

EL DERECHO DEL TRABAJO EN BUSCA DE SÍ MISMO

Néstor DE BUEN

SUMARIO: 1. Un derecho en ascenso; 2. Las primeras llamadas de atención; 3. La crisis como parteguas; 4. Los remedios frente a la crisis; 5. Las nuevas hegemonías; 6. Las nuevas ideas; A. Tutela preferente del trabajo y no del trabajador; B. Control de los salarios; C. Inestabilidad de la relación laboral; D. Productividad como objetivo; E. Disminución del vigor sindical; F. Limitaciones al derecho de huelga; 7. El destino incierto del derecho del trabajo.

1. UN DERECHO EN ASCENSO

Cumplida la dolorosa gestación del siglo XIX, el derecho del trabajo se encuentra a sí mismo en 1917 en la Carta de Querétaro y en el Tratado de Versalles de 1919. Cumple después el compromiso de caracterizar a la Constitución de un nuevo Estado: la República de Weimar y, años después (1931), los mismos antecedentes, el mexicano incluido, inspirarán a los constituyentes de la República española.

El periodo difícil entre las dos guerras mundiales, de seria crisis económica, no propició el desarrollo positivo de la nueva disciplina. Por el contrario, los saldos de la primera traerían totalitarismos insostenibles con soluciones corporativas de prolongada vigencia. En los Estados Unidos de Norteamérica, la crisis de 1929 provocó desempleo y miseria. Los conflictos derivados de las ansias imperialistas de los fascistas: primero Etiopía y después España, Austria y Checoslovaquia, hicieron aún más difíciles las cosas hasta llegar a la invasión de Polonia por los nazis y el inicio de la Segunda Guerra Mundial.

Cinco años de guerra; millones de muertos; una geografía desquiciada; economías deshechas y, como complemento, el conflicto ideológico llamado "guerra fría", no fueron impedimento para que al calor de la paz difícil y precaria y de los planes de desarrollo de los países ocupados: Alemania y Japón, de manera especial, las economías encontraran un nuevo impulso y, pasados los primeros años, el mundo reiniciara el camino del desarrollo. No fue fácil.

América Latina, en perpetuo conflicto político aprovechó, no obstante, las circunstancias de la guerra. Su economía fundada sobre todo en la exportación de materias primas vio, sin embargo, una nueva oportunidad cuando los países capitalistas ocuparon toda su capacidad en el esfuerzo bélico. Surgieron así los primeros brotes de industrialización. Ello propició, en alguna medida, el desarrollo de un derecho del trabajo que podía ejercer en plenitud, tesis proteccionistas de los trabajadores. El derecho al trabajo no hacía falta programarlo; era una realidad como resultado de un mercado exigente.

A partir de la década de los sesenta, el auge económico generó una mayor potencia de las organizaciones sindicales, inclusive en los países que, como España, vivían regímenes dictatoriales. La discusión y renovación de los convenios colectivos derivaba en constantes avances hacia el mayor desarrollo de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, faltaba mano de obra. Los países meridionales: España, Portugal, el Norte de África, lanzaron a sus desocupados en búsqueda de mejores oportunidades. Las encontraron. Ello generó un nivel de vida mucho mejor, inclusive para los que se quedaban, con el consecuente ingreso por divisas que enviaban a casa los emigrantes, lo que ayudaba a las economías menos desarrolladas de los países exportadores de mano de obra.

Aquéllos fueron años de desarrollo económico sostenido, en parte propiciado por los muy serios conflictos, primero en Berlín, después en Corea y, por último, en Viet-Nam. La economía de guerra es generosa para el capitalismo y autoriza divisiones del trabajo que dejan a los países en desarrollo algunas oportunidades de participar en los beneficios. Pero, además, se produjo el auge considerable del multinacionalismo a través del cual los países centrales, superando escollos aduanales y protecciones arancelarias, lograban producir con mano de obra barata en el centro mismo del consumo y exportar utilidades adicionales con la venta de tecnología secundaria y participación en los capitales.

México vivió en aquellos años, en un ascenso continuado que se inició a mediados de los cuarenta, un auge laboral. Las revisiones bienales de los contratos colectivos, resueltas con aumentos acordados en líneas no superiores al trece o catorce y no inferiores al diez por ciento, permitían una mejoría sostenida del nivel de vida de los trabajadores ya que la inflación anual no pasaba del tres por ciento.

Por otra parte se había diseñado una política económica donde el campo, a base de precios de garantía excesivamente bajos, propiciaba

y daba pie para el auge industrial. A pesar del fenómeno demográfico, en cifras cercanas al 3.5% anual, el mercado de trabajo aceptaba incorporar, en general a través de la industria de la construcción, los excedentes laborales del campo. La emigración sostenida hacia los Estados Unidos de Norteamérica, constituía una válvula de escape adicional.

En 1970, entró en vigor en México la nueva Ley Federal del Trabajo que incorporó a sus disposiciones el tratamiento específico de nuevas relaciones antes indefinidas entre su forma civil o mercantil externa y su verdadera naturaleza laboral. Se mejoraron algunas prestaciones como las vacaciones y días de descanso y se crearon otras, entre ellas, la prima de antigüedad, la prima dominical, la prima de vacaciones, etcétera. Sin embargo, se mantuvo inflexible el marco corporativo de los derechos colectivos haciéndose patente, además, una mayor participación del Estado en la vida económica.

2. LAS PRIMERAS LLAMADAS DE ATENCIÓN

Dos factores vinieron a cambiar las reglas de juego. En primer término, la peligrosa paz que dio fin a la guerra cruel de Viet Nam, con la derrota estrepitosa de las fuerzas norteamericanas. En segundo lugar, la revolución petrolera que desde 1973 puso de rodillas a los países centrales. La OPEP sentaba las reglas del juego y los productores árabes, principales proveedores de un mercado angustiado, iniciaron una carrera interminable de elevación de precios y auge económico de la que participarían también, en alguna medida, Venezuela, Ecuador y México.

A las causas siguieron los efectos. Apareció el fantasma de la inflación que en forma contradictoria trajo consigo desempleo. Los países centrales despidieron a los trabajadores extranjeros que volvieron a casa, quizá con algunos ahorros, pero sin demasiadas esperanzas de encontrar una nueva ocupación y muy pocas de conservar niveles de vida semejantes a los adquiridos fuera de su país. El problema se complicó aún más con la incorporación franca de la mujer al mercado de trabajo. Los seguros de desempleo, buenos sólo para economías de plena ocupación con cifras de "parados" por debajo del 1.5% de la población económicamente activa, tuvieron que pagarse: tienen que pagarse, con cargo a las rentas del Estado que, de esa manera, se ve impedido de crear nuevas fuentes de trabajo.

América Latina no se salvó de la crisis propiciada por inflaciones persistentes en el Cono sur, y por las nuevas políticas de los Estados

centrales, en el sentido de sustituir materias primas por productos químicos y petroquímicos, con lo que mermaron las capacidades de ingreso. Además, como defensa ante la inversión extranjera, los países capitalistas la transformaron en crédito, en algunos casos, México en particular, para garantizar el suministro petrolero. Ahí se invirtió la crisis ante las exigencias del mercado. La necesidad de atender una mayor demanda o de inducir la industrialización condujo a algunos países a comprometer un mayor volumen de préstamos. Surge el fantasma de la deuda externa. Y a pesar de la crisis, contradictoriamente, el pleno empleo y el encarecimiento de la mano de obra fueron notas características antes de 1982.

3. LA CRISIS COMO PARTEAGUAS

La clara dependencia de las líneas de conducta del derecho del trabajo respecto de las condiciones económicas no puede negarse. Quien piense que una política legislativa de tendencia social puede superar los escollos de la economía, está rotundamente equivocado. Eso significa, nada menos y nada más, que ante los embates de la economía, el derecho del trabajo tiene que ceder posiciones y adaptarse a las nuevas circunstancias.

Hay, pues, un derecho del trabajo antes de la crisis y otro que, con dificultades mayores pero también con una clara línea de conducta, es su consecuencia. En medio suelen invocarse los tabúes tradicionales que definiciones políticas incongruentes con los hechos mantienen como principios supuestamente inalterables. Un ejemplo: en México es muy difícil que alguien, vinculado a concepciones demagógicas, admita que sea necesario adaptar nuestra legislación laboral a los nuevos tiempos. En otras palabras, implantar soluciones de contrataciones precarias que puedan contradecir la vieja regla de la estabilidad.

Sin embargo, habrá que decir que el derecho del trabajo no puede ser el mismo antes y durante la crisis. Tiziano Treu ha dicho y vale la pena repetirlo que "Una serie de factores, a saber, la modificación de la composición social de la fuerza de trabajo y de las estructuras de producción, las iniciativas patronales y, en determinados países, la política del dejar hacer, podría implicar una alteración profunda de los principios esenciales del derecho del trabajo y de las relaciones profesionales, tal como nosotros las conocemos. La situación podría evolucionar progresivamente, en muchos sectores sino es que en todos, hacia la instauración de relaciones individuales de trabajo, dejando al empleador a solas con el asalariado o con un grupo de asalariados,

sin la intervención de la negociación colectiva ni de la legislación. Ese fenómeno podría engendrar, a su vez, un nuevo dualismo de las condiciones y de la reglamentación ("Evolution récente du Droit du travail en Italie", *Travail et Société*, Vol. 10, N° 1, enero 1985, p. 46. Publicación de la OIT. Instituto Internacional de Estudios Sociales).

Luis Enrique de la Villa, en una línea parecida, ha dicho que

El Derecho del trabajo es un concepto aproximado, como casi todos, y . . . difícilmente se puede identificar un mismo Derecho del trabajo, incluso en un mismo país con cinco o seis años de diferencia hacia adelante o hacia atrás. Una adaptación del Derecho del trabajo a las circunstancias, no sólo es posible, sino conveniente, y por encima de ello, inevitable ("Empleo y crisis económica", en la colección del mismo nombre que incluye diversos trabajos presentados en las Jornadas sobre el empleo en la crisis económica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1982, p. 32).

La crisis económica, ya no de un solo país, sino de todo un sistema, el capitalista, ha venido a modificar, nos guste o no, la estructura fundamental del derecho del trabajo. Habrá, sin embargo, que tener en cuenta que una situación transitoria, por más que prolongada, no debe conducirnos a una reforma estructural. El mismo De la Villa ha dicho que

El político ha de evitar celosamente que las simples situaciones de adversa coyuntura den lugar a reformas permanentes del ordenamiento laboral. . . la coyuntura adversa, si se estima pasajera, no deberá determinar la reforma de la ley (con el peligro que ello encierra de permanencia de la reforma), sino la adopción de medidas urgentes y excepcionales más fácilmente reversibles (*ibidem*).

La cuestión fundamental no consiste, sin embargo, en la toma de decisiones frente a la crisis. Hay otros factores que es ineludible considerar. Entre ellos, dos que podrían parecer contradictorios pero que es indispensable tomar en cuenta. El derecho de huelga, por poner un ejemplo específico, fue concebido como una presión de los trabajadores frente al patrón para la consecución de mejores condiciones de trabajo o para su protección. Sin embargo, el desarrollo de los servicios públicos, a veces concedidos monopólicamente contra voluntad, determina que la huelga pueda ser mucho más un castigo a la sociedad que un instrumento de presión contra el patrón, así sea el Estado el titular de la empresa en huelga. Ello se traduce en la presencia de un nuevo

interesado en el mundo del trabajo: el beneficiario de los servicios públicos que, paradójicamente, también es trabajador en relaciones diferentes.

Pero, por otra parte, específicamente en los países de desarrollo limitado o en franco subdesarrollo, como ocurre en general en Iberoamérica, la costumbre de los gobiernos, generalmente autoritarios aunque lo disimulen bajo formas democráticas que no se cumplen, es reglamentar en exceso los derechos colectivos. No hay sindicato que no deba registrarse ante la autoridad; la huelga debe conducirse, necesariamente, a través de cauces administrativos o jurisdiccionales que controlan su manejo y el convenio colectivo se somete a presiones de arriba incompatibles con su esencia libre. En ocasiones, v.gr., respecto de los trabajadores al servicio del Estado, como ocurre en México, ni siquiera se autoriza su celebración.

En esos términos, es evidente que tanto la huelga contra todos, como sería la de un servicio público esencial: v.gr., la prestación de energía eléctrica, ciertos transportes o la comunicación telefónica, no puede ser ejercida indiscriminadamente sino, a la manera del art. 28.2 de la Constitución española de 1978, asegurando "el mantenimiento de los servicios esenciales a la comunidad". Pero, por otra parte, tampoco es adecuado limitar los derechos colectivos a través de una reglamentación exagerada. La respuesta social sería volver a los primeros tiempos: la huelga de hecho, al margen o contra la ley. No se puede olvidar que esos derechos nacieron, así haya sido espontáneamente, antes de su regulación. El derecho sólo vino a fijar un cauce, pero si éste resulta demasiado estrecho, las aguas podrán volver tumultuosamente y desbordar toda forma de previsión.

4. LOS REMEDIOS FRENTE A LA CRISIS

En el espectro de soluciones frente a la crisis, tres serían los medios utilizados: el ejercicio del poder de dictar leyes; la conducta que viola la ley para evitar sus inconvenientes y el convenio para convenir, como lo ha denominado Manuel Alonso Olea, quiere decir, el pacto social, resultado de un proceso difícil de concertación (Derecho del trabajo, 10ª ed. revisada, con participación de María Emilia Casas Bahamonde, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid, 1987, p. 645).

La facultad legislativa es de difícil ejercicio frente a la crisis en la medida en que compromete al gobierno que dicta las nuevas reglas. No obstante, éstas se imponen, como ha ocurrido en Italia, en Francia y

en España, por mencionar los ámbitos europeos más próximos a nosotros aunque en el caso de España, curiosamente, el gobierno ha obtenido, *a posteriori*, el asentimiento de los interesados mediante el Pacto Social. En el Acuerdo Económico y Social de 9 de octubre de 1978 los sectores aceptan y hacen suya la reforma legal que establece las formas precarias de contratación individual que modificaron previamente el Estatuto de los Trabajadores.

La segunda solución: la violación de la ley, ha dado lugar a lo que suele conocerse como "economía sumergida o subterránea", que es un instrumento ilícito para eludir el pago de cargas fiscales o de seguridad social que resultan incómodas. No siempre, sin embargo, se trata de ocultamiento de las empresas, vía simulación exterior, trabajo a domicilio, etcétera... sino de un simple y categórico incumplimiento de las obligaciones, típico de países subdesarrollados o en vías de desarrollo, que confía en la falta de inspección adecuada o en el "arreglo" con los funcionarios que vigilan el cumplimiento de las leyes.

La tercera fórmula, el Pacto Social, tiene hoy en día un cierto arraigo, pese a las dificultades que supone su implantación y a las versiones incompletas que no atienden a la esencia representativa y voluntaria de su celebración. Un caso típico de convenio eficaz fue el citado Acuerdo Económico y Social de España, pese a que no fue firmado por Comisiones Obreras, representantes de cerca del cincuenta por ciento de los trabajadores organizados. Sin embargo, por errores evidentes de política social, no se ha producido su renovación y los conflictos colectivos, cada vez más abundantes en España, son buena prueba de que el acuerdo es indispensable.

Versiones incompletas, nominalmente llamadas pacto social y, en rigor, soluciones verticales, han funcionado más o menos en el mundo iberoamericano. Un intento hasta ahora eficaz, aunque no del todo ortodoxo, es el Pacto de Solidaridad Económica mexicano, de 15 de diciembre de 1987 en el que juegan autoritarismos y sindicalismo dirigido, con una colaboración incierta del sector empresarial, siempre a la expectativa del fracaso que, afortunadamente, no se ha presentado. Allí no se han dado, en estricto rigor, las exigencias democráticas y representativas que son indispensables. Con Emilio Morgado habrá que preguntarse si podrá ser eficaz, a la larga, lo que no cumple los requisitos esenciales. (Ver mi *Concertación social, reconversión y empleo*, México, Porrúa, 1988 y de Morgado *Crisis económica y relaciones de trabajo* y, en particular, el inciso 8: "La concertación

social". *El sindicalismo latinoamericano en los ochenta*. CLACSA, Santiago de Chile, mayo 1985, pp. 68 y ss.).

5. LAS NUEVAS HEGEMONÍAS

El esquema del Derecho del trabajo en la crisis ha modificado la jerarquía de los valores sociales. La vieja idea, en ocasiones auténtica pero también con tonos populistas, de tutela integral a los trabajadores y reconocimiento a sus derechos colectivos, parece que hoy está en tela de juicio. En parte, sobre todo respecto de la segunda cuestión, por la presencia imperativa del Estado en la vida económica, que retrae sus tentaciones de hacer siempre justicia social. El viejo dicho mexicano de "hágase la voluntad de Dios en los bueyes de mi compadre", no se aplica cuando el Estado es el principal ganadero. Hoy el Estado controla sindicatos y huelgas y con ello impide la adecuada celebración de convenios colectivos. Pero, además, lo piensa dos veces si tiene que aumentar los salarios en situaciones de emergencia y, en todo caso, procura hacerlo siempre por debajo de la línea de inflación.

En alguna medida la crisis ha revalorizado al empresario, no tanto porque se quiera reconocer sus derechos como capitalista o de administrador de capitales, sino porque la empresa es un instrumento que genera impuestos y trabajo y ambos son indispensables en la difícil economía moderna. En ese sentido se explican aquellas disposiciones que autorizan, para conservar una empresa que funcione, que se disminuyan las condiciones de trabajo o que, inclusive, se elimine a una parte de la fuerza laboral, como lo prevé el art. 919 de la Ley Federal del Trabajo, en una clara tendencia que antepone los derechos de la empresa a los de los trabajadores. Es lógico, por otra parte, que así sea.

Esa línea de conducta, olvidadora de viejos principios de tutela, no desconoce que en los discursos se deben mantener inalterables los principios de libertad sindical absoluta, respeto integral al derecho de huelga y protección permanente a los trabajadores. Pero son discursos políticos, que no deben engañar a nadie.

En rigor, en el derecho del trabajo de hoy, la preponderancia, al menos formal, de los trabajadores, es sustituida por la preponderancia de la Empresa y, junto a ella, del Estado, como instrumento del equilibrio social teniendo a los destinatarios de los servicios públicos como acreedores preferentes. El trabajador y sus agrupaciones sindicales han pasado, sin duda alguna, a un segundo plano. En alguna medida la concertación social ha sido el instrumento que inhibe la

fuerza sindical. Ya no son los sindicatos los que conquistan las condiciones sino los que las soportan. El peso del Estado y la invocación de la crisis son los principales causantes del cambio.

6. LAS NUEVAS IDEAS

Es obvio que las nuevas líneas de conducta social se presentan bajo muy diversas maneras. En ocasiones, las menos, con base en decisiones legislativas. En otras, encubiertas bajo formas demagógicas de expresión pero, en sustancia, en un claro cambio de rumbo respecto de lo que fue el derecho del trabajo en etapas de pleno empleo. Cualquier clasificación de estas nuevas reglas, que han venido a transformar el sentido de los viejos principios del derecho laboral que Américo Pla estudió en una obra ya clásica *Los principios del Derecho del Trabajo*, Biblioteca de Derecho laboral, N° 2, Montevideo, 1975, sobre todo a partir de la p. 31, podría resultar arbitraria. Pero sí se justifica, de todas maneras, un cierto orden en la presentación de las nuevas tendencias que podía ser el siguiente:

A. *Tutela preferente del trabajo y no del trabajador*

A partir de la crisis el empleo, que es un bien escaso, justifica un sacrificio salarial. Pero no sólo salarial: el AES español, en los convenios bipartitos, plantea también la supresión del pluriempleo y las reglas impuestas por el gobierno socialista relativas a la incompatibilidad de funciones públicas juegan en la misma línea de conducta. Una tendencia parecida se refleja en los intentos, hasta ahora mera sugerencia, de suprimir el trabajo extraordinario y de disminuir la duración de la semana de trabajo, no tanto como un beneficio social, sino como simple apertura de mayores espacios de empleo. La referencia que hicimos antes a la protección de la empresa, como protagonista principal, sustituyendo la vieja tutela obrera, vale como ejemplo de lo mismo.

B. *Control de los salarios*

En el derecho del trabajo que aprendimos y enseñamos, las disposiciones constitucionales y legales jugarían como mínimos establecidos en favor de los trabajadores, susceptibles, salvo raras excepciones, de ser incrementados convencionalmente, vía acuerdos directos entre tra-

bajador y patrón, vía convenios colectivos o contratos ley. El esquema era establecer un piso, pero nada más.

En el nuevo juego de las cosas, al piso se le ha agregado un techo, según recordaba Emilio Morgado en una conferencia reciente, invocando alguna idea del brillante Juan Antonio Sagardoy. La inflación se ha convertido en el enemigo a vencer y por regla general esa victoria se condiciona a mantener bajos los salarios, impidiendo que las partes convengan aumentos excesivos. En el fondo es un proceso de intervencionismo creciente del Estado en las relaciones laborales, según ha expuesto el propio Sagardoy en alguno de sus últimos trabajos en el que invoca, como justificación de la medida el rol de gendarme que asume el Estado en beneficio de la racionalidad económica y social. ("Anotaciones críticas sobre las relaciones laborales en España". Conferencia pronunciada en la Universidad de Deusto, 25 de marzo de 1987. *La Ley*, núm. 19, 8 de octubre de 1987, p. 12).

A la política de salarios mínimos, tradicional en el mundo laboral, se incorpora hoy la de los salarios máximos o, al menos, la del máximo de aumento salarial. El cambio es, sin duda, rotundo.

C. *Inestabilidad de la relación laboral*

La necesaria invitación al sector empresarial para que abra nuevas fuentes de empleo o, por lo menos, incremente los puestos de trabajo, pasa hoy en día por la abundancia de contratos de trabajo temporales que vienen a romper con el viejo esquema de la continuidad de la relación laboral (Pla, *op. cit.*, pp. 141 y ss.) o, para utilizar la expresión más frecuente, de la estabilidad en el empleo que la Constitución mexicana implantó, enérgica, en su texto original, en la fracción XXII del artículo 123.

El empresario no quiere generar compromisos permanentes de difícil ruptura. Por otra parte, en la alternativa de producir a mayor o menor costo, prefiere sustituir a los hombres por máquinas. Para evitar esa dolorosa alternativa, se ha legislado con amplitud sobre la celebración de formas de contratación precaria (Francia y España, principalmente) que se han convertido en la regla de conducta. De esa manera, la estabilidad pasa a ser una excepción y, por lo mismo, también el derecho al trabajo.

D. *Productividad como objetivo*

En alguna medida, la crisis que enfrenta el mundo capitalista no sólo es producto de situaciones coyunturales sino, principalmente,

de estructura, ya que es esencial al capitalismo el fenómeno del ciclo económico, quiere decir, contracción del mercado y exceso de concurrencia.

Entre otras medidas, la solución de esa situación incómoda es abatir los costos y mejorar la calidad de los productos de manera que puedan introducirse prioritariamente en un mercado restringido. A eso se le llama productividad que tiene, en rigor, un triple juego: mejor producción, más barata y de mejor calidad.

Es claro que la productividad también puede significar que el trabajador, con menos esfuerzo, gane más, pero hoy en día ese efecto es secundario y se pierde en los vericuetos del control salarial impuesto por el Estado o por los pactos sociales.

E. Disminución del vigor sindical

Cualquiera que sea el esquema: libertad sindical plena o sindicalismo corporativizado, en todos los casos la crisis implica una disminución de la combatividad sindical. Si se trata de verdaderas democracias, el sindicalismo se debilita por la necesidad de proteger el empleo, con lo que el precio es limitar los salarios. Si se trata de soluciones corporativas, como ocurre concretamente en México, la obediencia ciega de las organizaciones leales al Estado les impide defender cabalmente los intereses de sus agremiados. Y a los sindicatos libres la represión, tan amplia como sea necesario, los saca también de la jugada.

Asistimos hoy, sin duda alguna, a una decadencia del sindicalismo. En países en donde hay estadísticas confiables y no meros discursos políticos, los datos son claramente representativos de esa tendencia. En México, de manera particular, los sindicatos democráticos están siendo agredidos sistemáticamente y conducidos, salvo defensas heroicas, a verdaderos procesos de extinción. Los sindicatos confiables, que mantienen sus números pero no realidades de afiliación, no sufren porque, en rigor, no son sindicatos, sino meros instrumentos de negociación colectiva y acción política a espaldas de los trabajadores.

Este efecto suele producirse, no tanto por la reforma de las leyes, que ya son suficientemente represivas, sino mediante acciones administrativas y jurisdiccionales. En el caso específico de México, el precio de la lealtad del "Movimiento Obrero", nombre suficientemente contradictorio porque no hay conjunto más quieto, puede ser el puesto político: reparto de diputaciones, senadurías y gubernaturas y eliminación de la competencia sindical.

F. Limitaciones al derecho de huelga

En los esquemas corporativos del que México es buen ejemplo, el derecho de huelga puede expresarse de manera genérica e ilimitada en el texto constitucional (art. 123, apartado "A", frac. XVIII) pero al ser reglamentado tropieza con toda clase de obstáculos. La Ley Federal del Trabajo es buena prueba de ello ya que somete a la huelga a un necesario procedimiento entre administrativo y jurisdiccional, con negativas a trámite, a juicio del presidente de la junta de conciliación y arbitraje, si estima que el emplazamiento no cumple ciertos requisitos (arts. 920 y 923), y a conciliaciones obligatorias; calificación de la huelga; juicio de imputabilidad del conflicto, con la limitación de la insumisión al arbitraje por parte patronal que puede concluir con las relaciones de trabajo, etcétera.

Sin embargo, con ser serias esas limitaciones, no lo son tanto como los mecanismos extralegales que se ponen en juego, al menos en países como México en que no siempre la Constitución y la ley son el modelo a seguir por la autoridad.

Hoy el derecho de huelga sufre los embates de la requisa administrativa, si se trata de una empresa de comunicación, que pone la administración de la empresa en manos de un funcionario designado por el Estado que sustituye a otro funcionario público, con reanudación inmediata del trabajo. Y si no es empresa de comunicación, se inventa la intervención administrativa, especie de expropiación transitoria con efectos semejantes. Pero también se puede dar el caso de que la huelga, llevada a cabo en un acto de desesperación, sin resultados, deba ser desistida por los trabajadores y que el desistimiento no sea admitido bajo el pretexto de que no se consigna expresamente en la ley como motivo de terminación (art. 469 LFT), con lo que a partir de ese momento se convierte en huelga empresarial. O que la huelga, como ha ocurrido en el caso de Aeronaves de México, sea el pretexto para declarar a una empresa estatal en quiebra, como si el Estado pudiese quebrar bajo el régimen de las empresas mercantiles, independientemente de la forma societaria que haya adoptado.

Es claro, como dijimos antes, que las exigencias de los servicios públicos hacen recomendables soluciones nuevas, sin perjuicio de los derechos de los trabajadores. La disminución parcial del trabajo, sin la paralización total, a la manera española, parecería una fórmula aceptable, no así el arbitraje obligatorio colombiano y norteamericano, que implica el rechazo total a la huelga en los servicios públicos o la

fórmula burocrática mexicana que no la autoriza como huelga-económica, para fijar condiciones de trabajo, sino como huelga-venganza, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos constitucionales de esos trabajadores. En todo caso la revisión de los sistemas no podrá pasar por alto que la huelga, excesivamente controlada, acaba por convertirse en huelga de hecho.

7. EL DESTINO INCIERTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

En un Seminario organizado por la OIT que se celebró en Turín, en septiembre de 1984, un pesimista Tiziano Treu apuntaba ya la posibilidad de que el derecho del trabajo tuviera que volver a las viejas figuras contractuales del derecho civil, dominadas por la autonomía de la voluntad y por la teoría de las nulidades.

Es, ciertamente, un peligro real. Detrás de esa posibilidad está toda la presión empresarial por derogar cualquier norma que intente reproducir o mantener las reglas de juego antiguas fundadas en la misión tutelar de la disciplina. A ello se agrega y no es pequeña la fuerza, la decisión política de los Estados Unidos de Norteamérica, gobernados según ahora se sabe por un hombre que consulta a especialistas en astrología antes de tomar decisiones, que han hecho del neo-liberalismo: neo-conservadurismo lo llamaría Alfonso Guerra, su bandera exigente. Junto a esa línea de conducta se observan persistentes intentos de desregularizar los derechos sociales dejándolos en los huesos, de manera que cualquier mejora se subordine a una acción sindical cada vez más difícil de ejecutar.

Esa línea de conducta pretende que el derecho del trabajo vaya perdiendo posiciones, devolviendo instituciones a los derechos privados para encontrarse, al término del camino, convertido en un simple título de los códigos civiles. Veríamos de nuevo, como derecho vigente, el viejo texto burgués del artículo 1781 del Código Napoleón: "Al patrón se le cree sobre su dicho: Por el importe de los salarios de los domésticos. Por el pago de los salarios del año vencido; y por los anticipos entregados en el año en curso".

De no tomar las precauciones que apuntaba Luis Enrique De la Villa, y si el legislador se dejase guiar por esas corrientes neo-liberales, sin duda alguna así sería. Pero el mundo del derecho laboral es un mundo plural, dominado se quiera aceptarlo o no por la realidad de la lucha de clases en el que las decisiones de cualquiera de sus protagonistas: trabajadores aislados o sindicalizados, empresarios y Estado

y aún los consumidores, no suelen imponerse con facilidad. Habrá dominios alternos, sin duda alguna, pero nunca la rendición total de unos y otros. En el socialismo no desaparece el empresario y en el más explotador de los sistemas capitalistas siempre tendrá la última palabra la masa obrera, capaz de ir a una lucha aparentemente estéril para conseguir, al final del camino, quizá con otros hombres, quizá en otros tiempos, un resultado positivo.

Hay razones menos dramáticas. Los empresarios producen para vender y, como lo reconocería Henry Ford, hay que pagar salarios altos para que los obreros puedan comprar los productos que elaboran las fábricas. Un régimen que llevara a los salarios al mínimo posible y sustituyera a los hombres por robots, al final del camino obligaría al empresario a comerse sus propias máquinas. En el mismo sentido, los triunfos sindicales continuos que acaban con el cierre de las empresas por incosteabilidad, son también engañosos.

El derecho del trabajo seguirá teniendo en el mundo la importancia que ha ganado, en buena lid, a través de los años. No podremos concebirlo fuera de su esquema tutelar del trabajador aunque ahora, quizá con el mismo propósito, tenga que proteger en mayor medida a la empresa. La estabilidad tendrá también su lugar, aunque alejada de las primeras etapas en la vida de la relación laboral, para convertirse en premio a la persistencia, a la honradez, a la productividad.

Habrà quizá que cambiar algunos principios salariales y pagar mejor a quien trabaje mejor, dejando a un lado perniciosos criterios de preferencia por la antigüedad que sólo conducen al reino de los mediocres.

Los derechos colectivos, liberados de las trabas de una reglamentación excesiva y una interpretación unilateral de los organismos administrativos y jurisdiccionales del Estado habrán de ejercerse en términos tales que no impidan, a la manera española, la prestación de los servicios esenciales a la comunidad. Y cuando la conflictividad social sea la nota, con cargo a una multiplicación excesiva de los intentos de arreglo, habrá que volver a la concertación social como instrumento de paz y equilibrio con plena conciencia de que es un mal remedio para un peor mal pero, en todo caso, indispensable.

Cada uno de los protagonistas sociales habrá de entender que el mundo de las relaciones laborales es un mundo complejo, de cooperación más allá de la lucha, en que todos somos necesarios, aunque algunos quieran serlo más que los otros. Habrá sus más y sus menos en cuanto que, al calor del auge o en el frío de la crisis, las hegemonías

podrán cambiar de titular. Pero la sustancia fundamental será, necesariamente, la misma.

En todo caso, el derecho del trabajo que estudiamos y hemos ayudado a estudiar, seguirá vigente. Con los cambios indispensables y con el reforzamiento exigente de sus condiciones de estructura. Entre ellas habrá de encontrarse y no podría ser de otra manera, el respeto para las libertades y dignidad de quien presta el trabajo y para que se efectúe en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tal como lo expresa el primer párrafo del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo mexicana.