

RACIONALIZAR Y MODERNIZAR LAS RELACIONES DEL TRABAJO

Lic. Bernardo Chinchilla Ch.
Confederación Unitaria de Trabajadores
(CUT)

En nombre de nuestra organización la Confederación Unitaria de Trabajadores, y el mío propio, agradezco la invitación y la oportunidad que nos brindan de externar nuestro criterio en relación con el Proyecto de Código de Trabajo.

Nos sentimos satisfechos de poder afirmar que tenemos ahora un criterio más global y de conjunto del movimiento sindical costarricense, no sólo de nuestra Confederación, en relación con este y otros temas de actualidad para el movimiento. Esto es parte de lo positivo de avanzar en unidad con el resto del movimiento sindical del país.

Nos hemos podido poner de acuerdo con varias instancias del mismo, para homogenizar criterios en relación con dicho Proyecto, así como para proponer alternativas viables y concretas en materia de normativa laboral.

Para nadie es un secreto la importancia que tiene para la institucionalidad del país, sobre todo tratándose de un denominado Estado Social de Derecho, para utilizar la terminología de un tratadista nacional, el que se plantee la posibilidad de emitir un nuevo Código de Trabajo.

Un nuevo Código de Trabajo no sólo significa una reformulación jurídica de las relaciones individuales y colectivas del trabajo, con la importancia que eso tiene desde el punto de vista del desarrollo de las relaciones sociales de producción y su repercusión a nivel de las superestructuras de la sociedad. Tiene una serie de connotaciones de orden político e histórico en la conciencia de nuestro pueblo.

El Código de Trabajo, a diferencia de otras legislaciones del país, está profundamente arraigado en el pueblo trabajador. Cualquier obrero o campesino de cierta edad puede referirse a la lucha por el Código. En mucho, como lo anunciaba ya en los años cuarenta, el Código de Trabajo ha servido para “racionalizar”, modernizar, las relaciones del trabajo. En ese sentido el Código ha servido de instrumento de justicia, pero también ha servido para mediatizar a través de interpretaciones demasiado rígidas o francamente restrictivas, la lucha social de nuestro pueblo. Esta es la doble significación que en el ámbito político tiene el Código de Trabajo. Dicha contradicción refleja, como tenía que hacerlo, la esencia contradictoria de dicha legislación, y como tal requiere de diferentes métodos de resolución para avanzar. Aquí, por razones obvias, hacemos referencia casi exclusivamente al método jurídico, pero debemos advertir que sólo es uno de los métodos de resolución y ni siquiera el más importante, sin subestimar su específica importancia.

Por eso decimos que una nueva legislación laboral, que en su manifestación exterior o puramente normativa pareciera pretender únicamente “armonizar” los factores de la producción, y que puede ser aprovechada para consolidar grados avanzados de justicia social, puede servir también para legitimar por otro medio siglo más, al menos, las estructuras de explotación. Nada como un código de trabajo para que se jalenen al máximo las diferentes posiciones que cada clase social reproduce en virtud de su particular inserción en el aparato productivo y político del país.

En relación con este proyecto de reformas al Código de Trabajo, uno de tantos que han surgido casi desde la misma puesta en vigencia en 1943 del que actualmente nos rige, ha sido redactado prácticamente sin tomar en cuenta al movimiento sindical. La Comisión nombrada al efecto por el gobierno no sólo no llamó a los sindicatos a integrarse a ella, sino que siquiera de previo fueron solicitados sus puntos de vista o aportes, que los hay. Posteriormente se le ha dado alguna difusión a los avances de dicha Comisión y se asume una posición abierta a “recibir” dichas opiniones. De otra forma, muchos de los señalamientos que hemos venido haciendo y hoy hacemos al Proyecto quizá habrían quedado integrados al texto, ya que la mayoría de ellos lo enriquecen, incluso en aspectos puramente técnicos. Nos referimos a “aspectos técnicos” para diferenciarlos de aquellos otros que traslucen otras cuestiones que no son puramente técnicos.

De allí que el movimiento sindical tenga que aprovechar estos foros y otros medios para externar su oposición a buena parte del Proyecto. Plantear algunos aspectos medulares de su posición y ofrecer algunas alternativas más acordes con la legislación internacional del trabajo y la legislación comparada. De otra forma no estaríamos sino ayudando a que se terminen de liquidar las últimas libertades sindicales que existen, al menos en enunciados.

Vale aquí señalar al menos los siguientes indicadores en materia de legislación laboral en nuestro país:

1. Existe el mito de que nuestro “sistema democrático” se encuentra ampliamente reforzado y avanzado en legislación social y de trabajo. Nada menos cierto que esto, sobre todo en materia de decretos y leyes que desarrollen por lo menos los compromisos ya adquiridos por nuestro país en el seno de la comunidad internacional. Nos referimos, en primer lugar, al hecho de que nuestra legislación laboral se encuentra muy a la zaga de los avances experimentados en otros países. Por otra parte,

nuestra normativa no se encuentra a nivel de las instituciones y garantías que se expresan en muchos tratados internacionales de organizaciones tales como ONU, OEA y OIT, particularmente. Señalar esos tratados y concretar en que estamos desfasados sería objeto de un estudio muy voluminoso. Pero baste señalar que ni siquiera los convenios de la OIT en materia de libertad sindical y de negociación colectiva encuentran suficiente respaldo en cuanto a desarrollo y normativa concreta que garantice dichas libertades sindicales. Esto, no obstante que al firmar en Ginebra dichos tratados, nuestro país, por mandato de los propios tratados y porque así lo manda la Constitución de la OIT, se obliga a desarrollar legislativamente los mismos. También porque el artículo 343 del Código de Trabajo encarga al gobierno por medio de “decretos ejecutivos” y “por los medios legales que juzgue conveniente”, fomente el desarrollo del movimiento sindical y “para garantizar la efectividad del derecho de sindicación”. No olvidemos que el artículo 7 de la Constitución Política otorga rango “superior a las leyes comunes” a los tratados y convenios internacionales ratificados por la Asamblea Legislativa (como lo son los convenios 87, 98 y 135 de la OIT). Desde hace varios años la Asamblea Legislativa tiene archivada la ratificación de más de 30 convenios de la OIT, que ya son derecho positivo en muchos países del mundo.

Contrario a lo anterior, más bien se emiten leyes como la creación de las asociaciones solidaristas, con el afán evidente de crear organizaciones paralelas y alternativas de corte eminentemente patronal y antisindicales.

2. En materia colectiva, y no obstante algunos cambios habidos en los dos últimos años, nuestros tribunales han introducido por la vía de la interpretación judicial del texto legal, cortapisas y requisitos que hacen casi imposible o ineficaz que los trabajadores o sus organizaciones recurran a los trámites de negociación colectiva y de interposición de conflictos colectivos en los tribunales, para no citar el caso especial de la huelga, de quien el actual Decano de la Facultad de Derecho de la UCR dice en su libro sobre la huelga en Costa Rica que sólo existe la “libertad” de huelga, pero no la garantía efectiva para su ejercicio. También el Ministerio de Trabajo ha entorpecido la organización de los trabajadores obstaculizando de muchas formas la existencia jurídica y material de los sindicatos, favoreciendo el solidarismo y aprobando ilegalmente —como lo acaba de determinar un tribunal del país— los arreglos directos impuestos por la patronal y el solidarismo.

No obstante lo anterior, y por ello precisamente, es que cuando vemos que sí existen enunciados de derecho sindical y de negociación colectiva en la Constitución Política, Código de Trabajo (no obstante lo obsoleto que pueda ser), los convenios ya ratificados, etc., pareciera que algo nos dice que el problema no es eminentemente jurídico. En efecto, una lectura objetiva de dichas normas, sin cortapisas ni segundas intenciones políticas, pareciera indicarnos que si bien algunas instituciones y mecanismos no son suficientes o están atrasados con respecto de los avances que antes señalábamos, ellas por sí solas podrían servir de apoyo a que existiera en este momento un gran desarrollo del movimiento. Esto nos indica entonces que la norma laboral no puede ser vista exegéticamente, sino relacionada con el mundo de la política y de la lucha social.

La Asamblea de los Trabajadores, máximo organismo de dirección del Banco Popular y de Desarrollo Comunal y por ahora único foro de confluencia de los movimientos comunal, sindical, cooperativo y solidarismo del país, realizó un seminario en que se analizó exhaustivamente el Proyecto

de Código con el objetivo de contestar la audiencia que hiciera públicamente el Ministerio de Trabajo. El Ministro de Trabajo ha insistido por todos los medios a su alcance que el movimiento sindical no tiene posición y esto no es cierto. Tanto como resultado de ese Seminario, del que salió una resolución general que fue enviada al Ministerio y que tiene nota de recibido, como cada central sindical, han externado por escrito su posición prácticamente homogénea en cuanto a este asunto del Código. Esa posición externa la preocupación de los sindicatos por la intención subyacente en el Proyecto de Código de introducir sistemas fósiles de relaciones colectivas del trabajo (sujetos colectivos, instrumentos) y de solución de conflictos.

Para señalar concretamente aquellos aspectos más gruesos que preocupan al movimiento sindical podemos citar los siguientes.

La enumeración de instrumentos colectivos de derecho laboral en el artículo 385 establece los siguientes instrumentos colectivos: el acuerdo colectivo, la convención colectiva y el laudo arbitral. Dicho elenco tiene la importancia jurídica que se resume en un término técnico: “prelación”. O sea, que para efectos de interpretación, sobre todo jurisprudencia y desde el punto de vista de la técnica dicha enumeración, en ese orden, puede servir de fundamento para que nuestras autoridades administrativas y judiciales digan que el “acuerdo colectivo” (la versión del Proyecto del actual arreglo directo) es equivalente, o hasta superior, a la convención colectiva. Con esto caen de sus anaqueles cantidad de tratados y doctrinas que establece lo contrario.

El establecimiento, definición y enumeración legislativa de los “instrumentos colectivos de trabajo” tienen mucha importancia para los trabajadores y el movimiento sindical. Afirmamos esto ya que mucho del funcionamiento “legal” de los sindicatos en un “Estado de Derecho” como el nuestro se manifiesta en la práctica a través de una “acción colectiva” que expresa una “voluntad colectiva e intereses colectivos” y que se resume en un “instrumento colectivo” cuya categoría superior es la convención colectiva. La titularidad exclusiva, las garantías de su ejercicio, etc., son vitales para el funcionamiento dentro de la legalidad establecida, para los sindicatos. Sin esos requisitos sería como un juego de fútbol sin cancha o sin el balón, aun cuando estuvieren las partes, en este caso los trabajadores, el sindicato, y los patronos.

Hacemos la acotación de que sin perder la importancia que tienen los instrumentos y procedimientos colectivos labores, la acción de los sindicatos no se agota en los mismos y que toda nueva legislación de trabajo moderna debe prever, que no es lo mismo que prohibir, la acción política de los sindicatos. Esto ha sido admitido así por las comisiones de expertos y por instancias como la Conferencia Mundial de la OIT y por tratadistas como el brasileño Víctor Russomano (ver “Principios de Derecho Sindical”). La doctrina y la legislación internacional se inclinan en considerar que uno de los principales roles, sino el principal del movimiento sindical, lo es su rol de interlocutor y de protagonista político, más que sus funciones jurídico-colectivas. Las notas supra señaladas al principio de esta intervención en relación con la inserción de la norma jurídica laboral en el mundo de la economía y de la política pueden servir para juzgar la bondad de esta tesis.

Un aspecto más en abono de la posición del sindicalismo de pelear porque la convención colectiva como instrumento colectivo sea privilegiada respecto de otros instrumentos colectivos, es que la

propia Constitución Política establece que las convenciones colectivas tienen el carácter de “relación profesional entre las partes”, por lo que decimos entonces que tiene un tratamiento constitucional que no tienen otros instrumentos, además de todo lo que significa el concepto de “ley profesional”.

Por otra parte, el Proyecto trata de introducir y de alguna manera entronizar, dentro del sistema jurídico laboral, las denominadas “coaliciones de trabajadores”. Ernesto Krotoschin, conocido como tratadista laboral argentino, considera a las tales “coaliciones” como un rasgo característico de un “estado primitivo” del derecho laboral, que responde a la incipiente y más o menos desorganizada situación de los trabajadores en los conglomerados industriales de fines y principios de siglo. Al igual que otros tratadistas, dichas coaliciones, en lo que sobrevivan a través de algunas formas en el derecho comparado son fósiles un tanto desarticulados de las formas más avanzadas y jurídicamente viables que son los sindicatos de trabajadores. Es más, se señala que las “coaliciones” sólo son admisibles en tanto sirvan de “primer embrión” de organización sindical, forma organizativa ésta más avanzada y permanente que aquélla.

Este enlace y relación coalición-sindicato NO APARECE en el Proyecto. En parte se explica que el sindicalismo, no sin razón, haya sugerido que la introducción de las coaliciones más las funciones y potestades que se le asignan a aquélla en un nivel de equivalencia con el sindicato, expresa no sólo un serio desfase legislativo en relación con las legislaciones más avanzadas y el criterio de la OIT, sino una intención de crear instancias y formas de organización alternativas (primero) y sustitutivas (luego), del movimiento sindical.

Otro caso sería cuando la legislación prevé situaciones tales como la inercia o decidia sindical o simple inexistencia no debida a persecución sindical, en que, como lo admite la OIT, es deseable y hasta recomendable que existan procedimientos colectivos a fin de que “la colectividad de trabajadores”, amorfa y no sindical, pueda alcanzar algunas reivindicaciones por medio de la suscripción de un instrumento o acuerdo colectivo. Las nuevas leyes del trabajo del Brasil establecen un mecanismo mediante el cual los trabajadores deberán acudir a la organización sindical idónea y sólo en ausencia, una vez notificada ésta, es que los trabajadores pueden en forma directa negociar colectivamente.

Es evidente, como lo ha señalado el movimiento sindical costarricense, que la incrustación en el Proyecto de Código de institutos tales como el Comité Permanente y el Acuerdo Colectivo, no es más que la institucionalización de prácticas desleales y antisindicales, tales como los comités permanentes actuales y los arreglos directos, surgidos a raíz de la distorsión y uso abusivo de las regulaciones contenidas en los artículos 497, 498 y 499 del Código de Trabajo.

Haciendo de abogados del diablo, podemos adelantar la réplica a nuestra posición: la bajísima tasa de sindicalización en Costa Rica, la inexistente organización sindical en algunas ramas de la producción nacional como en la industria, la libertad de asociación a un sindicato implica la libertad de los trabajadores no sindicalizados a optar por procedimientos no sindicales, etc., etc. A estos argumentos podemos oponer otros tantos. Por ejemplo, que se está sacando provecho de su propio dolor ya que la tasa de sindicalización en nuestro país depende, más que todo, de la feroz persecución sindical desatada en nuestros centros de trabajo, sobre todo en las fábricas. Que la supuesta “libertad” de opción en condiciones de persecución y de violación total y constante a las libertades sindicales

es efímera, abstracta e inexistente. Que en condiciones de escaso desarrollo del sindicalismo lo óptimo es favorecer esta última forma de organización, como lo mandan los propios convenios de la OIT en materia de libertad sindical y como constituye obligación del Estado costarricense en virtud de haber firmado la Constitución de dicha organización, sus principales convenios, así como otros tantos instrumentos normativos internacionales. Pero sobre todo está claro que la administración laboral viene favoreciendo la sustitución del sindicalismo al privilegiar la inscripción de “arreglos directos” promovidos e impuestos en muchos casos por “asociaciones solidaristas”, en clara sustitución de convenciones colectivas o en virtud de negociaciones colectivas y conflictos colectivos en trámite. Todo esto con contravención de normas elementales del Código de Trabajo, de los convenios 87, 98 y 135 de la OIT, de varias normas constitucionales y en el caso del solidarismo, en contra del artículo 7 de la Ley de Asociaciones Solidaristas.

La simple lectura del articulado del Proyecto evidencia que de convertirse en ley, los trabajadores no tendrían necesidad de constituir sindicatos y que el solidarismo patronal ya no tendría que recurrir a las maniobras del Comité Permanente y del arreglo directo, pues todo ello quedaría legitimado con ahorro de los pocos requisitos que existen actualmente. Las exigencias y formalidades de inscripción de un sindicato, de una negociación colectiva, de convocar asambleas generales que conozcan del proyecto de convención y de su ratificación, los requisitos de existencia permanente de un sindicato, etc., todo ello contrasta con la facilidad y espontaneidad de los “acuerdos colectivos” y los “comités permanentes”.

Finalmente no existe en el Proyecto de Código ni siquiera un mínimo de articulación jurídica aceptable entre esos institutos del acuerdo colectivo y del comité permanente, con los niveles superiores de la convención colectiva y del sindicato. Precisamente esa carencia de articulación se expresa en la consecuencia del articulado en hacer equivaler ambos niveles. Otro proyecto de reformas integrales, el impulsado por el ex ministro de Trabajo Lic. German Serrano Pinto, sí establecía un mínimo de articulación y subordinación de modo que el Ministerio de oficio cancelaba la inscripción de un comité permanente cuando surgía y se inscribía un sindicato en el centro de trabajo. Por otra parte, admitía la negociación colectiva en aquellos aspectos no regulados por el acuerdo colectivo si éste se encontraba vigente. De este modo se conjugaban el acuerdo colectivo y el comité permanente, que tanto preocupan a nuestras autoridades administrativas probablemente más por razones “políticas” o politiqueras que jurídicas o doctrinales, con los institutos de la convención colectiva y el sindicato. El Proyecto que comentamos ni eso.

Otro aspecto lamentable es el capítulo sobre la huelga y el de la jurisdicción administrativa del trabajo. Por una parte, se declara el derecho de huelga pero por otra se desarrolla todo un articulado, confuso por cierto, para restringirla lo más posible. La concepción de servicio público donde se prohíbe la huelga y otros muchos aspectos ubican el Proyecto en una situación retrógrada respecto de los avances en esta materia tan importante del Derecho Laboral y que toca aspectos tan sensibles en lo político como es el denominado “orden público”. Su traslado a sede administrativa no está bien logrado.

En la articulación sobre “sujetos de derecho colectivo” se dice que se reconoce como tal “sujeto” a los “empleados”, a los sindicatos y “otras organizaciones representativas de los empleadores

y de los trabajadores”. Es claro que los redactores (gobierno y su comisión exclusiva), piensan específicamente deslizar por aquí a las asociaciones solidaristas.

¿Qué pensamos en los sindicatos de todo esto? Bueno, sobre esto hay bastante andado en Costa Rica y hasta el Comité de Libertad Sindical, que es una especie de tribunal internacional en materia de libertad sindical, ha tenido que expresar su posición al respecto. Un resumen de la resolución de este organismo internacional en función de una reclamación colectiva que hicieron las centrales sindicales en 1984 establece la preocupación de la OIT y su posición de que las funciones del solidarismo no menoscaben las facultades de los sindicatos para su existencia y el ejercicio de sus funciones colectivas. Incluso recomienda que por vía de reglamentación a la ley se deslindan ambos campos de acción (en concordancia con el Convenio No. 135, ratificado por nuestro país). Esta reglamentación no ha sido dada por el Ejecutivo.

Consideramos que el solidarismo tiene su propia ley y tiene su marco de acción, incluso exclusivo por ahora en cuanto al fondo de prestaciones o auxilio de cesantía. Realiza otras actividades de todos conocidas. Por ley y por su propia forma organizativa la asociación solidarista es un híbrido obrero-patronal, donde privan sobre todo los intereses de la patronal o bien los intereses obreros (vitales en materia de derecho colectivo del trabajo) resultan absolutamente subordinados a los de la patronal. Los propios solidaristas en cantidad de escritos y documentos, incluso de congresos y cúpulas de la Unión Solidarista y de la Escuela Juan XIII, esparcen a los cuatro vientos que están en contra de toda manifestación de lucha de clases, que sus organizaciones no son representativas de intereses de clase, que las clases no existen o bien no tienen la importancia que le da el sindicalismo, ya que debe privar “otro tipo de relaciones” que las clasistas. Que su objetivo máximo y fundamental es la “conciliación” obrero-patronal, la “armonía”, etc.

Particularmente considero que los solidaristas con toda honestidad no deben aspirar a representar a los trabajadores en relaciones jurídicas que como las de negociación colectiva, conflictos colectivos, huelgas, etc., implican obviamente la confrontación de intereses. Recordemos que la OIT siempre ha cuestionado el sindicalismo con injerencia patronal, y más recientemente incluso el sindicalismo oficial. Un híbrido que por una parte es “armonía” y en otro momento sí representa los intereses de los trabajadores, no sólo expresa un claro oportunismo sino que también implica una evidente distorsión de las bases lógicas y polares de la relación obrero-patronal. Se estaría engañando a los trabajadores aduciendo su representación de intereses cuando en realidad los mismos o resultan absolutamente subordinados a los de la patronal como dijimos antes, o bien absolutamente “armonizados” (sic) con los de ésta. No hay principio de continuidad. La tutela que el Derecho del Trabajo ha hecho de los “intereses de los trabajadores”, elevados incluso a nivel de “categoría jurídica” no es por casualidad ni por obra y arte de los tratadistas. No es una pura invención jurídica. La sociología, sobre todo la sociología jurídica, la política como ciencia, etc., establecen la polaridad de clases y de los sujetos colectivos: su independencia de intereses es un dato reciclado en el nivel jurídico. El derecho no hace sino legitimar e institucionalizar, para racionalizarlo y dirimirlo, el conflicto inmanente a toda formación social con clases.

Lo anterior no quiere decir que estemos planteando la desaparición del movimiento solidarista. Simplemente que el solidarismo en Costa Rica es como una especie de comité de empresa sin

representación sindical (como existe en muchos países), un comité paritario, cuyas funciones recreativas, de administración de cesantía, etc., pueden ubicarse en aquellos niveles de relaciones obrero-patronales no conflictivas. Su campo de acción, en ausencia de la manifestación de intereses contrapuestos, tiene que ser otra muy diferente del que corresponde al sindicalismo. De otra forma nuestros legisladores estarían produciendo una confusión contraproducente incluso para los propios fines de la paz social y de orden público subyacentes en esta problemática. Ya tienen su ley, ya tienen su campo de acción, ya tienen todo el apoyo de la clase patronal y del gobierno. ¿Para qué evidenciar más su rol antisindical y pro patronal? ¿Por qué no dejan que los patronos se enfrenten directamente a los sindicatos como corresponde históricamente?

La OIT ha tenido que legislar en esta materia. Ha tenido que adoptar un Convenio Internacional, el No. 135 (derecho positivo en nuestro país), que concibe la existencia contemporánea y dentro de un mismo centro de trabajo de una colectividad organizada no sindical y el sindicato de empresa. La OIT ha atribuido a cada uno de ellos un “campo de acción” específico con objetivos y mecanismos diferentes, en un plano de coexistencia. De ahí que podamos afirmar que el solidarismo, reubicado en su esencia y desprovisto de la funcionalidad política que se le tiene asignado (destrucción del sindicalismo), puede redefinirse como un comité de empresa no sindical que agrupa a cualesquiera empleados indiferentemente de que éstos sean sindicalizados o no.

El sindicalismo costarricense no se ha opuesto al solidarismo en términos irracionales o absurdos como lo han pretendido muchos editoriales y muchos discursos. El sindicalismo costarricense, preferentemente, ha promovido el surgimiento de OTRAS FORMAS DE ORGANIZACION SOCIAL, como el cooperativismo, el comunitarismo (asociaciones de desarrollo comunal), ha impulsado las grandes instituciones de la seguridad social, la medicina comunitaria, la organización campesina, etc. Nada más contrario a la historia que considerar al sindicalismo costarricense como simplemente superado por el surgimiento de un “rival poderoso” y “verdaderamente alternativo”. El problema es cuando un tipo concreto de organización social obrero-patronal, como el solidarismo, surge en esencia como forma “alternativa-sustitutiva” del sindicato, o sea con una naturaleza eminentemente antisindical. Eso contradice el carácter democrático de nuestra forma de gobierno y la esencia del denominado “Estado Social de Derecho” que invocan nuestros administrativistas y encargados de la política y de las relaciones internacionales de nuestro país.

Por su esencia francamente destructiva, lesiva a los intereses de clase de los trabajadores, el sindicalismo nacional e internacional ha cerrado filas contra el solidarismo patronal y antisindical.

Finalmente podemos admitir que el Proyecto de Código en su parte de Derecho Individual de Trabajo sí introduce muchas mejoras. De hecho, también legitima o institucionaliza muchos avances ya logrados por vía de jurisprudencia que en materia individual del trabajo ha sido mucho más bondadosa que en materia colectiva, donde, salvo en los últimos tiempos, los tribunales se han mostrado proclives a poner cortapisas a los sindicatos y al ejercicio de sus derechos colectivos. De ahí que se proponga el rompimiento del tope en el pago del auxilio de cesantía. Se regulen nuevas formas de contratación, se regulen nuevos derechos de la mujer trabajadora, aunque en este campo hay mucha tela que cortar y así lo viene planteando el reciente y representativo movimiento femenino nacional.

No obstante lo anterior, el sindicalismo no puede avalar un Proyecto que tienda a recoger de las cuatro décadas de vigencia del Código, las malas prácticas, las tergiversaciones que en materia laboral han surgido en el correr de los años. Por eso decíamos que una lectura objetiva y serena del actual articulado del Código de Trabajo en materia colectiva, desprovista de esas interpretaciones parciales y politizadas, y en la perspectiva de los convenios de libertad sindical ya ratificados, podría bastar para seguir dirimiendo las relaciones colectivas de trabajo. Cuando se dice que el actual Código de Trabajo “no sirve”, que es “obsoleto”, hay que tener cuidado y distinguir el interés con que se dice. No se trata de caer en el prurito de la reforma de lo viejo porque es viejo. No se trata de caer en el prurito de la reforma por la reforma. Se trata de reformar para superar. Una retrospectiva panorámica al Proyecto de Código, nos deja la impresión y la convicción, por las razones esbozadas supra, de que, por lo menos en materia colectiva, hace retroceder las posiciones históricamente alcanzadas por los trabajadores y su movimiento en el último medio siglo.

Podemos suponer que el Proyecto, pretende quedar bien con las fuerzas políticas del antisindicalismo, y en un momento de reflujo y debilidad del movimiento sindical, pretende ubicarse en el filo de la navaja. Por otra parte, sus promotores lamentan la presión que reciben de “sectores interesados”, y su deseo, que admitimos como sincero, de dar a luz una legislación justa, armoniosa, sistemática, moderna, etc., pero nadie ignora qué sectores gravitan más a la hora de las grandes decisiones legislativas. Quizá el análisis profundo, amplio y participativo, y la fuerza de los mejores argumentos, puedan hacer variar positivamente la situación. No hay duda que sólo la fuerza organizada de los trabajadores puede en definitiva garantizar dicha variación. Se trata entonces de una lucha social para que se establezca el mejor conjunto de reglas para otra lucha social, y no de un articulado concebido para ignorar dicha lucha.

Es un hecho que la actual versión del Proyecto no logra plasmar un cuerpo legislativo que respetando las garantías y niveles jurídicos alcanzados por el sindicalismo, en concordancia con los avances que señala el derecho internacional del trabajo y comparado, incorpore algunas particularidades internas y sirva para un futuro más o menos prolongado. Un futuro que, en lo económico y político, sobre todo en esta parte del mundo, se muestra complejo y problemático. El derecho, sobre todo el derecho del trabajo, debe mostrarse flexible, realista, si quiere realizar su esencia de regulador social, más que de servir de instrumento de una clase social poderosa para eternizar su dominio de clase.

Muchas gracias.