

El humanismo en el trabajo frente al desenfreno de las fuerzas económicas internacionales

Dr. José Dávalos Morales

*Director del Instituto de Capacitación de la Procuraduría
General de la República*

I. El humanismo en el trabajo

A veces qué triste es la condición humana; y tener que volver a insistir, ahora, en el respeto a los derechos fundamentales del hombre.

Los representantes del pueblo francés constituidos en Asamblea Nacional, considerando que la ignorancia, el olvido o el desprecio de los derechos del hombre son las únicas causas de las desgracias públicas y de la corrupción de los gobiernos, han resuelto exponer en una declaración solemne los derechos naturales, inalienables y sagrados del hombre. . .

Así comenzó aquel grito de justicia, aquel canto a la libertad, que fue la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, de 1789.

Cuando se habla de preservar los derechos humanos, generalmente se piensa en las situaciones más dramáticas, en los casos de afectación extrema: genocidio, esclavitud, racismo, privación ilegal de la libertad, tortura, etc. Sin embargo, no debemos perder de vista que existen muchos otros derechos que también son innatos en el hombre, y que con frecuencia echamos al olvido; es el caso de los derechos sociales.

Afirmaba el maestro Mario de la Cueva, que los derechos sociales aseguran a los hombres que aportan su energía de trabajo, el derecho a la vida y a la salud, y un ingreso, en el presente y en el futuro, que les posibilite vivir conforme a la naturaleza, la libertad y la dignidad humanas.

Los derechos humanos son un todo indivisible; cualquier transgresión que se produzca en la esfera de estos derechos, rompe irremediablemente con la armonía del todo.

En el Congreso Constituyente celebrado en Querétaro en 1916-1917, nació el constitucionalismo social mexicano. Fue forjado por un grupo de patriotas de amplia visión humanista, de preclaros ideales y poseedores de una sólida vocación social.

Los rancios moldes constitucionales, basados en la doctrina liberal-individualista imperante en ese momento, se desmoronaron para permitir que, por primera vez en el mundo, se incorporaran a la Constitución de un país los derechos fundamentales de los trabajadores.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10. de diciembre de 1948, dentro de los derechos y libertades connaturales al género humano, establece en los artículos 23 y 24, como derechos de los hombres y mujeres que trabajan, los siguientes: derecho al trabajo, a la libertad de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a una protección contra el desempleo, a igual salario para trabajo igual, a una remuneración conforme a la dignidad humana, a sindicalizarse para la defensa de sus intereses, al descanso, a disfrutar del tiempo libre, a una jornada máxima y a vacaciones periódicas pagadas.

Desde el punto de vista filosófico, el humanismo es uno de los principales ingredientes que integran al derecho mexicano del trabajo. Por desgracia, esta afirmación no siempre se refleja en la vida cotidiana.

Históricamente el trabajo ha sido visto bajo distintos prismas. Ha sido mirado con desprecio, considerado como un castigo, como una actividad propia de seres inferiores. También ha sido enaltecido y elevado a las cumbres de la dignidad.

Ambas formas de concebir al trabajo están presentes en las diversas épocas del devenir histórico; suelen repetirse, con distintos ropajes y de manera alternada, como el movimiento del péndulo.

El rasgo más importante de todos los que configuran a nuestro derecho del trabajo, es su carácter protector de la clase trabajadora. De esta naturaleza protectora están impregnados los principios, las instituciones y las normas de derecho individual, colectivo y procesal del trabajo: no considerar al trabajo como objeto de comercio, en caso de duda guiarse por la interpretación más favorable al trabajador, jornada máxima, salario mínimo, participación en las utilidades, libertad sindical, negociación colectiva, huelga, suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, carga de la prueba al patrón, etcétera.

El derecho del trabajo como un mínimo de garantías para los trabajadores y el carácter irrenunciable de esas prerrogativas, son otros principios torales en la fisonomía del derecho mexicano del trabajo.

Tales caracteres, en su conjunto, históricamente respondieron a la necesidad urgente de equilibrar las desventajas que los trabajadores presentaban, en relación con los patrones, en los aspectos político, económico, social y cultural.

La etapa de cambio en la que nos hallamos situados, nos obliga a plantearnos esta pregunta: ¿Continuaría siendo digno de llamarse "derecho del trabajo" un simple, desapasionado y neutro instrumento regulador de las relaciones entre trabajadores y patrones, con motivo de la prestación de servicios personales y subordinados?

Hemos sido testigos en los últimos años de las espectaculares transformaciones que ha experimentado el mundo en los más diversos aspectos. La segunda mitad de este siglo se ha caracterizado por la forma vertiginosa en que los cambios se han sucedido.

¿Quién, al término de la Segunda Guerra Mundial, se hubiera atrevido a vaticinar el actual florecimiento de Japón? ¿Quién hubiera adivinado que en la mitad postrera de esta centuria el hombre pisaría la Luna y exploraría infatigable nuestro sistema solar y más allá? ¿Quién hubiera sospechado que habría un Papa no italiano? ¿Quién hubiera podido predecir la caída estrepitosa del Muro de Berlín y la reunificación

de Alemania, artificialmente dividida, más que por las alambradas y el cemento, por la ambición y la intolerancia? ¿Quién hubiera imaginado la desintegración del bloque socialista agrupado en el llamado Pacto de Varsovia? ¿Quién hubiera pensado en la sola posibilidad de reproducir seres vivos idénticos, mediante el proceso de clonación?

Vivimos el ocaso del siglo actual, ¿quién puede vislumbrar los cambios que traerá consigo la centuria que ya asoma en el horizonte? El cambio de siglo, y más aún el del milenio, es mucho más que arrancar una hoja más al calendario.

En el mundo contemporáneo, los derechos humanos de los trabajadores están resintiendo un severo sacudimiento, como consecuencia de los acontecimientos políticos, económicos y sociales de los últimos años.

El escenario mundial se caracteriza por una cada vez más estrecha interdependencia económica; de hecho se han eliminado las fronteras entre las naciones. El modelo globalizador de la economía, enmarcado dentro de lo que se ha dado en llamar “neoliberalismo”, se impone en el mundo entero; enarbola las banderas del despiadado libre mercado, de la productividad y de la eficiencia como metas supremas, y amenaza con pulverizar los derechos de los trabajadores, derechos que en algunos casos derivan de páginas centrales de la historia de los pueblos y constituyen rasgos indelebles de su identidad nacional.

Los modelos económicos que hoy dominan en el mundo, no pueden, no deben, en un afán meramente utilitarista, pasar por encima de los derechos esenciales del ser humano.

Qué oscuro destino el de aquellas sociedades que exaltan lo puramente material y desprecian lo trascendente como es el trabajo del hombre. El trabajo consciente distingue al hombre del resto de las criaturas vivientes. Con su trabajo, el hombre domina y transforma al universo.

Ante los grandes avances tecnológicos y científicos, surge una pregunta obligada: ¿Existe subordinación del hombre a la técnica o viceversa? La técnica es producto de la fecundidad intelectual del hombre, es una manifestación más de su portentosa capacidad creadora; por

tanto la técnica ni debe estar reñida con el hombre ni debe prevalecer sobre la persona humana; por el contrario, debe estar a su servicio.

El trabajo debe concebirse en función del hombre y no el hombre en función del trabajo. La verdadera dimensión del trabajo radica en considerarlo como elemento creador y como fin, y no como un simple medio, como una mercancía. El hombre debe ser sujeto, nunca objeto del trabajo.

Ante la marejada materialista del mundo de hoy, es preciso volver los ojos hacia el sentido humanista del derecho del trabajo.

En el artículo 3o. párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo (Ley Federal del Trabajo), está contenido un postulado que dice mucho sobre la naturaleza y finalidad del trabajo del hombre:

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio; exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

La norma está dada, la pauta está en la ley, no para vanagloria de quien la creó, sino para orgullo y dignidad de quien la cumpla.

II. Crítica a las principales propuestas patronales

Para la producción de bienes y servicios se requiere de la concurrencia de varios elementos, pero el trabajo humano no puede ser colocado como un medio más del proceso productivo. El trabajo no puede ser ubicado en el mismo rango que la herramienta, la maquinaria, la materia prima, la publicidad o la distribución.

La reducción del costo de los productos es el fértil campo de actuación de los empresarios. En este terreno, sus conocimientos, sus habilidades como negociantes y sus relaciones, se orientan a que los bienes o servicios que producen, sean competitivos por lo accesible de sus precios y porque cumplen rigurosos requisitos de calidad.

Desgraciadamente muchos empresarios ante la imposibilidad o ante la falta de capacidad para bajar precios por la vía de reducir costos

de producción, y sabedores de que sus productos no serán solicitados en el mercado, acuden al fácil camino de exprimir literalmente a los trabajadores y pagarles salarios de miseria.

Es verdad, y qué bueno que así sea, que ya hemos superado las estrategias de represión y confrontación utilizadas por patrones y trabajadores respectivamente, a principios de este siglo. También es cierto que las vías de la concertación, la negociación y el diálogo, rinden en la actualidad buenos resultados. No obstante lo anterior, lo que no puede negarse bajo ningún concepto es que, aún ahora, los intereses de los actores del proceso productivo siguen siendo encontrados, opuestos, antagónicos.

Para comprobar lo anterior, basta con recordar las propuestas de reforma a la legislación laboral, contenidas en los diversos documentos que han dado a conocer las principales agrupaciones de patrones, y el rotundo rechazo que dichas propuestas han encontrado por parte de la clase trabajadora.

Las palabras modernización, flexibilización, desreglamentación, causan en el trabajador actitudes de recelo y desconfianza; temen por el poco respeto que merecen a los empresarios sus derechos laborales.

Los capitales internacionales se han encargado de difundir la versión —muy favorable a sus intereses y muy conveniente para sus bolsillos—, de que la transformación mundial no debe aceptar dogmas laborales y exige Estados no comprometidos con los trabajadores.

Enseguida se comentan de manera breve algunas de las propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo que ha formulado el sector privado.

1. El gobierno debe ser menos regulador y el paternalismo debe eliminarse de la legislación

Esta propuesta nos hace recordar al Estado del liberalismo económico. El derecho del trabajo por esencia es protector de los trabajadores. Ahora se pretende arrancarle ese corazón a las normas laborales, para dejarlas como simples reguladoras del trabajo en la empresa.

2. Movilidad de horarios, de funciones y de ubicación geográfica del trabajador, según las necesidades de la empresa

Se trata de convertir al trabajador en “milusos”; que el patrón pueda cambiarlo de turno, de función y de lugar, a su conveniencia. No se ha de olvidar que el trabajador es el sujeto primero del trabajo y no una simple pieza del ajedrez productivo.

3. Abrir espacio en la Ley a los contratos temporales

Estas formas de contratación son contrarias al principio de la estabilidad en el empleo, piedra angular del derecho mexicano del trabajo. Multiplicar arbitrariamente las excepciones a la contratación por tiempo indeterminado o de planta, conduce al abismo de las anémicas condiciones sociales.

4. Establecer el pago por hora

Se trata de un espejismo que juega con las enormes carencias del trabajador: la mejoría del ingreso es artificial; con este tipo de remuneración se desconoce el pago del tiempo extra, se destierran los descansos y se resquebrajan los contratos colectivos.

5. Que los contratos de capacitación no impliquen relación laboral

No hay relación laboral mientras no haya servicio personal y subordinado. Si se da el trabajo, automáticamente la Constitución y la Ley Federal del Trabajo ordenan el pago de las prestaciones correspondientes. ¿Ahora se trata de tener trabajadores, entregándoles migajas de gratificaciones en vez de pagarles los salarios que en justicia les corresponden? No se puede jugar con lo que hoy parece impotencia social.

6. Sustitución de sindicatos por comités de empresa

Las empresas, con la “nueva incultura laboral”, tratan de derrumbar a los sindicatos, sustituyéndolos con la nueva figura, traída de Europa, de los comités de empresa, agrupaciones de trabajadores formadas por empleados sin sentido de solidaridad con sus compañeros de

trabajo y atrapados en sus necesidades por el patrón. Esos comités de empresa tendrían dentro de sus facultades, negociar y ser titulares de los contratos colectivos de trabajo. Los sindicatos quedarían con una participación formal, marginal y sin poder. También es intención de los empresarios que los sindicatos sólo tengan competencia para conocer de los conflictos colectivos, y los demás aspectos tratarlos en forma directa con los trabajadores. La Constitución Mexicana, la Ley Federal del Trabajo y el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que son Ley Suprema de la Nación, establecen la libertad y el pluralismo sindical, ahora negados por los empresarios. Desmantelada la organización gremial, qué sentido tendrían las hermosas figuras laborales convertidas en cascarón, como serían el contrato colectivo de trabajo y la huelga.

7. Que los sindicatos acrediten el requisito de mayoría antes del estallamiento de la huelga

La huelga no debe ser calificada antes de la suspensión de las labores, esto le quitaría su eficiencia como instrumento de presión. La existencia o inexistencia de la huelga debe resolverse con posterioridad a su estallamiento. Se pretende despojar a los trabajadores de este derecho de equilibrio frente a la empresa.

8. Limitar la responsabilidad laboral en el pago de los salarios caídos

Quien más padece con un juicio largo es el trabajador; los salarios caídos no consiguen compensar la situación aflictiva vivida por el trabajador y su familia; limitar los salarios vencidos es contra la equidad. El pago de los salarios caídos es de naturaleza indemnizatoria por el despido injustificado. Por esto deben cubrirse durante el proceso y hasta que se dé cumplimiento al laudo. Nada impide al trabajador prestar sus servicios en otra empresa mientras dure el juicio.

9. Que los procedimientos laborales se normen por los principios generales del Derecho

Significaría otro retroceso si se despojara al procedimiento laboral de su carácter social y de clase. Se pretende colocar al trabajador solo e indefenso, frente al poderío económico del patrón. En el procedimiento

laboral la igualdad estricta de las partes es sinónimo de desigualdad. Por esto el procedimiento del trabajo es desigual, porque las partes son desiguales. Hay que repetirlo, el derecho del trabajo, y especialmente su aspecto procesal, se inspira en la nivelación de las desigualdades reales que existen entre el trabajador y el patrón.

10. Suprimir la carga de la prueba al patrón

Se propone volver a la fórmula, válida para el derecho común pero impropia para el derecho del trabajo, de que quien afirma debe probar. Las pruebas debe aportarlas quien las tenga en su poder; sólo así se podrá llegar a la verdad, presupuesto de la justicia.

III. Propuestas para una reforma laboral

En el entorno social y económico actual, consideramos que este no es el mejor momento para revisar el contenido de la Ley Federal del Trabajo. Los sindicatos se encuentran en una etapa de renovación, están siendo objeto de una severa catarsis, que hará sanar al enfermo, pero que necesariamente lo dejará postrado, débil, convaleciente.

La etapa actual de los sindicatos es de crisis, es de sobrevivencia; discutir ahora sobre una nueva ley laboral para el siglo XXI, sería conceder una enorme ventaja a los empresarios. No todo cambio implica avance, progreso; si es inoportuno puede conducir al estancamiento y aun al retroceso.

Además, hay que tener en cuenta que contamos con una legislación magnífica. Nuestros problemas no consisten en carencia de leyes; nuestros problemas consisten en que no se cumplen las normas del trabajo, son disposiciones de tinta y de papel que no han logrado echar raíces en la vida diaria.

Que quede bien claro que no nos oponemos a los cambios; todo aquello que no se modifica ha comenzado a morir. Si a la flexibilización y a la reforma que buscan corregir rigideces y limar asperezas; no a la flexibilización que pretende dismantelar, desvertebrar, las principales instituciones del derecho individual, colectivo y procesal del trabajo, cuya incorporación a la legislación costaron sangre y siglos.

En materia jurídica, como en la vida personal, siempre es necesario estar preparados. Toda ley es perfectible. Si fuera voluntad de la Nación reformar la legislación laboral, desde luego tenemos propuestas. A este respecto, me permito exponer algunas ideas, sin más pretensión que la de hacer un breve ejercicio de reflexión.

1. Replanteamiento de todas las relaciones de trabajo

El trabajo es uno solo. Su valor intrínseco siempre es el mismo. Mientras no exista igualdad de trato, no será posible la armonía entre los propios trabajadores.

En nuestro sistema jurídico laboral no se da un trato igualitario a los trabajadores. Las diferencias parten del propio artículo 123 constitucional y se multiplican en las leyes reglamentarias; la situación se agrava con la marginación de grandes sectores que integran un auténtico “submundo laboral”.

En esta situación se hallan los trabajadores de los organismos descentralizados, los reos, los empleados de confianza al servicio del Estado, los trabajadores de los fideicomisos, los trabajadores al servicio de los partidos políticos y de los sindicatos, trabajadores contratados mediante pactos de naturaleza civil (servicios profesionales, arrendamiento, comisión mercantil), etcétera.

La igualdad es un reclamo de la naturaleza y una necesidad primaria del hombre. Los injustos distingos en el trabajo deben corregirse mediante la incorporación de la totalidad de los trabajadores al estatuto laboral.

2. Desaparición del Apartado “B”

La derogación del discriminatorio sistema laboral instaurado en el Apartado “B” del artículo 123 constitucional es un imperativo. El Constituyente de 1917 jamás pensó en la discriminación del trabajo; de ahí el dislate de los apartados. Debe instaurarse un régimen laboral único que proteja a todos los trabajadores que presten sus servicios de manera personal y subordinada; hay que desterrar de la Constitución, para siempre, cualquier situación de excepción.

3. Evitar los “puentes”

Para vigorizar la producción, se propone que cuando los días de descanso obligatorios coincidan con días laborables, los trabajadores presten normalmente sus servicios, difiriéndose el goce de los descansos respectivos hasta inmediatamente antes o después del período vacacional siguiente, según lo convengan los trabajadores y el patrón. Las celebraciones cívicas se trasladarían al fin de semana más próximo. Es inaplazable desterrar del ámbito laboral los llamados “puentes”, así lo exige la salud moral, social y económica de México.

4. Unificar el salario mínimo en todo el país

Es necesario establecer un solo salario mínimo general que rija en toda la República. Esta reforma pretende dar vigencia al principio de “salario igual para trabajo igual”. México debe poner su mejor esfuerzo en los próximos años para conseguir un desarrollo nacional pleno; ya basta de pequeñas regiones prósperas frente a enormes zonas de pobreza.

5. Las Juntas, al Poder Judicial

Es necesario que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se integren al Poder Judicial, uno de los tres Poderes de la Unión. Sería parte importante de la reforma judicial que se está dando en el país.

Los tribunales del trabajo están lejos de ser, hoy, el espejo dorado de la Nación pueda mirar su rostro de justicia. Ya es hora de que el Consejo de la Judicatura nombre a los integrantes de las Juntas, representantes del gobierno, del trabajo y de la empresa; que las designaciones se hagan con fiel aplicación de la ley; que el ingreso y los ascensos obedezcan a la capacidad y a la vocación de servicio; que el Consejo de la Judicatura Federal vigile el cumplimiento de las funciones de quienes deben impartir justicia. Es inaplazable que la renovación judicial que emprendió el país con la reforma constitucional del 31 de diciembre de 1994 limpie y tonifique a la justicia laboral. El procedimiento del trabajo es bueno, de lujo, pero la posibilidad de su vigencia muchas veces la truncan quienes deben aplicar las normas procesales. Dándose este cambio en la jurisdicción federal, la esperanza renacería en los estados, que harían lo propio. ¡Y vaya que los estados, necesitan con

urgencia orden en la justicia del trabajo! En varias Entidades, desde hace buen tiempo, no se conoce la justicia laboral.

Sobre la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje han hablado Narciso Bassols, Vicente Lombardo Toledano, Mario de la Cueva, Héctor Fix Zamudio, Jorge Carpizo. . . Este debate ya está superado. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, substancialmente, forman parte del Poder Judicial, porque al igual que los tribunales de ese poder gozan de independencia y autonomía. No son tribunales de última instancia, puesto que sus resoluciones son revisadas por el Poder Judicial Federal. Les obliga la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia y la de los tribunales colegiados que funcionan dentro de la jurisdicción territorial. Se pretende que los funcionarios de las Juntas tengan un cierto estatus jurídico y que gocen de las mismas prerrogativas que los magistrados de los demás tribunales (artículos 631, 633 y 648 de la Ley Federal del Trabajo).

6. Los derechos laborales como derechos humanos

No hay razón para que las comisiones que protegen los derechos humanos, la Nacional y las de los Estados, no atiendan quejas sobre derechos de los trabajadores.

Cuando la autoridad administrativa respalda al patrón en el despido injustificado, individual o masivo, de trabajadores. Cuando el empresario acude a la estrategia de apoyarse en policías para que secuestren a trabajadores y así poder despedirlos del empleo alegando la causal de faltas injustificadas al trabajo o de abandono del empleo. Cuando el tribunal del trabajo aprueba una liquidación del trabajador, convenio en el cual se hace caso omiso de la indemnización y a otras prestaciones laborales. Cuando arbitrariamente, autoridades administrativas ponen obstáculos tras obstáculos para negar a los trabajadores el registro de sus sindicatos, y de esa manera les impiden el establecimiento y por tanto el goce de los beneficios del contrato colectivo. Cuando las autoridades administrativas con artificios o violencia, impiden o desbaratan un movimiento de huelga.

Los supuestos enunciados anteriormente constituyen violación a los derechos humanos de los trabajadores. Ante la presencia del daño, puede suceder que los trabajadores, por ignorancia o por falta de

recursos económicos, no acudan a defender sus derechos ante los tribunales del trabajo. También puede suceder que el auxilio lo necesiten. ¡ya!, porque el perjuicio les está ocurriendo y lo que es más, existe la amenaza de que la lesión a sus derechos aumente. Necesitan los trabajadores que la mano protectora de los derechos humanos acuda de inmediato al rescate de esos derechos fundamentales sin formalismos y sin dilaciones burocráticas.

Reiteramos que no hay razón para que los organismos protectores de los derechos humanos no intervengan en las cuestiones de trabajo. Cuando se crean esas entidades, en 1992, al artículo 102 constitucional se le agregó un Apartado "B", que textualmente dispone en el segundo párrafo: "Estos organismos no serán competentes tratándose de asuntos electorales, laborales y jurisdiccionales".

En los asuntos jurisdiccionales también se dan asuntos laborales. Es cuando los tribunales del trabajo conocen en juicio de un conflicto de trabajo. Ahí los tribunales escucharon a las partes y están dictando sus laudos conforme a Derecho, apegados a las constancias y actuaciones del expediente. En el laudo o sentencia, los tribunales deciden el Derecho. El principio constitucional de seguridad jurídica deja fincada esa verdad. Nadie la debe desbaratar y el condenado debe acatar y cumplir el laudo.

Los derechos humanos son un conjunto de facultades, prerrogativas y libertades de carácter civil, político, económico, cultural, social y laboral. Los derechos humanos son los principios inherentes a la dignidad humana, necesarios para que el hombre pueda alcanzar sus fines como persona y para dar lo mejor de sí a la sociedad. Son los reconocimientos mínimos sin los cuales la existencia del individuo o de la colectividad carecería de significado y de fin en sí misma.

La garantía individual es la medida en que la Constitución protege al derecho humano. Conforme a la norma fundamental, mientras el derecho humano es una idea general y abstracta, la garantía individual o social, que es su medida, es una idea individualizada y concreta. Así entendido, el derecho humano no tiene límites definidos; en cambio, sí tiene límites la garantía que lo protege.

Se hace necesario que la Constitución sea reformada a fin de que los organismos protectores de derechos humanos puedan conocer de los asuntos laborales sustantivos, individuales y colectivos. También ahí hay blancos y negros. Y a veces tal parece que hay más negros que blancos.

Es muy comprensible que la norma haya sido creada como está. Metros cúbicos de expedientes laborales habrían inundado las oficinas de los organismos defensores de los derechos humanos, en aquel entonces de vida incipiente. La gravedad de los ataques a los derechos laborales ha desbordado los límites previsibles. Es un clamor social esta reforma a la Constitución Mexicana.

7. Derechos colectivos de los trabajadores al servicio del Estado

Las restricciones y las ficciones jurídicas establecidas en el Apartado "B" del artículo 123 constitucional y su Ley reglamentaria, son una camisa de fuerza, cuyo prisionero comienza a desbordarla. Veamos cuál es la situación en materia colectiva.

a) Libertad sindical

El pluralismo sindical es sustancia del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo. El sindicato único es la tesis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE): un sindicato por cada dependencia; una federación única, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado; amplia libertad de los trabajadores para entrar al sindicato, pero no pueden salir de él, salvo que sean expulsados.

Lo anterior es una situación absolutamente contradictoria con el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobado por México en 1948. Una idea que es esencia de la fracción XVI del Apartado "A" del artículo 123 constitucional: los trabajadores están facultados para constituir en cada empresa los sindicatos que deseen; son libres para ingresar al sindicato, para no ingresar, para permanecer y para salir del sindicato; los sindicatos pueden constituir las federaciones que deseen; asimismo las federaciones pueden integrar las confederaciones que quieran.

b) Negociación colectiva

En la Ley Federal del Trabajo los trabajadores en general tienen la facultad de contratar colectivamente con la empresa; el patrón tiene la obligación de celebrar el contrato colectivo de trabajo con el sindicato. En las dependencias del Gobierno Federal no existe la negociación colectiva, el titular de cada dependencia establece las condiciones generales de trabajo "tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente". "Tomar en cuenta" no equivale a negociar. No obstante, las bases sindicales comienzan a exigir a sus líderes que la firma de las condiciones generales de trabajo sea por consenso.

Los trabajadores en general pueden emplear el recurso de la huelga para exigir la firma, la revisión y el cumplimiento del contrato colectivo. Para los trabajadores al servicio del Estado no existe esta posibilidad.

c) Huelga

Los trabajadores en general gozan del derecho de huelga (aunque hoy por hoy el goce de este derecho parece reducirse al mero texto de la norma). En la Ley Federal del Trabajo existen 7 supuestos para emplazar y estallar la huelga. Los trabajadores al servicio del Estado tienen un solo motivo para declarar la huelga a una dependencia: cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el Apartado "B" del artículo 123. De manera *general*: por este concepto se entiende la violación de todos los derechos contenidos en el Apartado mencionado. De manera *sistemática*: quiere decir momento tras momento, día tras día, semana tras semana. Se trata de una causal que no puede configurarse en este mundo de mortales.

8. Reformas necesarias al procedimiento del trabajo

Ahora que se habla de la modernización de la justicia para los trabajadores y de reformas a la Ley Federal del Trabajo, aquí se exponen algunas ideas que van en la línea del cambio, en el camino de la justicia social.

a) Juicio previo al despido

Establecer un juicio previo al despido, con duración de diez o quince días como máximo. Es contra la justicia que el patrón despida al trabajador de manera unilateral. Cuando el patrón estime que existe una causa de despido, el trabajador habrá de continuar laborando y recibirá su salario, mientras en un juicio brevísimo la Junta decidirá sobre si procede o no la rescisión.

b) Pago de las indemnizaciones con el salario vigente el día del cumplimiento del laudo

Un reclamo de justicia es reformar el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo a fin de que las indemnizaciones se paguen con base en el salario que corresponda al día en que se cumpla el laudo, ya sea voluntariamente o por medio del procedimiento de ejecución.

Actualmente la Ley establece que se paguen las indemnizaciones tomando como base el salario del día en que se da la causa que genera la indemnización. Como en la práctica los juicios se alargan por meses o por años, los trabajadores reciben al finalizar el asunto, humo, migajas, nada, por concepto de su indemnización.

c) Sanciones por no suplir la demanda

Aplicar sanciones a los servidores de las Juntas que violen el mandato legal que los obliga a suplir, en distintos momentos procesales, las deficiencias que presente la demanda del trabajador.

Asimismo, debe sancionarse a los servidores que desacaten el principio de la inmediatez procesal. Se trata de evitar que se lleve buena parte del juicio ante la sola presencia de las mecanógrafas. Hay que desterrar, de una vez por todas, la práctica ilegal de ocupar auxiliares dictaminadores. El proyecto de laudo debe formularlo el Auxiliar de la Junta, como lo ordena la Ley, que es quien conoce el caso hasta en sus detalles (artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo).

d) Representación durante la etapa conciliatoria

Suprimir la prohibición de que los abogados de las partes estén presentes en la etapa de conciliación (artículo 876, fracción V, de la Ley

Federal del Trabajo). Son positivas las soluciones conciliadas, pero esta norma deja indefenso al trabajador, afecta su derecho de libre representación y proyecta una imagen negativa, errónea, tendenciosa, de los abogados.

e) Desaparición de límites salariales para el cálculo de prestaciones y primas por riesgo de trabajo

Que la prima de antigüedad (prestación) y las indemnizaciones por riesgos de trabajo (enfermedad, accidente o muerte) se paguen al trabajador o a sus beneficiarios con base en el salario diario que percibe el trabajador. Actualmente el artículo 162, fracción II, y el artículo 486 de la Ley, disponen que "si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo". Ejemplo: si en el Distrito Federal un trabajador percibe un salario de 80 pesos diarios, esa no es la base para el pago de la prima de antigüedad y de las indemnizaciones mencionadas: la base que prevé la Ley será de 60.40 pesos, que es el doble del salario mínimo del Distrito Federal (30.20 pesos). Injusticias como ésta exasperan al trabajador y a su familia, y hacen cada vez más difícil la paz social, sobre todo si se considera que la institución del salario mínimo ha sido socavada.

f) Elegir la reinstalación o la indemnización al momento de ejecutarse el laudo

Como lo dispone la fracción XXII del artículo 123 constitucional, el trabajador despedido injustificadamente debe gozar de la facultad de elegir entre la reinstalación o el pago de una indemnización, no precipitadamente en el escrito de demanda, sino cuando se cumpla el laudo. Así el trabajador escogerá oportunamente, la reinstalación o la indemnización, conforme a las circunstancias y necesidades prevalentes en el momento de ejecutar la resolución.

9. Libertad sindical

La presencia de sindicatos fuertes y participativos, auténticos mandatarios de los trabajadores, es un factor de equilibrio en la vida de la

Nación. En el fortalecimiento de la libertad sindical el camino es cuesta arriba; requiere de pasos sólidos y decididos:

a) Respeto a la autonomía sindical

Elemento básico de la autonomía sindical es el respeto de los patrones y de las autoridades públicas a la vida interna de los sindicatos (artículos 133, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, y 3, párrafo segundo, del Convenio 87 de la OIT, ratificado por México). La menor intervención estatal en aspectos de la vida nacional, debe reflejarse, en lo que a los sindicatos concierne, en más libertad y en mayor responsabilidad.

Es necesario que los sindicatos brinden mayor información a los trabajadores sobre sus derechos y que esa información trascienda a la sociedad, pero además es esencial que les hagan sentir la historia de la que forman parte y que comprendan que esa historia es grandiosa. Se hace preciso fomentar una recia conciencia de clase.

b) Reconocer la personalidad jurídica del sindicato desde la constitución del sindicato, no desde su registro

No es válido que para constituir un sindicato se exija autorización previa, cualquiera que sea la autoridad que deba otorgarla; así se desprende del contenido de los artículos 337 de la Ley Federal del Trabajo, y 2 y 7 del Convenio de la OIT. Los sindicatos adquieren personalidad jurídica a partir del momento en que se constituyen y no hasta que obtienen su registro. Las compuertas deben estar abiertas a la participación fresca de los sindicatos, legítimos representantes de los trabajadores.

c) Desaparición de la cláusula de separación, por inconstitucional

Debe suprimirse de la Ley Federal del Trabajo la posibilidad de pactar la cláusula de separación, consistente en que el patrón se obliga a retirar de su trabajo a quienes renuncien o sean expulsados del sindicato. Según el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones que desvirtúen la disposición de que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, deben tenerse por

no puestas. La LFTSE, por su parte, señala que el Estado no podrá aceptar la cláusula de exclusión (artículo 76).

La cláusula de separación se ha desvirtuado de su finalidad original de forjar un sindicalismo sólido, y se ha convertido en un instrumento de represión que atenta contra tres derechos constitucionales básicos: de seguridad jurídica (artículos 14 y 16 de la Constitución), de derecho al trabajo y de libertad sindical (primer párrafo y fracción XVI del artículo 123 constitucional, respectivamente).

Los sindicatos sólidos y representativos son una fuerza que sirve a los trabajadores y a México. Un sindicalismo con cohesión es recio pilar para las grandes decisiones que debe tomar el Estado Mexicano, hacia adentro del país y en el ámbito internacional.

10. Prevenciones ante los siniestros

Los sismos de septiembre de 1985 quedaron marcados en la memoria del pueblo de México; nos hicieron recordar, una vez más, lo vulnerable de la condición humana.

En contraste con esa fragilidad surge el hombre como ser supremo de todo cuanto habita la Tierra; con una chispa de luz en la frente, la inteligencia, es capaz de vencer cualquier obstáculo por insalvable que parezca.

Los efectos del fenómeno natural se dejaron sentir en todos los órdenes de la vida. En algunas ramas de la ciencia jurídica, entre ellas el derecho del trabajo, se produjeron situaciones que pusieron en evidencia lo insuficiente de las normas vigentes para responder a este tipo de eventualidades.

El jueves 19 de septiembre de 1985, la destrucción de varios centros de trabajo y de algunos edificios que albergaban a distintas autoridades del trabajo, se tradujo en el colapso temporal del sistema jurídico de las relaciones laborales. El nivel preventivo puede rendir excelentes frutos. Frente a realidades como ésta, se impone actuar propositivamente.

a) Seguro para la vivienda de los trabajadores

Que la vivienda de interés social de los trabajadores cuente con un seguro que cubra los daños derivados de sismos, inundaciones, huracanes, etcétera.

Con el déficit habitacional que existe, esta propuesta va irremediablemente señalada con la etiqueta de “no prioritaria”. No obstante lo cual, consideramos que es necesario crear mecanismos de protección para la vivienda de los trabajadores, en relación con eventualidades que la pudieran perjudicar físicamente, sobre todo en aquellos casos en que se trate de su único patrimonio.

b) Permiso a los trabajadores para integrarse a brigadas de rescate

La obligación patronal contenida en el artículo 132, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, de permitir que los trabajadores falten a sus labores para desempeñar una comisión sindical o del Estado, debería hacerse extensiva a los casos de desastre ocurridos en la localidad, a efecto de que el trabajador que lo solicite, pudiera ausentarse del empleo, y así incorporarse como voluntario en las labores de rescate. El límite será el que el propio precepto señala, es decir, que el número autorizado no sea tal que perjudique la buena marcha de la empresa o establecimiento; sería conveniente que estos permisos se limitaran también a cierto tiempo.

En relación con los trabajadores de las empresas que resulten afectadas por un siniestro, la Ley Federal del Trabajo (artículo 134, fracción VIII) les impone la obligación de prestar auxilio para salvaguardar la vida del patrón y sus compañeros, así como para preservar la fuente de trabajo.

Para que la ayuda solidaria de los trabajadores no se diluya en la dimensión del esfuerzo individual, es indispensable la participación de los sindicatos; estas agrupaciones organizarían, en coordinación con las autoridades competentes, brigadas para afrontar la emergencia. Así se instrumentaría una auténtica organización social del trabajo para la protección de la comunidad.

c) Depósito de los contratos de los trabajadores en las Juntas

El artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo prevé que cuando no haya contratos colectivos aplicables, las condiciones individuales de trabajo deberán constar por escrito, en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada parte. Sería conveniente, por seguridad jurídica, adicionar el mencionado artículo en el sentido de que, como sucede en el contrato colectivo, el contrato individual se elabore por triplicado, a efecto de que un tanto sea depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje. La obligación de efectuar el depósito del contrato sería a cargo del patrón, y su omisión por sí sola, haría prueba plena de la existencia de la relación de trabajo.

d) El patrón como depositario de los bienes de la empresa

Contrastando con tantas muestras de humanidad y de ayuda desinteresada, que se vieron en las maltrechas calles de la capital mexicana en septiembre de 1985, se supo de algunos casos de empresarios que se preocuparon más por rescatar de entre los escombros su maquinaria, que por dedicarse a la búsqueda de trabajadores sobrevivientes.

Para que este doloroso cuadro no vuelva a repetirse, es conveniente que la Ley Federal del Trabajo disponga: en caso de siniestro, sin que medie declaración alguna, el patrón adquirirá la calidad de depositario de todos los bienes de la empresa o establecimiento. Dicha calidad cesará cuando así lo declare la Junta.

Con esta propuesta, si un patrón sustrajera dolosamente los bienes de la empresa en un caso de siniestro, sería merecedor de las sanciones que se establecen para el depositario judicial que dispone de los bienes objeto de la custodia.

e) Flexibilidad para acreditar la muerte del trabajador

Una medida de prudencia es que en el caso de muerte del trabajador, como resultado de un siniestro, se establezcan normas flexibles que permitan a las autoridades jurisdiccionales del trabajo otorgar valor probatorio pleno a elementos de convicción como testimonios o informes judiciales, ante la imposibilidad de acreditar la defunción mediante pruebas regulares.

Con amplitud de criterio, algunos tribunales de amparo han resuelto que aun cuando no se localice el cadáver del trabajador, ni se levante el acta de defunción respectiva, si de los indicios derivados de las actuaciones procesales se desprende que el trabajador murió en el desempeño de sus labores, se considera un riesgo de trabajo y en consecuencia procede indemnizar a los beneficiarios.

IV. Reflexión final

El espíritu protector de la legislación laboral no fue dádiva, ni acto de contrición, ni aportación teórica; el espíritu protector de las normas del trabajo se forjó a golpes, al igual que los metales, en el yunque de la vida social.

Los derechos laborales son una conquista de ayer; la lucha por preservarlos es de hoy y de todos los días que están por venir.

Defender al derecho laboral es defender los derechos de quienes viven de su trabajo, es defender la historia, es defender al proyecto de Nación que está inscrito en la Constitución.

Cada año el árbol estrena follaje, pero el tronco y las raíces permanecen los mismos. En las relaciones de trabajo modernas pueden cambiar las actitudes, la estrategia de los factores de la producción, los términos de la negociación pueden ser modificados; ese es el follaje. Lo que no se puede negar ni olvidar, es la historia que da sustento a las instituciones; ese es el tronco, esas son las raíces. Es esta historia la que nos dice que el derecho mexicano del trabajo es de naturaleza humanista y social.

Bibliografía

- Alonso Olea, Manuel. 1988. "Los Contratos de Trabajo Atípicos y la Adaptación del Derecho del Trabajo a la Crisis Económica y al Cambio Tecnológico", en: *Cuestiones Laborales*. México. UNAM, 1a. e.
- Bizberg, Ilan. 1990. *Estado y Sindicalismo en México*. México Colmex, 1a. e.
- 1993. "Los Efectos de la Apertura Comercial sobre el Mercado Laboral y las Relaciones Industriales en México", en: *Liberación Económica y Libre Comercio en América del Norte*. México. Colmex.
- Buen Lozano, Néstor de. 1997. *Derecho del Trabajo*, t. I. México. Porrúa, 10a. e.
- 1996. *Derecho del Trabajo*, t. II. México. Porrúa, 11a. e.
- y Buen Unna, Carlos de. 1995. *El Trabajo, el Hombre y Algo Más*. México. Porrúa, 1a.
- Caldera, Rafael, Hernández Rueda, Lupo y otros. *El Derecho del Trabajo ante el Siglo XXI*. 1989. México. UNAM, 1a. e.
- Castan Tobeñas, José. *Humanismo y Derecho: El Humanismo en la Historia del Pensamiento Filosófico y en la Problemática Jurídica Social de Hoy*. 1962. Instituto Editorial Reus. Madrid.
- Cavazos Flores, Baltasar. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. 1997. México. Trillas, 1a. e.
- Clark Marjorie, Ruth. *La Organización Obrera en México*. 1984. México. Era, 1a. e.
- Córdova, Efrén. "Del Empleo Total al Trabajo Atípico: ¿Hacia un Viraje en la Evolución de las Relaciones Laborales?", en: *Revista Internacional del Trabajo*. 1986. v 105, núm. 4, octubre-diciembre. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

Cueva, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. 1996, t. I. México. Porrúa, 14a. e.

——— *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. 1996, t. II. México. Porrúa, 8a. e.

Dávalos, José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. 1991. México. Porrúa, 2a. e.

——— *Derecho del Trabajo I*. Porrúa, 8a. e. México, 1998.

——— “El Hombre y el Trabajo”, en: *Homenaje a Mozart Victor Russomano*. 1985. Universidad Externado de Colombia. Bogotá, 1a. e. Colombia.

——— *La Concertación Social en el Derecho del Trabajo*. 1987. Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. núm. 6, septiembre-diciembre.

——— *Tópicos Laborales*. 1998. México. Porrúa, 2a. e.

Dávila, Alejandro. *Liberalización Económica y Estabilidad del Sector Externo en México, en la Búsqueda de Alternativas*. 1990. Editorial E.C.P.

Ermida Uriarte, Oscar. *Panorama y Tendencias de las Relaciones de Trabajo y el Derecho Laboral en América Latina*. 1987. OIT.

García Máynez, Eduardo. *Filosofía del Derecho*. 1997. México. Porrúa, 9a. e.

Garza Toledo, Enrique de la. “Ley Federal del Trabajo y Flexibilidad”, en: *Foro de Legislación Laboral: Situación Actual y Perspectivas*. 1993. Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, Cámara de Diputados, LV Legislatura. México.

González, Luis. “El Liberalismo Triunfante”, en: *Historia General de México*. 1988, t. II, 2a. reimpresión. México. Colmex.

Lastra Lastra, José Manuel. *Derecho Sindical*. 1991. México. Porrúa, 1a. e.

- Legaz Lacambra, Luis. *Humanismo, Estado y Derecho*. 1960. Editorial Bosch. Barcelona.
- Loyzaga de la Cueva, Octavio. *Esencia, Apariencia y Uso del Derecho del Trabajo*. México. Universidad Autónoma Metropolitana. 1992. Unidad Azcapotzalco.
- Lucca Tamajo, Raffaele de. "La Flexibilidad del Trabajo en los Países de la Comunidad Económica Europea", en: *Cuestiones Laborales*. 1988. México. UNAM, 1a. e.
- Radbruch, Gustavo. *El Hombre en el Derecho*. 1980. Editorial Depalma. Buenos Aires.
- Ramos, Eusebio. *Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera*. 1978. Cárdenas Editor y Distribuidor, 2a. e.
- Rouaix, Pastor. *Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917*. 1989. México. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, 2a. e. México.
- Ruprecht, J. Alfredo. *Derecho Colectivo del Trabajo*. 1980. México. UNAM.
- Russomano Mozart, Victor. *La Concertación Social en América Latina*. 1987. Cuaderno del Instituto de Investigaciones Jurídicas, año II, núm. 6, septiembre-diciembre. México. UNAM.
- *La Estabilidad del Trabajador en la Empresa*. 1983. México. UNAM, 3a. e.

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ley de Inversión Extranjera.

Ley Federal de Competencia Económica.

Otras fuentes

Barajas Montes de Oca, Santiago. "La Flexibilidad: Nuevo Elemento en la Relación de Trabajo", en: *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, año XXIV, núm. 70, enero-abril. México. UNAM 1991.

Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (1789).

Declaración Universal de los Derechos del Hombre (1948).

Diccionario Jurídico Mexicano (4 tomos). México. UNAM-Porrúa, 9a. e. 1996.

Humphrey, John. "Los Nuevos Métodos de Producción y Flexibilidad Laboral". *Revista de Sociología del Trabajo*. 1993. nueva época, núm. 18, septiembre. México.

Iniciativa de Decreto que Reforma el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, presentada por el Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en el Senado de la República.

Iniciativa de Decreto que Reforma la Ley Federal del Trabajo, presentada por el Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en el Senado de la República.

Propuestas de la Confederación Patronal de la República Mexicana. Coparmex. México, 1987.

Propuestas del Sector Privado para el Sexenio 1994-2000. Coparmex, Canacintra y Concanaco. México, 1994.