

# DERECHO DEL TRABAJO

## EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XX\*

Mozart Víctor RUSSOMANO\*\*

El derecho del trabajo —una concepción estrictamente moderna— hunde sus raíces en el siglo XVIII, es decir, en el momento en que Luis XVI, vacilante y temeroso del tumulto de las calles, aceptó el título (irónicamente nominal) de *restaurateur de la liberté française*, aprobando la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789.

Fue entonces cuando comenzó a reconocerse la *libertad de trabajo*, sin la cual nunca podrían llegar a ser elaboradas las leyes de protección del trabajador.

Esta libertad tiene dos aspectos fundamentales: *a*) la libertad de contratación, con eliminación radical del trabajo esclavo y servil (XVIII), y *b*) la posibilidad de realizar cualquier género de actividad laboral (XVIII), lo que significó un golpe mortal para el régimen medieval de las corporaciones y gremios, que poco después sería formalmente prohibido mediante la promulgación de la *Ley Le Chapelier* (1791).

En aquel momento histórico, se establece la correlación directa entre los derechos del hombre y la libertad de trabajo. Así, al proclamarse antinaturales, injustas e inadmisibles todas las modalidades de la servidumbre y del corporativismo, se hizo la declaración normativa, formal y directa de que los sistemas económicos de la Edad Media habían terminado.

Con avances y retrocesos, y a lo largo del tiempo, se daría el primer paso para que en el futuro distante se llegara a comprender que el trabajador —como persona— carece de la protección jurídica que le darían las normas tutelares e imperativas.

\* Traducción de Alejandro Sousa.

\*\* Ministro retirado y ex presidente del Tribunal Superior del Trabajo de Brasil. Catedrático de derecho del trabajo. Ex presidente del Consejo de Administración de la OIT (Ginebra, Suiza) y del Tribunal Administrativo de la OEA (Washington, D. C., Estados Unidos). “Profesor distinguido” de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Ese principio, insertado tímidamente en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano que debemos a la Revolución francesa, adquiriría en el siglo XIX dimensiones amplias y cada vez de mayor profundidad.

Las preocupaciones del siglo XVIII sobre el *trabajo* eran esencialmente políticas, esto es, ligadas a la definición del trabajador como hombre y titular de derechos inalienables de ciudadanía.

León Duguit, incluso, dijo que sería inútil buscar en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano una palabra siquiera que involucrara el reconocimiento del derecho del trabajador a la protección del Estado.

En realidad, la Asamblea de 1789 —siguiendo la línea de Montesquieu— pensó en ir un poco más lejos en las declaraciones, introduciendo en el texto de la Constitución el derecho del trabajador a la asistencia del Estado (Malouet, Target y, sobre todo, Sieyès). Para Pierre Lavigne<sup>1</sup>, era éste un indicio de que el individualismo original de la Revolución de 1789 sería superado en breve por las concepciones de protección al trabajador, es decir, por un régimen de *solidaridad social*.

Este pensamiento de los estudiosos políticos de la época evolucionó vivamente en el siglo XIX, sobre todo en la mitad del siglo, cuando la Revolución Industrial hizo surgir tan numerosas como nuevas formas de producción económica, aumentando el volumen de la masa de obreros y permitiendo incluso un fuerte intercambio y cohesión entre ellos. De aquí nace el *espíritu de clase*, que será la base de los futuros movimientos sindicales. Francia fue el escenario de esa evolución.

Los cambios en las técnicas de producción económica, las transformaciones políticas que tuvieron su inicio en las primeras décadas del siglo XIX, las nuevas ideas de los teóricos políticos, las campañas ideológicas de los anarquistas y socialistas fueron factores importantes en la elaboración de la Constitución de 1848.

No está de más, por tanto, recordar el papel de los socialistas y los anarquistas en los cambios ocurridos entre las postrimerías del siglo XVIII y la madurez del siglo XIX.

Saint-Simon fue sobrepasado por la doctrina y por las acciones de sus discípulos. Sin embargo, se sentaron las ideas iniciales que llevarían a sus seguidores incluso a proponer la creación de un *partido de los tra-*

<sup>1</sup> Lavigne, Pierre, *Le travail dans les Constitutions française*, p. 90.

*bajadores*. El *saint-simonismo*, como fue denominada su teoría, tuvo una larga duración e influyó en el pensamiento de los socialistas franceses, como Roberto Owen influyó sobre el socialismo inglés.

No obstante que eran muy diferentes en sus concepciones fundamentales, los anarquistas tenían varios puntos de contacto con los *socialistas utópicos* liderados por Saint-Simon. Incluso Fourier, que consideraba viable la abolición del poder del Estado en sus “falansterios”, afirmaba que la sociedad debía asegurar a las personas oportunidades de trabajo cuando gozaran de salud y de los indispensables auxilios en caso de enfermedad.

En la Asamblea Constituyente de 1848, los anarquistas franceses contaban con la poderosa voz de Proudhon. El enemigo irreconciliable de la propiedad privada sostenía que el trabajo —base de cualquier doctrina económica o social— no podía ser regido por el derecho de propiedad. Sin embargo, debido al espíritu de la época, Proudhon y sus seguidores en nada influirían en el texto de la nueva Constitución.

Esta Constitución, sin embargo, reconocía el hecho social de la auténtica *libertad de trabajo*, que la anterior de 1791 definiría como un *derecho individual*. Después de la Revolución de 1848 en Francia, de la cual resultó el nuevo texto constitucional, comenzó la distinción entre las Constituciones *políticas* y las Constituciones *sociales*. La carta magna de 1848, en ese sentido, abrió rumbos nuevos no sólo para Francia, sino para todo el mundo occidental.

Si una acotación debe ser resaltada, ésta sería que en Francia se dio este cambio conceptual sobre todo gracias a la obra de los pensadores políticos y de los líderes socialistas y anarquistas; en tanto que en Inglaterra se debió más al pragmatismo y a las recias acciones de las *Trade Unions*; esto sin perjuicio de señalar que las asociaciones sindicales inglesas eran movidas por muy notorios principios ideológicos.

En el plano doctrinario, es todavía más importante el término del siglo XIX como decisivo para la humanidad, con el lanzamiento del manifiesto revolucionario de Marx y Engels, que sería la base teórica de los movimientos comunistas del siglo XX.

En este juego dialéctico de las tesis y antítesis, la concepción opuesta a la marxista fue la doctrina social de la Iglesia, a partir de la *Rerum Novarum* de León XIII.

Esta magna encíclica papal respondió a la doctrina marxista; pues, partiendo de otros presupuestos, sobre todo en relación con la propiedad

privada de los medios de producción, atendía al mismo fin: el reconocimiento de que el Estado moderno desempeña un papel activo e *intervencionista*, incluso en lo que se refiere a la elaboración de un sistema de normas jurídicas combinadas de protección al pueblo y, en particular, a los trabajadores que económica y socialmente carecen de apoyo, principalmente en los momentos inevitables de las dificultades personales o familiares y con motivo de la enfermedad, los accidentes o el desempleo.

La legislación del trabajo, dispersa e informe, comenzó a articularse en los últimos decenios del siglo XIX, como ocurrió, por ejemplo, por la inspiración de Bismarck, quien tuvo importantes iniciativas, verdaderas pioneras en materia de asistencia social y de accidentes sufridos en el desempeño de las actividades profesionales.

Por tanto, no fue hasta el siglo XX cuando el derecho del trabajo adquirió significación jurídica y una mayor relevancia. La idea de *justicia social* entró por fin en la pauta doctrinaria y en la práctica de los sociólogos, los estudiosos de la política, los científicos, los legisladores y los gobiernos.

No consideramos que este fenómeno de crecimiento rápido del volumen de las leyes laborales internas se deba en mayor o menor medida al sentimiento de *solidaridad social*. Al contrario, todo tiende a indicarnos que el *establishment* burgués-capitalista que emergió de la Revolución francesa y que fue aún más poderoso a partir de siglo XIX, estuvo presionado por los movimientos obreros de reivindicación y, temeroso del discurso revolucionario de los anarquistas y de los socialistas, cada vez más radicalizados, *consintió* en que fuesen elaboradas normas que, reconociendo derechos laborales, enfriaban las iras sociales y calmaban los postulados más violentos. Al mismo tiempo, el Estado encontró en las leyes laborales un instrumento útil para enfrentar la *lucha de clases* —el clímax de la *cuestión social*— y para crear condiciones de entendimiento y aproximación (como hoy se dice) entre los *interlocutores sociales*.

Este punto de vista, muchas veces criticado, lo hemos sustentado nosotros permanentemente, debido a las evidencias históricas: jamás las clases dominantes abdicarán de sus privilegios por meros principios religiosos, políticos o éticos. El poder que el empresario perdió, diluyéndose en la medida de las leyes laborales rígidas y tutelares, fue obra de la fuerza sindical y del temor hacia la sublevación social.

El derecho del trabajo, en cierto modo, representó así un esquema normativo y de principios que podría, a menos en parte y mediante la creación de un sistema de protección efectiva para la clase trabajadora, mantener a la sociedad en un clima de paz y libre de las amenazas nacidas de las reivindicaciones violentas y desordenadas.

No es otra la razón por la cual el legislador laboral comienza a extenderse y profundizar —al despuntar del siglo XX— en las áreas sociales, personales y técnicas en las que el trabajo constituía el elemento marcadamente dañino contra la salud y la seguridad del trabajador.

La preocupación del legislador se dirige a emitir las normas laborales siguiendo el conocido *principio de la progresión racional*: primero, lo urgente o indispensable; luego, lo necesario y, más tarde, lo superfluo o secundario.

Un examen superficial muestra que, en la mayoría de las naciones occidentales, la legislación laboral comenzó en torno de los problemas de la asistencia social a los más necesitados y de la protección efectiva a los accidentados en el servicio de la empresa (recordemos las iniciativas de Bismarck en el siglo XIX, tomadas con espíritu avanzado y paralelamente a medidas administrativas retrógradas de contención y represión de las actividades sindicales).

Se explica que se haya seguido el *principio de progresión racional* (Mario L. Deveali), porque las primeras leyes laborales se dirigieron a determinadas categorías de obreros que ejecutaban tareas en condiciones de mayor riesgo para su salud y su seguridad: las *mujeres* (por la fragilidad física) y los *menores* (por ese mismo motivo, y además, porque sus organismos no pueden sufrir limitaciones a su desarrollo). Idéntica razón era la que originaba que los primeros movimientos sindicales reivindicaran sobre todo la reducción de la jornada de trabajo y el aumento de los salarios. A partir de lo anterior, es conocido el desarrollo rápido e intenso de las leyes laborales, bajo el estímulo de los movimientos sindicales cada vez más fuertes y la doctrina de los ideólogos y juristas, cada vez más apasionados. Es éste el fenómeno de la *generalización* creciente de las normas de protección al trabajador.

A partir de la tercera década, este proceso social y jurídico se acentuó de tal manera que surgieron numerosas tentativas de *codificación*, o por lo menos, de *sistematización* de las normas laborales en las “leyes generales del trabajo”.

Esta tendencia codificadora o sistematizadora no se prolongó hasta después de la segunda Guerra Mundial. Sin embargo, últimamente ha encontrado opositores debido a la extrema movilidad de las leyes sociales, que dificulta la elaboración de textos que pretenden ser permanentes o duraderos. También, porque, en materia de derecho colectivo, poco a poco ha ido cambiando el legislador; es decir, del Estado encargado de elaborar las normas laborales a una área de negociación, que busca el consenso de ambas partes mediante *convenios colectivos* de carácter normativo.

Tanto en el periodo de la legislación dispersa como en la fase de las tentativas de sistematización de las leyes sociales, el derecho del trabajo se constituyó y se desarrolló a través de *leyes internas*, producto de la soberanía de cada Estado, y aun más a través de *leyes ordinarias*, guardando silencio las Constituciones clásicas sobre las prerrogativas mínimas o fundamentales otorgadas a los trabajadores.

Entretanto se operó un sensible cambio hacia la segunda década del siglo XX. Por un lado, las Constituciones —cada vez más minuciosas sobre la *cuestión social*— comenzaron a definir los derechos de los trabajadores. Por otro lado, y a la par de este fenómeno de la *constitucionalización* del derecho del trabajo,<sup>2</sup> se operó la *internacionalización*, o sea, la aparición de cláusulas laborales en actos celebrados entre Estados, y el nacimiento de las nuevas normas de derecho del trabajo, creadas por organismos internacionales.

En lo que se refiere a *la transferencia* de las normas básicas del derecho del trabajo, del plano de las leyes internas ordinarias hacia la esfera superior de las Constituciones, es importante señalar que la doctrina se opuso a que esto ocurriese.

Dos grandes juristas especializados en derecho público (Joseph Barthélemy y Mirkine-Guetzévitch) en el prefacio que elaboraron para la citada monografía de Svolos fueron precisos al escribir que: “*il importe cependant de bien définir le problème que notre savant auteur s’est proposé de traiter; il s’agit de savoir si les principes premiers de la législation sociale doivent être posés dans ce document solennel, jouissant d’une immutabilité plus ou moins perfectionnée, que représente une Constitution*”.

2 Svolos, A., *Le travail dans les Constitutions contemporaines*, pp. 57 y ss.

Es de notar que lo anterior fue escrito en 1939 por los dos constitucionalistas que, en la década de 1930, lideraban el pensamiento jurídico en el área del derecho público.

Más relevante, por lo tanto, es el hecho de que, una vez planteada la cuestión, estos juristas fueran tan categóricos en su oposición a la *constitucionalización del derecho del trabajo*:

*La question étan ainsi nettement posée, nous pensons que les rapports sociaux constituent des éléments essentiellement mouvants qu'il serais vain de vouloir cristalliser dans la Constitution. L'expérience de l'après-guerre a bien montré que l'inscription dans la Constitution de principes généraux est loin d'être une garantie pour les masses.*

Esta posición doctrinaria, tan vehementemente sustentada, no correspondía a los hechos, ni encontraría, *a posteriori*, la confirmación de la historia.

La primera Guerra Mundial provocó un notable cambio en el pensamiento jurídico. El contractualismo tradicional sufrió el impacto de las doctrinas sociales. La Revolución rusa de 1917, destruyendo el Imperio del zar, mostró al mundo el extraordinario poder subversivo de las multitudes y de los movimiento obreros. Se comprende, pues, que los textos fundamentales de cada país no podían limitarse a realizar una declaración de principios generales relativos a la cuestión laboral, tales como la libertad de trabajo, el deber del Estado de proteger al trabajador, la definición del trabajo como deber social, etcétera.

En este cambio de actitudes, la posición de vanguardia, reconocida así hasta hoy, fue la asumida por la Constitución de México de 1917, que enunció, por primera vez, en su famoso artículo 123, con objetividad y uno a uno, los derechos fundamentales del trabajador, elevándolos al rango de norma constitucional.

La Constitución mexicana de 1917 —promulgada en plena guerra— tiene una precedencia histórica hoy universalmente reconocida. Sin embargo, fue la Constitución de Weimar, de 1919, elaborada en la posguerra, la que generalizó aquel estilo legislativo debido a la mayor repercusión que siempre tienen las teorías y medidas prácticas adoptadas en Europa.

A partir de entonces, las Constituciones modernas comenzaron a contener normas específicas sobre condiciones de trabajo, derechos deriva-



dos del contrato individual, contratos colectivos, organizaciones sindicales, ejercicio de la huelga, solución jurisdiccional de los conflictos e, incluso, sobre seguridad social.

Los hechos se opusieron así a la doctrina de Barthélemy y Mirkiné-Guetzévitch. En realidad, esta doctrina ya había sido refutada en su época por la experiencia generalizada. Fue lo que ocurrió en América Latina, como quedaría demostrado en los dos volúmenes del libro *Las cláusulas económico-sociales en las Constituciones de América*, publicado por la Academia de Ciencias Económicas de Buenos Aires, en 1947 y 1948.

Ni aun así puede compartirse la doctrina de Barthélemy y Mirkiné-Gutzévitch de que la inserción de las normas laborales en los textos constitucionales en nada contribuyó para garantizar los derechos de la clase trabajadora. Aquellos eminentes juristas hubieran necesitado, a este respecto, una larga meditación sobre los efectos reales de la Constitución de Weimar.

La respuesta, por tanto, debe darse a la luz de las Constituciones de los países en desarrollo, en donde se siente más agudamente la necesidad de la protección del Estado a la clase trabajadora.

En América Latina, por ejemplo, ocurrieron circunstancias (no singularmente alarmantes) que provocaron propuestas y medidas de *represión* a los derechos del trabajador. En estos intentos, la existencia de una *norma jerárquicamente superior*, de naturaleza constitucional, que garantizara los derechos mínimos del trabajador, constituyó un elemento importante para impedir la regresión en el derecho laboral.

Vamos, incluso, un poco más allá. Como veremos más adelante, en el final de este siglo se ha experimentado un crecimiento de la *tesis neoliberal*, que promueve la desregulación de las relaciones de trabajo. Será siempre más complejo hacer esto si existe un precepto constitucional que define los derechos laborales, pues la reducción de tales derechos implicaría la reforma constitucional, sujeta a un proceso legislativo más riguroso y complejo.

En el marco de la constitucionalización del derecho laboral cabe, por cierto, otra consideración.

El progreso que experimentó la idea de incluir en los textos constitucionales cláusulas sociales que definiera los derechos de los trabajadores llevó al legislador a notables excesos.

La Constitución, por su naturaleza, contiene normas generales y fundamentales sobre la estructura política-administrativa del Estado. Nada impide y, repetimos, todo aconseja que en su texto sean incluidos los artículos que garanticen los derechos básicos del trabajador.

Por tanto, consideramos un grave error de técnica legislativa incluir en las Constituciones una reglamentación minuciosa de estos derechos.

Esta *minuciosidad* es criticable. Ejemplo muy característico del fenómeno lo encontramos en la Constitución de Brasil de 1988 (artículo 7o.), que llega a irrisorios detalles tales como la conformación del salario mínimo (fracción IV), o el pago de horas extras (fracción XVI); la duración de la incapacidad de las mujeres gestantes (fracción XVIII); el monto del pago de días festivos (fracción XVII); los plazos de prescripción (fracción XXIX), y la duración del aviso previo (inciso XXI).

Los ejemplos podrían continuar, pero estas normas muestran ya cómo hubo un evidente exceso del Constituyente: por la importancia social de los temas que trata y por las consecuencias populares de las medidas adoptadas, el legislador pudo ser conducido (con una fuerte dosis de demagogia) a legislar a nivel constitucional, como si fuese legislador ordinario, descendiendo a detalles de aplicación práctica de las principales instituciones del derecho del trabajo.

En esta hipótesis, sí encuentra cabida el antiguo argumento de los constitucionalistas, en el sentido de que la Constitución tiende a perdurar, en tanto que las circunstancias económicas y políticas causan la variación, con el tiempo y con cierta rapidez, de la reglamentación de los derechos laborales.

Sin admitir esta *minuciosidad* impropia e incompatible con el carácter genérico de las normas jurídicas de naturaleza constitucional, reiteramos el principio de que la *constitucionalización* del derecho del trabajo —que se definió a partir de las Constituciones de México (1917) y de Weimar (1919)— causó el perfeccionamiento del sistema de protección a los derechos de los trabajadores en general e, inclusive, valorizó al derecho laboral por el nivel jerárquico a que sus principios fueron elevados.

El fin de la primera Guerra Mundial nos señala también otro fenómeno de transformación del derecho del trabajo. Casi al mismo tiempo en que se presentan las primeras inclusiones de las normas laborales al texto de las Constituciones modernas tiene su origen el proceso de su efectiva *internacionalización*.

Así como la *constitucionalización* del derecho del trabajo, que culminó en el siglo XX, tiene su origen en las Constituciones francesas, sobre todo a partir de 1848, la teoría de la *internacionalización* tiene su raíz histórica en los fermentos sociales del siglo XIX.

Robert Owen —quien fue un gran impulsor del *tradeunionismo* inglés— tiene el privilegio de proponer medidas internacionales de protección al trabajo (relativas a la duración de la jornada) durante el Congreso de Aix-la-Chapelle (1818), sugerencia que no prosperó por el veto que interpusieron las naciones que constituían la Santa Alianza.

Fue en el siglo XIX, en Francia, cuando Louis Blanqui (profesor universitario) y Daniel Legrand (empresario), en los años 1838 y 1841, respectivamente, propusieron la inclusión de cláusulas laborales en los tratados celebrados por las naciones, y la elaboración de un derecho internacional del trabajo, para evitar sobre todo la generalización del *esfuerzo físico precoz* (de los menores) o *excesivo* (por las largas jornadas).

También hubo iniciativas oficiales. En 1848, los órganos técnicos de la Asamblea de Francia se manifestaron favorables a la inserción de cláusulas sociales en los actos internacionales (sin ningún resultado práctico) y, en 1855, Suiza sugirió la reglamentación, mediante tratados, de varios aspectos de la *cuestión social*, lo que no fue aceptado por los países europeos.

Ésta fue también la línea de la *Primera Internacional*, que se reflejó en el Congreso de Ginebra (1866); en el Congreso Obrero de París (1883); en el Congreso Internacional de los Trabajadores, llevado al cabo en la ciudad de Roubaix (1883); en el Congreso de Socialistas, realizado en París (1889), y principalmente en la Conferencia de Berlín de 1890, auspiciada por el kaiser y por Bismarck, sin algún vínculo con la Internacional.

Así el siglo XIX llegaba a su fin, con ideas y propuestas que no germinaron. El siglo XX sería el terreno en que crecería y florecería la teoría de la *internacionalización* del derecho del trabajo, sin que pudieran ser olvidados sus orígenes —remotos o próximos— y quienes fueron los forjadores de la renovación del derecho del trabajo y del derecho internacional público. Todo lo anterior ocurrió tempranamente, al despuntar nuestro siglo.

El Congreso Internacional de Bruselas (1897) organizó una comisión de veinte técnicos para el estudio de la tesis de la internacionalización de las

normas laborales. En 1900, en París, el Congreso Internacional —al pre-conizar la duración de la jornada, la prohibición del trabajo nocturno y la organización de los servicios de inspección laboral— propuso la conjunción de los esfuerzos de las diferentes naciones para la defensa de las prerrogativas de los trabajadores.

El Congreso de Bruselas y el Congreso de París tenían *carácter privado*. No obstante, fueron valiosas contribuciones doctrinarias, pues constituyeron un acercamiento para la fundación de la *Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores*.

Esta *Asociación*, que tuvo un papel sobresaliente en el desarrollo del derecho del trabajo, incluía en sus estatutos la propuesta de la organización de una Oficina Internacional del Trabajo, con la finalidad de publicar —en los principales idiomas de la época— las leyes de los diferentes países o, por lo menos, ayudar a su divulgación.

Este programa de naturaleza privada fue sobrepasado por el papel —mucho más amplio— que desempeñaría la Organización Internacional del Trabajo, creada en 1919 por el Tratado de Versalles.

Por sugerencia de este organismo, se convocó en 1905 la primera Conferencia de Berna, que reunió a representantes de quince países con un temario que contemplaba el trabajo nocturno de las mujeres, y la higiene y la seguridad en el trabajo, relativo al uso del fósforo blanco en la industria de velas y ceras.

Se efectuó después, también en Berna, una segunda Conferencia (1906), ocasión en la que fueron aprobadas las convenciones internacionales sobre los dos temas tratados en el encuentro del año anterior.

Estas convenciones —en términos darwinianos— pueden ser consideradas como el *embrión* de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Se fijó un plazo para el depósito de las *ratificaciones* (31 de diciembre de 1908), y quedaban las puertas abiertas para la *adhesión* de los Estados que no hubiesen participado en la Conferencia.

La tercera y última Conferencia de Berna se realizó en 1913; entonces se discutió la posibilidad de la aprobación de las otras dos convenciones: a) sobre el límite de la jornada máxima de trabajo de diez horas para las mujeres y los niños, y b) la prohibición del trabajo de los menores en las actividades industriales.

Con ese propósito se programó para 1914 una reunión a nivel diplomático con la finalidad de promover la celebración de tratados sobre aquellas dos materias.

El acontecimiento de Sarajevo y la explosión de la primera Guerra Mundial impidieron que dicha reunión se llevara al cabo.

Sin embargo, una vez terminada la conflagración, precisamente en 1919, a través del Tratado de Versalles, renacieron todas estas ideas y muchas otras:

a) El Tratado de Versalles, en su parte XIII (artículos 387-426), creó la Organización Internacional del Trabajo, y

b) En su célebre artículo 427, estableció directamente normas de protección al trabajo, enunciando principios que, a partir de entonces, fueron considerados *fundamentales* en la elaboración científica y normativa del derecho del trabajo.<sup>3</sup>

La fundación de la OIT constituyó el factor más importante en el siglo XX para el desenvolvimiento del derecho del trabajo. Nicolás Valticós describió, en términos definitivos, su morfología y su fisiología.<sup>4</sup>

El gran papel histórico que desempeñó fue múltiple: a) divulgar las legislaciones nacionales sobre derecho del trabajo; b) crear normas internacionales de reglamentación del trabajo y de protección al trabajador, de sentido universal y sujetas a un régimen —que en la práctica general se mostró satisfactorio— de control de la efectiva aplicación de las normas convenidas; c) estimular al legislador interno para hacer progresar el sistema jurídico laboral de los diferentes Estados, a través de *recomendaciones*, y d) desarrollar programas de asistencia técnica, etcétera.

Algunas veces, en las *declaraciones* y sobre todo en los convenios de la OIT, el intérprete encuentra cierta imprecisión o ambigüedad. Son generalmente defectos *intencionales*, esto es, en los que el legislador internacional incurre voluntariamente para llegar —a través de preceptos grises— a fórmulas de consenso cuando las divergencias temáticas parecen insalvables.

Sin embargo, lo que nos parece más destacado desde el punto de vista histórico es la extraordinaria *vitalidad* de la OIT. Nacida, como ya señalamos, del Tratado de Versalles (parte XIII) en 1919, la Organización fue

3 Como ha señalado Süsskind, Arnaldo L., *Direito internacional del trabalho*, 2a. ed., p. 102.

4 Valticós, Nicolás, "Droit international du travail", en Camerlynck, G. H., *Traité de Droit du Travail*, vol. 8.

el resultado de los cambios del pensamiento jurídico, político y diplomático provocados por la guerra de 1914-1918. Inserta en el contexto del nuevo orden mundial, la OIT estaba, desde su nacimiento, vinculada a la Liga de las Naciones. No obstante, cuando ésta cerró melancólicamente sus puertas, la OIT continuó en plena actividad, realizando sus tareas constitucionales. Esta situación prosiguió incluso durante los largos y amargos años de la segunda Guerra Mundial. Por lo tanto, podemos afirmar enfáticamente que, gracias a la OIT, el derecho del trabajo fue renovándose, incluso en momentos críticos para el mundo, preparando el espíritu moderno para la renovación que sobrevendría con la paz de 1945.

Al cumplir su ochenta aniversario, la OIT tiene tradiciones y resistencia orgánica suficiente como para no temer a la crisis por la que pasa, actualmente, la ONU, debilitada en sus recursos financieros y estremecida por la inviabilidad de sus proyectos de control y mantenimiento de la paz y el orden internacionales.

Así como la *constitucionalización* del derecho del trabajo quedó consagrada definitivamente a partir de las Constituciones de México y de Weimar, de 1917 y 1919, respectivamente, su *internacionalización* quedó consolidada con la actuación de la OIT, tanto en sus primeros tiempos (con lo pionero de sus programas) como en la posguerra, cuando su papel técnico fue adquiriendo, progresivamente, importancia y esplendor.

La observación esencial, en esta parte del desarrollo del tema, es que en el orden jurídico contemporáneo, la existencia de normas laborales de naturaleza internacional constituye un hecho normal y aceptado por los Estados.

Se desprende, por tanto, que estas normas laborales internacionales pueden provenir tanto de tratados bilaterales (en Sudamérica encontramos el ejemplo del protocolo adicional al Tratado de Itaipú, entre Brasil y Paraguay) como de tratados multilaterales, de los cuales el ejemplo lo encontramos en el propio Tratado de Versalles. Los convenios de la OIT, en ese sentido, revelan una tendencia hacia la *universalización* o, si preferimos usar términos actuales, la *globalización* de las normas laborales, a través de las vías legislativas internacionales.

El punto final de esta evolución será el *principio de la primacía del ius gentium* sobre las leyes internas. Tesis polémica sin duda, puede, no obstante, otorgar a las normas internacionales mayor eficacia.

Esta referencia nos parece razonable en un mundo en el que por los procesos de integración política y económica, los Estados comienzan a abdicar largas parcelas de sus soberanías, para tomar acciones conjuntas en defensa de los intereses comunes.

Por ese mismo camino jurídico se llegó a uno de los puntos culminantes del derecho del trabajo en el siglo XX: la inclusión de las prerrogativas esenciales y básicas de los trabajadores en la enumeración de los *derechos humanos* definidos en documentos internacionales.

La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 considera a la persona del trabajador a través de criterios fundamentalmente políticos, en su *status de ciudadano*.

Se presentó entonces el comienzo del reconocimiento de su dignidad. Los años que siguieron ampliaron esta noción elemental.

En una sociedad en la cual, cada vez más, el hombre vive de su trabajo y en la cual el acceso al empleo, como derecho de ejercerlo, constituyen condiciones indispensables a la dignidad y al pleno desenvolvimiento de su personalidad, no es posible separar, por tanto, del concepto de derechos humanos los derechos fundamentales del trabajador, tanto en el plano individual, como en el plano colectivo de las prerrogativas sindicales.<sup>5</sup>

La evolución de este concepto jurídico llegó a su plenitud en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la ONU (1948). En este documento internacional, los derechos humanos fueron definidos no sólo como prerrogativas *civiles y políticas*, sino también como derechos económicos, *sociales* y culturales. La Declaración de 1948 en nada innovó el reconocimiento de las garantías que enuncia: derecho al trabajo y libre elección de profesión, principio de igualdad de salarios, remuneración justa que satisfaga las necesidades personales del trabajador y de su familia, jornada limitada de trabajo, vacaciones periódicas, derecho de sindicalización y de participación en las organizaciones sindicales (artículos XXIII y XXIV). Estos derechos ya existían claramente en las legislaciones internas y estaban reconocidos en instrumentos internacionales. Sin embargo, la importancia de la Declaración de 1948 consiste en haberlos *elevado* a la condición de derecho esencial de la persona.<sup>6</sup>

5 Corrêa Meyer Russomano, Gilda Maciel, *Direitos humanos*, p. 13.

6 *Ibidem*, p. 14.

En 1966 se celebró el Convenio Internacional sobre los Derechos Económicos y Sociales, que entró en vigor el 3 de enero de 1976, una vez *reglamentado y ampliado* el contenido de la Declaración Universal de 1948. Fueron definidos más ampliamente los derechos del trabajador que se consideraban inherentes a su personalidad o indispensables para su desarrollo integral: principio de no discriminación por motivo de raza, credo, color, sexo, etcétera (artículos 2o. y 3o.); derecho al trabajo y a la obtención de medios de capacitación y profesionalización (artículo 6o.); derecho al salario justo, a la higiene y a la seguridad, al reposo en días de descanso, limitación de la jornada de trabajo y vacaciones (artículo 7o.); prerrogativa de libre organización de sindicatos y de participación en los mismos (artículo 8o.); derecho de huelga (artículo 8o.); libertad sindical, con el reconocimiento de la posibilidad de restricciones, mediante leyes internas, en lo que hace a derechos sindicales y el derecho de huelga de los funcionarios civiles y militares, incluso de policías (artículo 9o.).

La Declaración Universal coincide con la Convención Europea para la Defensa de los Derechos del Hombre y las Libertades Fundamentales, adoptada en Roma por el Consejo de Europa (1950), así como con la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, aprobada en Bogotá por la IX Conferencia Panamericana (1948). Los dos textos no añaden derechos anteriormente reconocidos, incluso por los convenios de la OIT. Esta cuestión ha sido señalada numerosas veces por los internacionalistas y por los iuslaboristas. Sin embargo, valorizaron los derechos básicos del trabajador, los incluyeron entre los derechos humanos (como ya señalamos anteriormente) y procuraron hacer un *texto básico* para garantizar los derechos de quien trabaja.

En esta misma línea podemos situar la Carta Social Europea. Sin embargo, la Carta de Bogotá es un significativo antecedente histórico: la Carta Europea fue adoptada en Turín, en 1961, más de una década después de la realización de la Conferencia Panamericana de 1948 que tenía, a su vez, antecedentes históricos relevantes en el sistema interamericano. Por tanto, podemos señalar que la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, de Bogotá (1948), elaborada al mismo tiempo que la Carta de Garantías Sociales, sólo se transformó en *convención* en noviembre de 1969, con vigencia a partir de julio de 1978. En esta fecha, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por



la ONU en diciembre de 1948, había sido dinamizada por el Pacto Internacional Relativo a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966, que entró en vigor en enero de 1976.

Hay también una evidente coincidencia en la defensa internacional de los *derechos sociales*, entre los documentos de la ONU y los de la Organización de Estados Americanos (OEA). Esto significa otorgar a los derechos laborales, definidos y enumerados en los textos referidos, la misma *protección jurídica* que el orden internacional y los sistemas de la ONU y la OEA atribuyen a los derechos políticos y civiles.

El estudio panorámico del derecho del trabajo en el siglo XX revela también que, a partir de determinado momento, comenzó a ser utilizado como instrumento político.

Si bien es cierto —como vimos anteriormente— que siempre hubo una estrecha vinculación (programática y dinámica) entre las ideologías políticas y el reconocimiento o defensa de los derechos laborales, también lo es que, en el siglo XX, el derecho del trabajo fue usado no como capítulo de reivindicación social formulada por vías políticas, sino como una oportunidad de seducción de las masas populares y trabajadoras. Es posible que este hecho sea una de las múltiples causas que han motivado las críticas contra el derecho del trabajo en las últimas décadas.

Los pensadores y agentes de izquierda siempre colocaron los derechos de los trabajadores en elemento prioritario en sus programas partidistas y en la primera línea de sus aspiraciones. Aun así, cuando el movimiento socialista se hizo con el poder en la Unión Soviética, en 1917, en la más violenta forma de proselitismo, la legislación laboral no constituyó una cuestión relevante en los programas comunistas. Tal vez esto se derive de la aparente incompatibilidad entre el ejercicio de la huelga y la estructura político-administrativa de la *república del proletariado*, que tenía por objeto la eliminación de la propiedad privada de los medios de producción económica, factor suficiente para emitir leyes generosas de protección que le correspondía garantizar al propio Estado comunista. En realidad fueron las derechas, sobre todo a partir de la década de 1920, las que mejor comprendieron el papel electoral (o electorero) que el derecho del trabajo podría desempeñar, debido a la evidente coincidencia de sus normas protectoras con las aspiraciones, propuestas y frustraciones de la clase trabajadora.

Así, cuando en Europa surgen, con éxito y desenfreno, los grandes regímenes de derecha y cuando logran que sus líderes y representantes alcancen el poder, estos trataron de incrementar las leyes nacionales en materia laboral.

Algunos ejemplos, que no extraña que sean a veces funestos, pueden ser anotados muy resumidamente:

a) Benito Mussolini, en Italia, proveniente de los movimientos socialistas radicales de los que fuera activo participante, comprendió las enormes posibilidades del derecho del trabajo como medio de captación de la fuerzas de trabajadores.

En 1922, Mussolini realizó la famosa marcha de los “camisas negras” sobre Roma, asumiendo el papel de líder unipersonal del Partido Fascista, y en esa condición se hizo nombrar primer ministro en Italia (entonces bajo la monarquía).

En el área exclusivamente jurídica, junto con sus preocupaciones administrativas de construir el Estado corporativo —diferente del todo a los Estados liberales, republicanos o monárquicos— Mussolini partió de la reformulación del derecho italiano, a través de la *Carta de Lavoro*, que fue el inicio de aquella jornada.

Este instrumento, seguido de numerosas medidas de reconocimiento de nuevos derechos de los empleados, hizo que la doctrina italiana comenzara a liderar el pensamiento jurídico laboral, gracias a la voz de eminentes maestros y a través de obras científicas que hasta hoy constituyen un punto de referencia obligado para el estudio de nuestra disciplina.

Al final de la segunda Guerra Mundial, con la derrota de Alemania, Italia y Japón —que constituían el *eje político* que arrastró al mundo a tan terrible conflagración mundial— el derecho del trabajo italiano sufrió un brusco cambio en sus conceptos, normas y fines. Los excelentes juristas que habían sistematizado y enriquecido al derecho del trabajo crearon antecedentes culturales para que Italia continuara ejerciendo una fuerte influencia en los estudios laborales de todos los continentes.

No podría dejarse de reconocer, por tanto, que el fascismo italiano aceleró la formación normativa y doctrinal del derecho del trabajo y que aquello que se hizo en el periodo de Mussolini estimuló la elaboración doctrinaria, que sería un punto de referencia cuando se formuló, democráticamente, el derecho laboral italiano.

b) En Alemania, el fenómeno fue parecido, mas no idéntico. Adolfo Hitler, desde los momentos iniciales de su predicación en las cervecerías de Munich, era agresivo enemigo del orden liberal y de las tesis socialistas. En 1930 apareció en el escenario europeo como presidente del Partido Nacional Socialista de los Trabajadores, esto es, del *Partido Nazista*, asumiendo el poder, con carta de dictador, en 1934, por la muerte de Hindenburg.

Hitler (*el Führer*), al contrario de Mussolini (*el Duce*), aunque tuvo la sensibilidad suficiente para comprender el papel político-partidista del derecho del trabajo, no ayudó a esta disciplina jurídica a alcanzar su sistematización doctrinal. La usó, es cierto, como instrumento estimulante de los trabajadores alemanes; pero la usó también como medio de opresión, persecución y humillación contra los judíos; a quienes combatió de manera abierta, violenta y cruel.

La Ordenanza del Comisariado del Reich, del 3 de octubre de 1941, que disponía del trabajo de los judíos para las actividades económicas alemanas, *excluía* a los trabajadores de origen semita de los derechos mínimos ya reconocidos por las naciones modernas: descanso pagado; jornada limitada; despido con indemnización; la enfermedad era motivo para la rescisión legal del contrato; se negaban a los judíos los beneficios de la Seguridad Social.

Escribimos, en la edición argentina de nuestro libro *O aviso prévio no direito do trabalho* (1961), bajo el título *El preaviso en el derecho del trabajo* (1965):

Sin embargo, dentro de esa negación total de los derechos del trabajador, hubo un punto donde la mano del legislador tembló y vaciló: ese punto fue, exactamente, el relativo al preaviso. Aunque se le negase todo al trabajador judío, lo único que no pudo negársele fue el preaviso irrisorio *de un día*: la rescisión del contrato sólo se produciría al día siguiente de ser notificado el empleado (p. 15).

Este derecho insignificante, irónicamente liliputense, concedido por la Alemania nazi a los trabajadores judíos, nos autoriza a establecer una enérgica advertencia: el derecho del trabajo —alabanza que puede ayudar, de modo importante en el esfuerzo de la elevación de los niveles de vida de la clase trabajadora— no debe ser transformado en arma política, ni puede ser usado en la persecución, bajo ningún pretexto de raza, reli-

gión, etcétera, de ningún trabajador. Esto sería la negación de su propios fundamentos.

Se ha señalado que la doctrina alemana y la bibliografía de la época que siguió a la derrota y reorganización de Alemania, después de la segunda Guerra Mundial, no fueron tan *extensas* en materia laboral como lo fueron la doctrina y bibliografía italianas. No es posible, sin embargo, oscurecer la extraordinaria profundidad y el raciocinio lógico de sus juristas, trazo predominante en los intelectuales germánicos. Véase, por ejemplo, la obra *Arbeitsrecht*, de Walter Kaskel y Herman Dersch, publicada antes del periodo nazista en 1925, y que, reeditada con adaptaciones sucesivas, fue traducida al español e impresa en Buenos Aires en 1961, con base en la quinta edición de este libro fundamental para el estudio del derecho del trabajo en este siglo.

En la edición hecha en Madrid del *Compendio de derecho del trabajo*, de Alfred Hueck y H. C. Nipperdey (1963), sus traductores —los juristas Miguel Rodríguez-Piñero y Luis Enrique de la Villa— en la presentación de libro dijeron expresamente:

El laboralismo alemán (omissis) ha sido, sin duda, el que ha conseguido una mayor precisión y profundidad en la construcción del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica unitaria y autónoma. Los cambios abiertos, los principios sentados y los conceptos que ha elaborado, han influido en los estudios del Derecho del Trabajo, fuera incluso de las fronteras europeas (p. 1).

Lo anterior es absolutamente exacto, sobre todo con referencia a la producción bibliográfica en torno de los nuevos rumbos jurídicos que caracterizan notablemente la recuperación de Alemania (entonces occidental) en la posguerra, a partir de 1945, cuando la nación parecía irremediablemente destruida.

c) En la península ibérica, curiosamente, como área de influencia fascista-nazista hasta el final de la segunda Guerra Mundial, hay una evidente semejanza entre las orientaciones del gobierno español y las del gobierno portugués, en cuanto a las disposiciones laborales y al tratamiento a los trabajadores.

El generalísimo Franco, como Mussolini en Italia, comprendió la importancia de la atracción de las masas obreras hacia el seno de su gobierno a través de la elaboración de leyes de alta protección social, completadas por normas de *control de las actividades sindicales*.

De esto resultó que, durante el periodo *franquista*, el estudio universitario del derecho del trabajo, la legislación de sus temas y las obras doctrinarias respecto a sus realidades y expectativas enriquecieron el espíritu jurídico de España e hicieron grandes contribuciones a toda América Latina.

En España fueron muchos los iniciadores. Dentro de los catedráticos podemos mencionar a Gaspar Bayón-Chacón y a Eugenio Pérez Botija, que enseñaron en la Facultad de Derecho y en la Facultad de Ciencia Económicas de la Universidad Complutense; fueron los principales ius-laboralista durante el gobierno de Franco. Así como éste tenía la habilidad de construir el camino para la sucesión futura, con el restablecimiento de la monarquía española, también alcanzó a formar, con sus iniciativas en materia laboral, un extraordinario grupo de juristas que enriqueció las universidades de España, y, en el momento de los radicales cambio políticos, encontró en Manuel Alonso Olea la figura central, acompañado de una pléyade muy numerosa de destacados profesores que es difícil mencionarlos a todos.

Sin embargo, esto no ocurría en Portugal. Antonio Salazar, al contrario de Franco, no hizo una oportuna y tranquila transferencia del poder a sus sucesores y a los partidos democráticos; ni estimuló el estudio ni el desenvolvimiento legislativo del derecho del trabajo en los largos años de su administración.

Por ejemplo, basta recordar que en la década de 1960 no existía una cátedra de derecho del trabajo en las universidades portuguesas. El derecho laboral se puso en movimiento a través de juzgados especializados —dirigidos por el “inspector general de la Magistratura del Trabajo”— y por la vida sindical. Sin embargo, la vida laboral del país estaba bajo control opresivo y directo del Ministerio de las Corporaciones (cuyo título mismo refleja la composición política del Estado portugués).

Todo esto se confirma cuando se lee la tentativa de justificación del régimen corporativo portugués, expuesta en un excelente libro de Conçalves Proença (entonces ministro de las Corporaciones y Previsión Social) en el que se reúnen los discursos y pronunciamientos oficiales de diferentes épocas de aquella fase histórica (1965).

A pesar de todo esto, una vez redemocratizado Portugal, surgió —con distintos matices ideológicos— un valeroso grupo de juristas, reunidos principalmente alrededor de cuatro profesores de alta calidad intelectual,

que aquí enumeramos por orden alfabético: António Monteiro Fernandes, Bernardo da Gama, Lobo Xavier, Jorge Leite y Mário Pinto.

A ellos y a sus contemporáneos, el derecho del trabajo debe —como ocurrió en Italia, Alemania y España— la tarea de la formulación de los principios laborales anteriores en términos modernos, democráticos y progresistas.

Brevemente debemos anotar que Portugal vivió durante mucho tiempo el aflictivo problema de sus colonias. Las cuestiones del trabajo de los territorios no metropolitanos (eufemismo usado para indicar naciones sujetas a duros regímenes coloniales) acapararon la atención de los legisladores y juristas, como se muestra en la obra de José María Gaspar, publicada por la Universidad Técnica de Lisboa, sobre el *Problema del trabajo en África* (1965). No sería, tal vez, exceso de audacia suponer que había cierta dificultad en hacer avanzar el derecho del trabajo en la metrópoli sin dar algún aliento a las leyes aplicables en los territorios del otro lado del mar.

La extinción progresiva de los imperios coloniales —encabezada por Inglaterra en la posguerra— y la redemocratización de Portugal, crearon un clima propicio para la aparición de excelentes juristas y la articulación normativa del derecho del trabajo, con bases modernas y estudiado cabalmente en la obra de sus principales maestros.

En América Latina hubo situaciones análogas a las que se dieron en Europa, por la influencia de las dictaduras de derecha.

Tomemos como una referencia sumaria, los ejemplo de Brasil y Argentina.

En 1930 la sociedad brasileña se encontraba sacudida por dos crisis, la crisis del café y la crisis de la bolsa de Nueva York. Había un “caldo de cultivo” favorable a una rebelión popular, que explotó —contra las elecciones fraudulentas— en octubre de aquel año y, pocos días más tarde, llevó a Getulio Vargas a la Presidencia de la República.

Vargas tenía compromisos formales hacia el desarrollo del derecho del trabajo. Estos compromisos estaban consignados claramente en el programa de la “Alianza Liberal” que lo apoyaba políticamente, y en su plataforma de candidato a la Presidencia.

Investido con la máxima dignidad del país, cumplió los compromisos que tan espontáneamente había asumido con los obreros brasileños. Fundó en 1930 el Ministerio del Trabajo, convocó a la Asamblea Constitu-

yente de 1934 que, por primera vez en Brasil, reivindicó puntualmente y con detalle los principales derechos del trabajador.

El país ya se encontraba caminando por el sistema democrático de la reglamentación laboral (inclusive con la admisión de la pluralidad sindical). Sin embargo, en 1937 sobrevino el golpe de Estado que impuso al país una rigurosa dictadura civil que se prolongaría hasta 1945.

El régimen implantado por Vargas estaba moldeado según el esquema fascista. Aunque Brasil nunca se hubiera estructurado bajo la forma corporativa, la política nacional estaba conducida en términos fascistas. Incluso la legislación laboral, estimulada vigorosamente, fue uno de sus principales medios de atracción de los trabajadores; manejada y controlada por el Ministerio del Trabajo y, más tarde, por la Justicia del Trabajo mientras ésta actuó (hasta 1946) como órgano puramente administrativo. En consecuencia, los sindicatos estaban sometidos a una férrea regulación y al dominio total ejercido por las autoridades gubernamentales.

Un fenómeno similar ocurría en aquella época y en los años subsiguientes en Argentina, víctima también de un populismo demagógico que varias veces contaminó la evolución del derecho del trabajo.

Juan Domingo Perón, como Vargas, centralizaba el poder en sus manos. Sin embargo, sin la sutileza del dictador brasileño y sin su elegante formación humanística y jurídica, Perón ejerció el poder en Argentina en términos espectaculares y radicales.

A este respecto, lo que hemos señalado sobre la experiencia brasileña, puede repetirse válidamente sobre la experiencia peronista en Argentina.

No obstante, hay que reconocer que, como ocurrió en Europa y sobre todo en Italia y España, las dictaduras latinoamericanas de derecha ayudaron directamente al progreso de las leyes laborales. Cualesquiera que fuesen sus motivos, métodos y finalidades, lo cierto es que el avance de las leyes reglamentarias del trabajo y protectoras de los trabajadores dieron lugar a una enorme bibliografía especializada en Argentina y Brasil. Además, presentaron antecedentes históricos que, con medidas posteriores de ajuste y corrección, llegaron a buen término; adaptaron los antiguos sistemas locales a los nuevos estilos reclamados por las instituciones democráticas restablecidas en aquellos países.

Las políticas laborales de estas dictaduras —con el manifiesto propósito de perpetuar en el poder a sus líderes— crearon legislaciones alta-

mente politizadas, con fines demagógicos y promovieron la *reglamentación sindical orientada en el sentido de los intereses partidistas*.

Esto mismo ocurrió en Europa. Y en Europa como en América, el *führer*, el *duce*, el *dictador*, el *jefe de la nación* surgieron en el escenario como defensores de las clases trabajadoras, mitificados y casi divinizados, adoptando el título —irónico si no fuera cruel— de “padre de los trabajadores”.

Así, de modo esquemático y un poco incierto, podemos decir que esta fase histórica del derecho del trabajo en el siglo XX fue larga y penosa; se extendió del decenio de 1930 hasta dos décadas más adelante; dejó profundas huellas en las leyes latinoamericanas, ya fuera por la iniciativa nacional de cada país, ya por la adopción o recepción de las iniciativas de otros Estados.

No debe olvidarse que en Brasil, en el sistema dictatorial iniciado en 1937 (*Estado Novo*), aunque nunca se hubiese instalado en el país una organización típicamente corporativista, *las leyes sindicales fueron elaboradas siguiendo el modelo fascista*. Con pequeñas modificaciones, estas leyes estuvieron en vigor hasta 1988, cuando se promulgó la actual Constitución de la República. Así, pudo contemplarse el contradictorio espectáculo de regímenes democráticos (1946-1964), militares (1964-1985), y de reinstalación democrática (a partir de 1985) manteniendo en funcionamiento el sistema sindical, organizado con las bases teóricas del régimen fascista europeo.

Puede decirse, pues, que los gobiernos fascistas o parafascistas estimularon la elaboración del derecho del trabajo con fines espurios y con métodos no siempre correctos, al mismo tiempo que sofocaban los movimientos sindicales, negándoles libertad plena y autenticidad, derecho de huelga y amplia libertad de negociación colectiva.

Este largo periodo —que se extiende desde las primeras embestidas de Mussolini hasta la experiencias latinoamericanas— ha llegado felizmente a su fin, sin indicios, en el horizonte de la historia, de su renacimiento.

Está claro que el siglo XX marcó un acentuado *movimiento de expansión* del derecho del trabajo. Ya sea por la ampliación progresiva del elenco de categorías profesionales tuteladas por sus leyes, ya por el aumento de instrumentos jurídicos (favorables a los empleados) que fueron admitidos en las leyes internas y en los tratados internacionales.



Idéntica expansión se presentó en cuanto al ámbito geográfico en el que el derecho del trabajo comenzó a representar —sobre todo, por la acción de la OIT— un importante factor de mantenimiento del orden social abarcando naciones asiáticas, africanas y latinoamericanas en las cuales, hasta entonces, las leyes laborales eran incipientes, inorgánicas, de pequeño alcance y, principalmente, de *difícil y rara aplicación práctica*.

Entre las áreas en las que el derecho del trabajo comenzó a tener relevancia jurídica, en el curso de este siglo, debe ser incluido Los Estados Unidos de Norteamérica.

Hasta el año de 1842, la asociación de trabajadores creada con el fin de obtener reivindicaciones sociales, se conceptuaba *como delito*. Era la supervivencia, en Estados Unidos, de la vieja coerción empresarial y gubernamental sobre las entidades sindicales.

En 1842, esta teoría comenzó a alterarse en virtud de la sentencia judicial —como es peculiar del sistema norteamericano— pronunciada en el caso *Common Wealth vs. Hunt*. Incluso hacia el final del siglo XIX, más precisamente en 1890, y con base en la *Sherman Antitrust Act*, los tribunales norteamericanos emitían *sentencias* contra la reivindicaciones obreras, con el argumento de que eran nocivas para la economía del país.

Prohibidas estas *decisiones* en 1932 (*Norris-La Guardia Act*), se presentó el primer paso institucional de un régimen de protección efectiva de los trabajadores, a través de la *National Labor Relations Act (NLRA)*, conocida como *Wagner Act* (en honor del senador que la propuso y que fue su principal defensor en los debates parlamentarios). Esta ley entró en vigor a partir de 1935.

Progresivamente, este documento fue perfeccionándose gracia a la *Taft-Hartley Act*, de 1947 y la *Landrum-Griffin Labor Manegement Reporting Disclosure Act*, de 1959.

La *Wagner Act (NLRA)* ya fue examinada y estudiada por Octavio Bueno Magano, en su libro *Organização Sindical Brasileira* (p. 47), cuando la definió como “una auténtica Carta Maga del movimiento laboral americano”.

En esta ley, el Gobierno adoptó la posición de que no permanecía indiferente al problema laboral, protegiendo, al contrario, el derecho de los trabajadores de organizarse colectivamente y de usar los medios para el éxito de las negociaciones entabladas. Para que tal protección no se tornase inocua, se creó paralelamente el concepto de práctica desleal de empleados, considerando

como tal a todo acto antagónico a aquellas actividades protegidas, tales como la negación a negociar, la interferencia en el derecho de organización, el inducir a la no afiliación sindical, etc.

La característica de los movimientos laborales en Estados Unidos reside, precisamente, en la lucha contra las resistencias de los empresarios que no aceptaban negociar con los sindicatos de trabajadores y que, amparados en su extraordinario poder económico, obtenían de los sucesivos gobiernos posiciones contemplativas, de abstención (incluso desinterés, como se ha dicho) frente a la cuestión del trabajo.

Benjamín M. Shieber, ilustre jurista norteamericano que ocupó la cátedra en la Universidad estatal de Louisiana, en la curiosa obra que escribió en portugués y que publicó en Brasil, titulada *Iniciação ao direito trabalhista norte-americano*, confirma nuestra apreciación:

Durante toda la historia de los Estados Unidos, los empresarios nunca reconocieron de buena voluntad el derecho de los sindicatos a representar a sus trabajadores en las negociaciones colectivas. Los empleadores sólo reconocieron a los sindicatos cuando fueron compelidos a ello. Esto sucedió debido, ya a la presión de un sindicato que amenazaba con huelga, ya a la presión gubernamental como ocurrió durante la Primera Guerra Mundial, cuando el Presidente Woodrow Wilson intervino en las empresas que se habían negado a negociar con sindicatos que representaban a sus empleados (p. 18).

Si consideramos que los contratos colectivos han sido el medio casi exclusivo por el cual los trabajadores norteamericanos han obtenido cláusulas normativas de protección social, el obstáculo a la negociación significaba la negativa abierta de los derechos esenciales.

Al contrario de lo que aún ocurre en numerosas naciones latinoamericanas, el trabajador norteamericano y sus sindicatos no solicitan del Estado leyes minuciosas. Ellos mismos quieren obtener el reconocimiento o ampliación de sus derechos en la mesa de negociación del contrato colectivo. De ahí el esfuerzo del movimiento sindical norteamericano en el sentido de consagrar un sistema de negociación colectiva leal, directa, efectiva, de la cual resulten cláusulas que garanticen la ejecución práctica de las normas convenidas.

Por otro lado, la observación de Benjamín M. Shieber en el sentido de la intervención del presidente Wilson durante la primera Guerra Mundial, para obligar a los empresarios a negociar con los sindicatos repre-

sentativos de los trabajadores, muestra que, a pesar de la enorme fuerza y poder político y económico del empresariado norteamericano, pesa más la imagen y prestigio del presidente de la República, debido en parte a que del gobierno dependen, a gran escala, medidas financieras y económicas que afectan las actividades y el lucro de los empresarios.

El poder de la Presidencia de Estados Unidos se hizo sentir, muy claramente, en la programación política del *New Deal* apoyada por el inolvidable presidente Franklin Delano Roosevelt, en la década de 1930, y que fue la principal apertura histórica para la adopción de un sistema de efectiva protección a la clase obrera norteamericana.

El pequeño número de leyes sociales en vigor en Estados Unidos, que contrasta con la abundante y detallista legislación de otros países, en especial los latinoamericanos, proviene, como hemos señalado, de la circunstancia de que su ordenamiento jurídico laboral está formado menos por normas legales que por convenciones colectivas de trabajo.

Por lo anterior, lo significativo de las reivindicaciones obreras en aquella nación lo constituyen el derecho de negociar, de obligar al patrón a participar en la mesa de convenios, de garantizar el cumplimiento de lo que haya sido pactado, y el mantener, en el proceso de negociación, el principio de la buena fe.

Ésta fue la vía por la cual, al contrario de lo que ocurría hasta el comienzo de la década de 1930, Estados Unidos se incorpora al movimiento universal de garantizar al trabajador —por los caminos más compatibles con las tradiciones de cada país— la protección necesaria a su vida, al mantenimiento de su familia, a la asistencia en las horas de enfermedad o desempleo, teniendo por escudo y como espada la organización del sindicato y el reconocimiento de su enorme poder de lucha.

Después de la segunda Guerra Mundial, un observador atento podría percibir dos fenómenos paralelos: el primero, ostensiblemente hacía progresar, ampliar y profundizar la legislación laboral de cada Estado, bajo el estímulo de las *recomendaciones* y de los *convenios* de la OIT. El segundo, calladamente y casi oculto, contiene los indicios, tímidos y vagos, de la tesis de que el derecho del trabajo —como una onerosa fuente de obligaciones para los patrones y, por tanto, para la producción económica nacional— adolecería pronto de una reestructuración profunda que le impusiera un alto, o incluso que lo hiciera retroceder en su desarrollo histórico.

En el momento en que esto ocurría, a partir de la mitad del siglo, las *principales características* de las leyes laborales protectoras del trabajador eran cada vez más nítidas. Muy sucintamente nos referiremos a cuestiones que entonces se consideraban fundamentales:

a) *Normas minuciosas sobre la duración del trabajo*. De estas normas resultaba la limitación de la jornada (con la obligación del pago de horas extras con un salario mayor), descanso en domingos y días festivos, vacaciones anuales con goce de sueldo, e incluso gratificaciones y beneficio adicionales, etcétera.

b) *Protección legal al salario*, en cuanto a la irrenunciabilidad del lugar, *modo y forma* de pago, los limitados efectos de los recibos, la preferencia de los créditos salariales en los juicios de quiebra y sobre todo la adopción de fórmulas de ajustes que garantizaran el poder adquisitivo de la remuneración de los trabajadores duramente afectados por los altos índices inflacionarios.

c) *Rigurosa reglamentación administrativa de las condiciones de trabajo*, en lo que se refiere a seguridad e higiene, con las normas especiales de seguridad social, y los derechos relativos a accidentes de trabajo y enfermedades de profesionales.

d) *Garantía del empleo*, a través del establecimiento de indemnizaciones proporcionales al tiempo de servicio, y de la adopción de la institución (tan criticada) de la *estabilidad* del trabajador en la empresa y en el empleo, principio doctrinario divulgado sobre todo después de las leyes sobre el *despido injustificado*, en los años de 1950, en la antigua República Federal Alemana.

e) *Estímulo a la negociación colectiva*, como instrumento de ampliación progresiva de los derechos atribuidos por la ley a los trabajadores, considerados como el *límite inferior* de las prerrogativas de la clase trabajadora.

f) *Establecimiento de un sistema eficaz de formación de mano de obra*, con normas peculiares para la formación profesional.

g) *Organización de mecanismos procesales*, en la órbita del Poder Judicial, para el conocimiento de los conflictos individuales y, como hacen pocas legislaciones, conflictos colectivos (jurídicos y económicos). Esta amplia competencia normativa de los tribunales laborales, reconocida por la legislación fascista y otras legislaciones anteriores, y consagrada en el derecho brasileño, fue abandonada por Italia, pero se conservó en Brasil.

La justicia laboral está siendo cada vez más abandonada por los países industrializados, que prefieren utilizar los contratos colectivos de trabajo; sin embargo, continúa siendo necesaria en las naciones subdesarrolladas o en vías de desarrollo, como una garantía plena de los derechos de los trabajadores.

Muchos otros aspectos del derecho del trabajo en el comienzo de siglo XX podrían ser mencionados. Las referencias que hacemos son meramente ejemplificativas y, sin embargo, muestran que la regulación del derecho del trabajo obedecía a sistemas legales minuciosos, al mismo tiempo amplios, y sobre todo, *imperativos e irrenunciables*.

La reacción contra estos avances de protección jurídica (por vía legislativa) en favor de los patrones, comenzó a surgir y crecer entre los economistas que, poco a poco, fueron tomando por asalto los campos del derecho del trabajo y procuraron modelar las formas de legislación social según los principios económicos.

De aquí que pronto se presentara el choque entre el *desarrollo social* (con el perfeccionamiento de las normas laborales) que debería depender del grado de *desarrollo económico* del país y por tanto secundario. Esto representaba una antítesis de la idea de que el *desarrollo social* amplía los mercados, incentiva el consumo, eleva el nivel de vida del trabajador volviéndolo más productivo y permite a la sociedad el acceso a los *niveles* superiores de progreso y bienestar, condiciones imprescindibles para que gane impulso armónico el *desarrollo económico*.

José Luis Fiori, profesor del Instituto de Economía Industrial de la Universidad Federal de Río de Janeiro, uno de los más lúcidos críticos de las políticas neoliberales, publicó, el 13 de diciembre de 1997, en la *Folha de São Paulo* —prestigiado órgano de difusión brasileño— un importante artículo titulado “Um pequeno catecismo neoliberal”, con un subtítulo que resume perfectamente el pensamiento del autor: “el modelo económico adoptado en la mayor parte de los países cierra las puertas al desarrollo verdadero”.

Es importante hacer notar que esta firme resistencia a la *nouvelle vague* del liberalismo parte de un profesor del Instituto de Economía Industrial. Lo anterior lo puntualizamos debido a que fue en las reuniones que los economistas sostuvieron cuando renació la tesis del *liberalismo resucitado*; un fantasma antiguo revestido de falsa modernidad.

Es conocido que, hacia el final de la segunda Guerra Mundial el economista austriaco Friederich von Hayek publicó un libro que mucho después cobró notoriedad: *O caminho da servido* (1944). Rodeado de discípulos fieles y atentos, Hayek reunió en Mont Pèlerin —un enclave de los Alpes suizos— a un grupo de amigos, y en ese encuentro atribuyó las turbulencias de la historia contemporánea al gigantismo del Estado intervencionista. La crisis económica de la década de 1970 dio a esa tesis una dimensión inesperada.

Fiori, en el citado artículo, escribió con ironía manifiesta:

Realmente el Grupo de Mont Pèlerin permaneció hasta los años 60 en el cuasi anonimato. Sus ideas fueron vistas como una especie de hijo bastardo de una época en que reinaban absolutamente —en el mundo político, económico y académico— las ideas Keynesianas, socialistas y de desarrollo. Fue la crisis económica del 70 la que le dio una súbita credibilidad frente al aparente fracaso del Keynesianismo. Es ahí donde comienza su vertiginosa ascensión académica, a pesar de que su hegemonía intelectual e ideológica mundial sólo se concretaría a partir del final de los años 80, con la victoria políticoelectoral conservadora, que abrió el camino para la recomposición de la supremacía norteamericana y la difusión, a partir del eje anglosajón, de las políticas neoliberales de desregulación de los mercados financieros y del trabajo, de la desaparición de las fronteras económicas nacionales y de la privatización de las empresas y los servicios públicos.

La hegemonía anglosajona mencionada por Fiori solamente fue posible debido a la *globalización de la economía*, y esta globalización, a su vez, fue solamente posible después de la desaparición de la Unión Soviética del lugar que ocupaba en el mapa como gran potencia. El gran diplomático y jurista Ilmar Penna Marinho, cuando era embajador de Brasil en Moscú, en 1972, nos confiaba con perspicacia y malicia que “la Unión Soviética es una superpotencia subdesarrollada”. Los hechos posteriores le darían la razón.

Hoy se afirma que la Unión Soviética fue sacudida y posteriormente derrumbada debido a dos grandes fuerzas: la fuerza espiritual de Su Santidad, el papa Juan Pablo II, y la fuerza material de Estados Unidos, manejada por su presidente Ronald Reagan.

Una vez terminada así la *Guerra Fría*, al morir uno de su dos protagonistas, Estados Unidos se erigió como la única superpotencia de finales

del siglo XX. El *proceso* de globalización económica jamás adquirió tanta intensidad como la que actualmente goza.

John Galbraith —economista casi diabólico, que reviste sus argumentos con sarcasmos volterrianos— en una entrevista publicada en octubre de 1997, en el *Corriere de la Sera*, que circula en Italia, hizo una denuncia audaz, definiendo la globalización de la economía como la forma actual del imperialismo económico. Traducimos algunas palabras de Galbraith: “globalización es un vocablo que yo no uso. No es un concepto serio. Nosotros los norteamericanos lo inventamos para disimular nuestra política de invasión económica en otros países”.

Hacia el final del siglo XX, se encuentra el derecho del trabajo —después de su lucha contra el gobierno y los empresarios en el siglo XIX— cara a cara con su mayor enemigo: el neoliberalismo, el cual (como el neofascismo, el neonazismo, el neocomunismo) nada, absolutamente nada tiene de nuevo. Es simplemente la resurrección del liberalismo clásico bajo las luces de un escenario moderno.

Es curioso señalar que, quienes presintieron esa amenaza y que se dispusieron a enfrentarse al neoliberalismo, en el plano académico, fueron en un principio un elevado número de sociólogos y politólogos connotados, con un pequeño grupo de economistas. La amenaza era dirigida, directamente, contra el derecho del trabajo. ¿Dónde estaban los juristas en esta línea de defensa? Continuaban discutiendo tranquilamente sobre la interpretación de las leyes, resolviendo sibilinos problemas de doctrina, dando conferencias y consiguiendo puestos en sus universidades. Nos recordaban a los teólogos de Constantinopla, quienes discutían sobre el sexo de los ángeles mientras los turcos destruían las murallas de la ciudad.

Al fin, los juristas comenzaron a desempeñar el papel que les correspondía. Cuando hablaban en nombre propio e individualmente, daban la impresión de predicar en el desierto; sin embargo, poco a poco fueron comunicándose y ordenándose, estando presentes y acordes casi unánimemente en congresos, conferencias, aulas y libros. Nosotros mismo señalábamos que la abstención de los iuslaboralistas en este duelo intelectual era imperdonable. Sin embargo, ya no es necesario recordarlo más desde la publicación del libro en homenaje al ilustre profesor Héctor Hugo Barbagelata, organizado por la Universidad de la República Oriental del Uruguay, y en cuyas seiscientos setenta y siete páginas, cuarenta iuslaboralistas de todo el Occidente moderno, sin discrepancias relevan-

tes, adoptan la uniforme postura de defensa del derecho del trabajo (*Evolución del pensamiento juslaboralista*, 1997).

El derecho del trabajo está siendo blanco de poderosas agresiones al final del siglo XX. Las teorías neoliberales tratan de crear una nueva concepción de derecho del trabajo, y pretenden reducir el papel intervencionista del Estado. La tesis de la reducción *cuantitativa* de las leyes laborales no esconde la intención oculta de disminuirlas también *cualitativamente*; es decir, que en verdad lo que se pretende es minimizar el *contenido* de las leyes sociales, ablandando los *mandatos imperativos*, de modo que se amplíe el *poder de decisión del patrón*, en el contexto de la empresa.

Un ejemplo de las intenciones del neoliberalismo respecto del derecho del trabajo lo tenemos en el despido injustificado: el derecho laboral niega la validez del *derecho de despedir*, del cual el patrón aparece como titular; en el orden capitalista, se concede al patrón un *poder de facto* (como lo explicaba Barassi en la doctrina italiana), para despedir al trabajador sin causa justificada. Al hacer uso de este *poder de facto*, el patrón comete un ilícito civil, y responde de las indemnizaciones legalmente previstas. Un síntoma de la concepción neoliberal es la proclamación de la existencia de un *derecho potestativo de despedir*, sometiéndose el patrón voluntariamente a las sanciones que este acto le acarrea ante la ley. Esta doctrina ha venido siendo aceptada por jueces y autores.

En relación a lo anterior, cabe aclarar que el *derecho potestativo* es aquél en el cual su ejercicio depende únicamente de la voluntad de su titular. En el despido *injustificado*, el acto del patrón es *potestativo*. Sin embargo, este acto no proviene de un *derecho subjetivo* del cual sea titular el empresario. Es *potestativo* en el sentido de que depende de la voluntad del empresario, sin la intervención de un tercero, pero es un *acto ilícito* y no un *derecho*. El despido injustificado, por ser un acto ilícito, somete a su autor a las sanciones de la ley. *Cuando hay causa justificada*, el derecho de despedir es potestativo, porque depende del patrón despedir o no despedir al trabajador, sin incurrir en ningún tipo de sanción. Si no se presenta una causal justificada para despedir al trabajador, no hay derecho potestativo de despedirlo. Si lo despide sin causa, lo puede hacer en tanto él dirige la empresa, pero quedará sujeto a las sanciones legales.



Un jurista neoliberal diría: justo o injusto, el despido es un *derecho potestativo* del patrón, pues voluntariamente su titular lo realiza sometándose a las consecuencias legales de su acción. El jurista social demócrata no diría lo mismo, él negaría el derecho de despedir injustificadamente al trabajador; reconocería la posibilidad fáctica de que ocurra el despido injustificado, pero con las consecuencias que las leyes nacionales determinan por la rescisión injustificada.

Se pretende, por tanto, dar al derecho del trabajo un sentido totalmente nuevo, contrario a su historia.

El riesgo de que esto suceda ya se encuentra frente a nosotros con varios hechos que impactan en el derecho del trabajo, con un alto poder de regresión. Veamos algunos ejemplos:

a) La revolución tecnológica —una nueva y grandiosa revolución industrial— que creó insospechados métodos de trabajo y producción económica. Las nuevas técnicas aplicadas, sobre todo en la industria, dejarían atónitos a los estudiosos de las décadas de 1960 y de 1970, por la *automatización* de la prestación de servicios.

Ahora podemos comprender que la reformulación de la economía (como ocurrió en la Revolución Industrial del siglo XIX) puede producir, a largo o mediano plazos, resultados favorables para la población en general y por tanto también para el trabajador en lo particular. Sin embargo, estos nuevos métodos industriales, comerciales y agrarios representan, casi siempre, una considerable disminución de los puestos de trabajo.

b) Las modernas tecnologías reclamarán —por indiscutibles razones— la *flexibilización* de las leyes laborales, para una mejor adaptación del contrato de trabajo a las nuevas condiciones del servicio.

Hay una *flexibilidad inteligente*, que consiste en tomar medidas legales que permitan la adaptación del contrato de trabajo vigente a las nuevas condiciones de funcionamiento de las empresas. No nos parece absurda la flexibilización de la jornada, del periodo vacacional, de los reposos diarios y semanales e incluso de las funciones del trabajador o del monto y condiciones del pago de salarios, *siempre que haya consentimiento libre del trabajador y prueba cierta de la causa determinante de las nuevas condiciones de los servicios*.

Lo que no podemos admitir es que, por la vía de la flexibilización, se llegue a la reducción de los derechos fundamentales del trabajador.

Las alteraciones contractuales determinadas por la *flexibilización inteligente* de las normas laborales (legales o convencionales) están sujetas al consentimiento del trabajador y siempre se hacen acompañar de compensaciones (no tanto pecuniarias como funcionales).

En contraposición, lo que llamamos *flexibilización irracional* tiene como fin *desregular* el sistema de protección del trabajador.

c) El *desempleo* es el principal riesgo del trabajador moderno. En Europa, independientemente de su gran desarrollo e industrialización, muchos países sufren, al final del siglo XX, índices alarmantes de desempleo. Al contrario, en Estados Unidos se presentan logros, euforia y éxito económico, acompañado de un índice soportable de desempleo.

La falta de trabajo tiene como consecuencias directas la baja de los salarios, el estímulo a los fraudes patronales, la ineficacia de las negociaciones colectivas y el debilitamiento del sindicalismo. Ningún trabajador puede negociar o luchar por sus derechos y por la conquista de derechos nuevos si sobre su cabeza pende la “espada de Damocles” de la rescisión contractual.

Ésta es la razón por la cual, en la práctica, las leyes laborales son transgredidas a través de contratos individuales contrarios a los contratos colectivos y a la misma ley. No es otra la razón por la cual el derecho del trabajo comienza a aceptar, como forma de paliar los efectos del desempleo, ciertas modalidades de contratos que, clásicamente, los juristas criticaban y las leyes restringían.

Ejemplos característicos se presentan en los contratos celebrados —cada vez en mayor escala— de tiempo parcial, a domicilio del trabajador, por temporada y por tiempo determinado.

Estas mutaciones conceptuales y prácticas revelan las características de nuestra época y la actividad económica de la humanidad. Es natural que el derecho del trabajo procure adaptarse a ellas, sin continuar considerando al legislador como el necesario regulador de los más ínfimos detalles de la materia laboral. La ley debe ser la *base mínima* de los derechos del trabajador. Por debajo de ella, nada es posible. Arriba de lo establecido por ella, el consentimiento de las partes permite todo. Este todo, que se eleva por encima de la *línea inferior*, puede ser alcanzado a través del contrato del trabajo, pero el instrumento fundamental de la *flexibilización inteligente* es el *contrato colectivo*.

Es evidente que en el siglo XX se presentó el apogeo del derecho del trabajo —prolongado durante más de medio siglo, desde 1920 hasta finales de los años 1970— así como, ahora en vísperas del siglo XXI, se provoca su decisiva crisis existencial.

La causa motora de esta crisis —como señalamos anteriormente— fue la globalización de la economía, que se volvió posible al existir en el mundo contemporáneo una sola superpotencia, que por su devenir histórico, riqueza y recursos humanos es la expresión triunfal de las ideas democrático-liberales.

Nada es más comprensible, pues, que en las actuales dimensiones de la historia resurjan, a nivel universal, las antiguas concepciones liberales (por la derrota estrepitosa del comunismo y por el retroceso de los gobiernos socialistas); así como que se presente la necesidad de la reducción de los costos de producción de bienes y servicios, por la competencia provocada por la globalización de la economía. Más de una vez se confirma la idea de que los problemas internos de las empresas tienden a desahogarse en la reivindicaciones patronales de la baja de los salarios a los trabajadores, de las cargas sociales y laborales, y de la reducción de cargas fiscales.

El colapso de la economía asiática, en los últimos años del siglo XX, amplió la justificación de estas posiciones doctrinarias y prácticas, que se oponían a la ampliación e incluso a la supervivencia del derecho del trabajo tal como lo conocemos y deseamos.

Incluso ahora podemos observar cómo, aunque ningún gobierno o muy pocos acepten el indeseado mote de neoliberal, casi todos actúan como tales, en el contexto de esta terrible transfiguración de los conceptos sociales que se da en nuestra época.

En el marco de estas ideas, el derecho del trabajo revela, en el final del siglo XX, ciertas tendencias, bastante definidas que, si son comprendidas y coordinadas, podrían contribuir a la adecuación de sus principios y normas y la situación fáctica de la sociedad contemporánea.

a) El derecho del trabajo sufrirá, tal vez, una *reducción normativa*. Si esto ocurre, como nos permiten suponer todos los elementos, habrá una consecuencia benéfica, que será limpiar todas las legislaciones nacionales de los excesos detallistas, transfiriendo a un plano secundario la minucias relativas a los problemas individuales y colectivos del trabajo: normas de higiene y seguridad, reglamentación de trabajos especiales y ciertas pro-

fesiones, cuestiones de las inspecciones del trabajo, organización sindical, etcétera.

Lo anterior causará que se definan las normas básicas laborales como el *mínimo* de derechos, abriéndose (por encima de ese *mínimo*) un espacio en blanco que habrá de ser llenado por los contratos colectivos.

Téngase presente, además, que la *reducción de la reglamentación* del derecho del trabajo, como una simple limpieza de la legislación, no implica la *reducción de los derechos de los trabajadores actualmente proclamados como fundamentales o indispensables de la dignidad del trabajador como persona y como ciudadano*.

La rigidez de la jornada de trabajo, de los periodos de descanso en la jornada o entre jornadas, y el sistema de vacaciones anuales, de las horas extraordinarias (materias hoy ordenadas a través de normas inflexibles) serán ablandadas paulatinamente debido a la nueva tecnología de producción y por los efectos de las crisis económica o como consecuencia del desempleo.

El gran problema de este momento es el de la *disminución de la jornada de trabajo*, que ha generado candentes debates. Esta técnica de reglamentación de la disminución del trabajo puede ser loable en la medida en que genere nuevos empleos, y estimule la producción de bienes y servicios.

Para que esto ocurra, será indispensable la adopción de un riguroso régimen de control de las *horas extraordinarias*, ya que, por un lado, son aceptadas por los trabajadores para quienes significan más ingresos; y por el otro, por los patrones, quienes de esa manera evitan la contratación de nuevos empleados. Así, si no se reglamentan adecuadamente las horas extras, se convertirán pronto en un obstáculo para la apertura de nuevos puestos de trabajo.

Relacionado con el anterior tema, existe también la posibilidad de la constitución de *compensaciones de horarios*, con la posible creación de *bolsas o bancos de horas de trabajo*, con exclusión de los horarios y las jornadas fijas.

Lo anterior favorecería en gran medida la producción, intensificándola en los momentos propicios y reduciéndola en las horas de bajo consumo.

Sin embargo, lo anterior en nada ayuda para el aumento del número de empleos; evita, al menos parcialmente, la desocupación de los obreros ya contratados para no dejar lugar abierto para la contratación de nuevos empleados. Por lo tanto, se favorecen más los intereses de la producción

(esto es, del empresario), pero se omite cualquier mejoramiento en cuanto a la vida personal, familiar y social de los trabajadores.

La importancia que ha revestido siempre la duración de la jornada surge no sólo de la necesidad de protección física y psicológica para el trabajador, sino de la necesaria relación entre tiempo trabajado y salario percibido.

Estas fueron las razones por las cuales, en el siglo XIX, los obreros ingleses cantaban con ingenuas rimas sus reclamaciones:

*Eight hours to work;*  
*Eight hours to play;*  
*Eight hours to sleep;*  
*Eight shillings a day.*

Estos *cuatro ochos* de los ingleses, propugnados en sus rimas, correspondía a los *tres ochos* de los franceses que se hicieron oír con las campanadas del 1 de mayo: “*huit heures de travail; huit heures de loisir; huit heures de sommeil*”.

Francia es un ejemplo característico de la progresiva reducción —de mediados del siglo XIX a fines del siglo XX— de la jornada de trabajo y del horario semanal.

Este pequeño cuadro revela la relación entre el proceso tecnológico y la reducción directa del tiempo de actividad de los trabajadores:

1848: jornada de doce horas para los obreros.

1900: jornada de diez horas en las actividades industriales.

1906: garantía del reposo semanal remunerado.

1919: jornada de ocho horas.

1936: a la limitación de la jornada diaria y del descanso semanal, se añaden las vacaciones pagadas de dos semanas.

1965: vacaciones de cuatro semanas, con cuarenta horas de trabajo semanal.

1985: vacaciones pagadas de cinco semanas, con treinta y nueve horas semanales de trabajo.

1997: proyecto de ley propuesto por el primer ministro Lionel Jospin, *para entrar en vigor en el año 2000*, reduciendo la jornada semanal a *treinta y cinco horas*.

Este proyecto de Jospin nos obliga a meditar sobre la acentuada tendencia de la reducción progresiva del tiempo de trabajo, y sobre el vigor subsistente de la ley laboral en los mismos tiempos del neoliberalismo.

b) Estas tribulaciones sufridas por el derecho del trabajo, las empresas y el Estado se extienden también a la seguridad social y al derecho procesal del trabajo.

Crece cada día más el número de propuestas que pretenden dar cortes profundos en las leyes de la seguridad social, suprimiendo drásticamente programas que incluso son esenciales en el conjunto de derechos de protección del trabajador. Se alegan para esto las fallas del sistemas de seguridad social, diciendo que no debe ser autosustentable. Es obligación fundamental del Estado garantizar su liquidez económica-financiera.

Al mismo tiempo, en los países que poseen una organizada justicia del trabajo se ataca su misma existencia. Sin atender a los devenires históricos y particulares característicos de cada nación, se usan ejemplos de derecho comparado como ataque a la magistratura especializada en material laboral, causando grave perjuicio a su tradicional e indispensable independencia.

c) En la esfera del derecho colectivo, la globalización económica tiende a formar la *globalización sindical*, tanto en áreas geográficas integradas como en sentido universal.

El derecho del trabajo nació para defender a la persona del trabajador y la libertad de sindicalismo. Ahora nos parece que la supervivencia del derecho del trabajo carece no solamente de la contribución doctrinaria de sociólogos, de los políticos, de los economistas y de los iuslaboralistas, sino también de los trabajadores a través de sus sindicatos.

El sindicalismo está convocado a auxiliar el esfuerzo científicos que demuestra la forma en que las ideas liberales, valiosas en el plano político y razonables en el plano económico, no pueden subsistir en el plano social, en regímenes de justicia, paz y bienestar.

La paradoja que resulta de lo expuesto es ésta: el derecho del trabajo, en su evolución progresiva, aumentó sus áreas normativas y de aplicabilidad, buscando un *máximo* de reglamentación del trabajo, con una ampliación creciente de los derechos del trabajador.

La tendencia predominante, en el ocaso del siglo XX, es garantizar, frente al impacto neoliberal, la *base legal mínima* de los derechos inalienables de la clase trabajadora, dilatable a través de la negociación colectiva, e irreductible, incluso, cuando soplan los fuertes vientos de las transformaciones históricas.