a los que denominaron “básicos de equidad”. También figuran principios de “ética” en los procesos productivos, así como un amplio listado en el que se incluyen los deberes de las partes. Circunstancia que nos parece innecesaria, en virtud de que todo ello está previsto en la ley, que al parecer ahora están preocupados por cumplir los tres sectores.

Por último, no podían faltar los principios “en materia económica” (o en favor del capital), los cuales argumentan la necesidad de convertir el trabajo “en capital humano” y elevar la productividad y la competencia —claro está que también las ganancias—.

En realidad no encontramos mayores “novedades” en el viejo mundo del trabajo. Este documento no es más que un catálogo incompleto, mal redactado y carente de sintaxis, excedido en buenas intenciones mal cumplidas, con claros tintes demagógicos, y abundante palabrería.

IV. EL TRABAJO Y SU VALORACIÓN

1. *El hombre y los valores*

El hombre se aproxima a los valores por medio de la influencia mística que los individuos ejercen en determinados grupos sociales, los cuales pueden ser: la familia, las profesiones y otras organizaciones, en las que el hombre interviene.

En estas circunstancias, los valores son aprendidos y respetados, por ser cualidades entre las que no podemos ser indiferentes si pretendemos llevar una vida que merezca la calificación de humana.

Los valores no constituyen creaciones arbitrarias de individuos aislados; los seres humanos conocen las desventajas que origina el encontrarse solos o aislados para enfrentar los problemas o conflictos que surgen del vivir cotidiano.

Por tales razones, la idea del hombre natural, aislado e independiente, con derechos anteriores a la sociedad, constituye “una idea extraña por completo a la realidad... el hombre aislado e independiente es pura ficción; no ha existido jamás”.¹⁴ El hombre es un ser social, no puede vivir más que en sociedad.

En momentos graves o difíciles, los seres humanos con frecuencia invocamos, con los ojos cerrados al cielo, un “rostro de dolor”,¹⁵ confiados en la exigencia de nuestro espíritu, aspiraciones y esperanzas de “justicia que a menudo den un sentido a la vida y nos permitan soportar los dolores de ésta”.¹⁶ Por lo cual, es inevitable y paradójico que el destino del hombre transcurra tratando de conocer y explicar los valores absolutos que se imponen a nuestra conciencia.

El conocimiento se funda en los datos de los sentidos y las experiencias físicas, confiadas a una pura exigencia de nuestro espíritu.

Cuando el hombre vive aislado y en soledad (como Robinson Crusoe en su isla), carece de toda posibilidad de relación social —por la ausencia de otros hombres—, y en estas circunstancias no pueden ser creados los valores, mientras no existan vínculos con los demás congéneres. Por ello, todo sistema de valor es “un fenómeno social, producto de una sociedad”.¹⁷

Las cualidades independientes de los valores no varían por los cambios que pueden sufrir sus depositarios; la independencia de los valores implica su inmutabilidad. Éstos no cambian; son absolutos; no están condicionados por ningún hecho. Sólo nuestro conocimiento de los valores es “relativo, no los valores mismos”.¹⁸

14 Duguit, León, *Las transformaciones del derecho*, trad. de Adolfo Posada y Ramón Jaén, Buenos Aires, Heliasta, 1975, p. 178.

15 Anza, Néstor Tomás, “El rostro del dolor en el trabajo industrial”, *Revista de Historia del Derecho*, Buenos Aires, núm. 19, 1991, p. 32.

16 Vecchio, Giorgio del, “Justicia divina y justicia humana”, *Revista de la Facultad de Derecho*, México, t. VI, núm. 22, abril-junio de 1956, p. 10.

17 Duguit, León, *op. cit.*

18 Frondizi, Risieri, *¿Qué son los valores?*, México, FCE, 1994, p. 120.

Al cambiar la hipótesis, es decir, cuando el hombre deja su soledad y aislamiento para vivir en sociedad, genera la aparición de continuas interacciones, por existir entre los humanos “una tendencia a formar asociaciones”.¹⁹

El carácter asociativo del hombre es sinónimo de integración social. La vecindad, la amistad, el compañerismo y el trabajo originan una invitación permanente de compañía, deseos de comunidad, de copertenencia a un grupo social determinado. Así, de esa necesidad de integración y participación social, la convivencia humana produce la conciencia de los valores.

La convivencia humana da origen a la conciencia de los valores sociales y jurídicos. Es necesario observar el obrar humano para “conocer a la sociedad, en que esas normas tienen que vivir”.²⁰

Al mencionar el concepto del derecho y su valoración, el extinto jurista Santi Romano escribió que “debe referirse al concepto de sociedad”.²¹

En el mismo sentido, Giorgio del Vecchio opina: “sólo el derecho es coetáneo al hombre, porque el sentimiento y la idea del derecho son elementos constituidos e indefectibles de la conciencia humana”.²²

Pues sin el derecho “ninguna realización humana sería posible”.²³

Por lo anteriormente expuesto, nos parece oportuno recordar el antiguo aforismo: *ubi homo, ibi societas; ubi societas, ibi jus; ergo ubi homo, ibi jus*.

Todos los valores están en conexión con algún sujeto, sólo existen “para alguien”, no existen “en sí y por sí en una región ‘supraceleste’, absolutamente desligados del hombre y su comportamiento”.²⁴

Por ello, las ideas axiológicas fundamentales, como la del bien, la dignidad humana, el trabajo y la justicia social existen vinculadas al ideal humano, son “valores para todos los hombres”.²⁵

En suma, es útil meditar con García Máynez, cuando expresa que lograr la eficacia de los valores “constituye un factor innegable de la vida humana”.²⁶

19 Aristóteles, *Política*, México, Porrúa, 1969, p. 159.

20 Recaséns Siches, Luis, “Oficio noble o diabólico: las autonomías de la profesión jurídica”, *Revista de la Facultad de Derecho*, México, t. V, núms. 17-18, enero-junio de 1955, p. 60.

21 Santi Romano, *L'ordenamiento giuridico*, 3a. ed., Florencia, Sasoni 1977, p. 25.

22 Vecchio, Giorgio del, *Persona, Estado y derecho*, Madrid, Civitas, 1957, p. 405.

23 Maldonado, Adolfo, “La génesis espontánea del derecho y la unidad social”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, México, t. VI, núm. 23, julio-septiembre de 1956, p. 11.

24 García Máynez, Eduardo, *Filosofía del derecho*, México, Porrúa, 1974, p. 435.

25 *Idem*.

26 *Idem*.

2. Valoración del trabajo

Debemos preservar a toda costa y por encima de cualquier interés egoísta, el valor supremo del trabajo, la dignidad y el bienestar de quienes entregan el único patrimonio originario y auténticamente suyo: “su energía de trabajo... por ello tienen derecho a que la sociedad les asegure una existencia: en el reino de la justicia social”.²⁷

Sin embargo, el trabajo y sus diversas formas de organización están “mudando de piel”, y el fantasma del desempleo irrumpe desafiante e irreverente, en el escenario del trabajo, a nivel mundial, sin detener su andar insólito, que encubre enigmas y paradojas difíciles de explicar. ¿Cuál será el futuro del trabajo, como un valor que promueve las mejores causas de la justicia social? La cual habita —como diría Antonio Gómez Robledo— en “una región sobrehumana”.²⁸

La doctrina que enseña y el tiempo que reprocha nos hacen reflexionar ante la omnipotencia soterrada de dogmas económicos, que afirman y justifican todo frente a la dictadura de lo económico, en donde pululan “zonas grises” o “zonas de penumbra” para los trabajadores, ante el abandono del intervencionismo en materia social y “los efectos perversos del modelo neoliberal”. Por lo que, con razón, reclama y previene don Américo Plá: “creemos advertir que se tiende a pasar de la solidaridad como principio inspirador hacia el egoísmo”.²⁹

3. Valoración jurídica del trabajo

El profesional del derecho se capacita de manera tradicional para interpretar y valorar los fenómenos jurídicos. En tal sentido, cuestiona, propone, enjuicia o formula opiniones para modificar o procurar un mejor funcionamiento de las instituciones jurídicas.

Lo anterior implica una responsabilidad y compromiso del docente o investigador, al señalar caminos y discutir razones, pues la doctrina que enseña a aceptar lo razonable construye y fortifica a las instituciones. Pero también excluye y reprueba a quienes actúan con el apasionamiento

27 Cueva, Mario de la, “El derecho del trabajo y la equidad”, *Revista del Instituto de Derecho del Trabajo y de Investigaciones Sociales*, Quito, año XI, núm. 19, enero-junio de 1975, p. 18.

28 Gómez Robledo, Antonio, *Meditación sobre la justicia*, México, FCE, 1963, p. 12.

29 Plá Rodríguez, Américo, “Otra inversión de tendencias en la seguridad social: de la solidaridad al egoísmo”, *Revista de Derecho del Trabajo*, Madrid, núm. 56, noviembre-diciembre de 1992, p. 821.

de la crítica malévola, avinagrada y perniciosa, que sólo destruye y en poco o nada beneficia.

Por tanto, y en razón de la pertinencia e impertinencia de la crítica exacerbada, Manuel Alonso Olea, ha dicho: “la exégesis de una norma no consiente el silencio ante sus defectos; pero tampoco debe consistir en el recreo, menos aún en el goce morboso, de resaltarlos”.³⁰

Pero en auxilio de la tarea valorativa del jurista, comparece, según Montoya Melgar, “el modelo ético-jurídico contenido en las Constituciones”.³¹

Por ello, en el caso de la valoración jurídica del trabajo, son fuente inspiradora e imperativa de nuestro derecho los principios de justicia social, plasmados por el Constituyente de Querétaro en el artículo 123.

El problema del empleo no se puede resolver con reducir la intensidad de las protecciones ante los reclamos exigentes de la “flexibilidad”, la cual ha impuesto cuotas elevadas a las relaciones de trabajo, sin resolver la “incertidumbre sobre el futuro de la demanda ocupacional”,³² a partir de la cual proliferan figuras contractuales “pobres”, “precarias” o “atípicas”, para prolongar la “disponibilidad voluntaria al trabajo flexible, fundada, no sólo en la brutal desocupación, sino en las diversificaciones de los estilos de vida y de trabajo”.³³

4. *Preservar valores, promover el cambio y fomentar el empleo*

En la actualidad, los diversos acontecimientos que transformaron la economía mundial, en las últimas décadas, también accionaron y promovieron el cambio radical de las viejas estructuras productivas en crisis o decadencia. Tampoco han sido factor ajeno al trabajo, los grandes avances tecnológicos, los cuales irrumpieron e impactaron las formas de organización y producción, ocasionando trastornos y desequilibrios, que con frecuencia desplazan de manera inusitada a los trabajadores, por la carencia de capacitación y cualificación, ante el asombro e impotencia expectante

30 Alonso Olea, Manuel, *El estatuto de los trabajadores*, texto y comentario breve, Madrid, 1980, p. 11.

31 Montoya Melgar, Alfredo, “Sobre el derecho del trabajo y su ciencia”, *Revista de Derecho del Trabajo*, Madrid, núm. 58, marzo-abril de 1993, p. 183.

32 Ichino, Pietro, “Achiserve il diritto del lavoro”, *Revista Italiana di Diritto del Lavoro*, Milán, año XIII, núm. 4, octubre-diciembre de 1994, p. 497.

33 D’Antona, Massimo, “El ‘autunno fredo’ dell’occupazione”, *Revista Italiana di Diritto del Lavoro*, Milán, año XII, núm. 4, octubre-diciembre de 1993, p. 427.

de los sindicatos, quienes por su ineficacia permanecen inertes ante la desaparición de la fuente de trabajo.

Por lo tanto, debemos erradicar la epidemia creciente del desempleo y la precariedad en la contratación, empañada por la oscura y siniestra sombra que proyecta la silueta funesta del modelo neoliberal.

Hemos podido observar, con estupor, que el oleaje turbulento y las mareas altas del modelo neoliberal promueven prácticas extrañas y “contrarias a la justicia social, ante el silencio de las autoridades laborales”.³⁴ Por lo que no debe olvidarse la verdadera esencia del derecho del trabajo ni la dignidad del trabajador, pues el objetivo principal es la “reivindicación del ser humano”.³⁵ Pero también, la principal preocupación debe ser “velar por que el derecho del trabajo no nos haga olvidar el derecho al trabajo”.³⁶

A pesar de los graves obstáculos que enfrenta el empleo y el lento caminar fatigoso, pero con paso firme y decidido de la justicia social, ésta avanza hacia la cima, y quienquiera que haya ascendido a una montaña, sabe bien que la última parte del ascenso “cuesta un esfuerzo bastante mayor”.³⁷

La desocupación acarrea severos y continuos conflictos sociales. Es por ello probable que los altos costos sociales “engendren tensiones que puedan dar al traste con los esfuerzos de ajuste desplegados en diversos países, lo cual, a su vez, entorpecerá la marcha hacia una economía más abierta y productiva”.³⁸

34 Santos, Azuela, Héctor, *Elementos de derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1994, p. 33.

35 Delgado Moya, Rubén, *Filosofía del derecho del trabajo*, México, Junta Local de Conciliación y Arbitraje, artículo 123 constitucional, 1992, p. 193.

36 Hansenne, Michel, *Preservar valores promover el cambio*, Ginebra, Oficina General del Trabajo, 1994, p. 30.

37 Battaglia, Felice, *Filosofía del trabajo*, Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado, 1951, p. 228.

38 Hansenne, Michel, *Promover el empleo*, Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo, 82a. reunión, 1995, p. 112.