

Navegando en el Cielo de la Incertidumbre Laboral

Néstor de Buen

Miembro de Número de la Academia Iberoamericana de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social. Presidente de Honor.

Resumen

El derecho del trabajo se enfrenta a su desaparición. Un agotamiento capaz de socavar sus instituciones y sustento sindical. Este ensayo histórico plantea posibilidades esperanzadoras de re-generación de esta ciencia jurídica, desde sus orígenes y avances en el Estado de Bienestar, el nacimiento de tesis conservadoras, pensamientos flexibilizadores y la actual crisis económica que pretende cancelar su condición tutelar por impulsos decididos de productividad y calidad, entendidas como objetivos principales de las relaciones obrero-patronales.

Los tiempos actuales invocan una nueva cultura laboral que desconoce la lucha de clases y pretende sustituirla por relaciones de coordinación, fundadas en un diálogo permanente. Lo que implica, el olvido de la representación colectiva y del ejercicio de los derechos de negociación colectiva y su complemento necesario, el derecho de huelga.

La solidaridad y la socialdemocracia constituyen un intento para recuperar la esperanza, la vigencia de la cuestión social y la no sumisión de los derechos de los trabajadores a las exigencias de la economía.

Palabras clave: Derecho del Trabajo, flexibilización, sindicalismo, economía informal.

Navegating in the Field of Labor Uncertainty

Abstract

The right to work is facing extinction. It suffers from fatigue which is undermining its institutions and organizational base. This historic essay proposes hopeful possibilities of regenerating this judicial science based on its origins and progress towards a state of well-being, on the birth of the conservative thesis and more flexible thought, and on the present economic crisis which proposes the cancellation of the position of labor in favor of productivity and quality, both of which are understood as the principal objectives of the employee-employer relationship. The present situation invokes a new labor culture that

does not understand class struggles and pretends to substitute it for relations of coordination based on a permanent dialogue. This implies putting aside collective representation and the exercise of collective negotiation, as well as its necessary component, the right to strike. Solidarity and social democracy constitute an attempt to recover some hope, and the valid standing of social questions as well as the non-submission of the rights of workers to macroeconomic requirements.

Key words: Right to work, flexibilization, syndicalism, informal economy.

Recibido: 05-03-01. Aceptado: 30-05-01

1. Una Inquietud Compartida

Parecería que el cambio de siglo y de milenio que no son otra cosa que un dato artificial, ni siquiera ajustado a la fecha supuesta del nacimiento de Cristo, se han convertido en virus sidaíco que augura pesimismo fundados respecto del porvenir de nuestra disciplina. Abundan los textos de futurología aunque no falte en ellos la advertencia de que más vale ser historiador que profeta, a pesar de que los historiadores tampoco sean demasiado confiables.

A fines de septiembre de 1997, deambulando por las librerías efímeras que se forman en los Congresos, en este caso en el bello edificio de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, con motivo del XV Congreso mundial de Derecho del trabajo y de la Seguridad social, me tropecé con unos "Ensayos sobre el futuro del derecho del trabajo" escritos por un grupo de laboristas argentinos con los que rinden homenaje a su Colegio nacional de Buenos Aires. Dentro de su pesimismo sobre las realidades actuales se manifiesta la esperanza en el futuro.

Encabeza la lista de autores Mario E. Ackerman y lo acompañan otros nombres de buen rango: Carcavallo, Funes de Rioja, Goldin, Izquierdo, Rainolter, Rocha y Von Potobsky. Un conjunto de juristas y de augurios casi tenebrosos, que entretuvieron mi largo regreso a México en lectura interesada y anotada, como se deben leer los libros que valen la pena¹.

Pero no son los únicos. Parecería que los laboristas tenemos que pagar una especie de cuota de subsistencia, quizá sólo para preservar nuestros derechos académicos, en riesgo de que al Derecho del trabajo le ocurra lo que a otras instituciones jurídicas como, por ejemplo, la enfiteusis y el censo, hoy temas archivados en el olvido. Lo que queremos es evitar que los alumnos de nuestros alumnos se empiecen a preguntar, con curiosidad morbosa, sobre qué era eso de los sindicatos y para qué servían las huelgas

Graciela Bensusán, hoy más inclinada hacia la sociología laboral que hacia el derecho del trabajo - y en todo logra resultados espectaculares - se pregunta precisamente sobre “Los dilemas de la democracia industrial”² que se plantean alrededor del fenómeno de las “profundas transformaciones experimentadas en el desarrollo capitalista como consecuencia de la crisis y la reestructuración productiva de las dos últimas décadas (que) han seguido caminos heterogéneos en cada país y dentro de estos mismos” (p.71). Las consecuencias son evidentes: las estrategias de flexibilización con el claro objetivo de reducir los costos laborales acompañadas de la precarización de los empleos, la subcontratación, etc.

Sostiene Bensusán que esas políticas dejan “escaso o nulo espacio para los compromisos y la implicación colectiva de los trabajadores en los retos productivos” (P.72). Y sin sindicalismo eficaz, el Derecho del Trabajo es poca cosa.

Es claro que las políticas empresariales dominantes, generadoras de desempleo que se atribuye en exclusiva, en mi concepto de manera perversa y sin fundamentos suficientes, a las nuevas tecnologías, no llevan necesariamente de la mano a la cancelación del derecho del trabajo pero también es cierto que cualquiera que sea el objetivo final, en el camino se van derrumbando las instituciones que a lo largo de este siglo dieron sustancia a la disciplina, particularmente el sentido tutelar en beneficio de los trabajadores, la intervención legislativa, administrativa y jurisdiccional del Estado y la indispensable presencia de una Seguridad Social complementaria de las relaciones de trabajo.

Este ensayo, nacido sin prejuicios, quiere decir, sin juicios previos, es una aventura que se recorre en la incertidumbre, una navegación por el cielo de la duda quizá sin instrumentos suficientes para navegar bien. Ni siquiera pretende dar respuestas. Sólo plantear desesperanzas. Tal vez, con una sombra de esperanza final.

Pero, además: ¿a quién no le gustan las aventuras?

2. ¿El Fin del Trabajo?

No faltan por supuesto las aves de mal agüero que resuelvan la ecuación trabajo-Derecho del trabajo, eliminando al primero con lo que el segundo deja de tener razón de ser.

Entre todos destaca por la seriedad de sus investigaciones Jeremy Rifkin, autor de “El fin del trabajo” (1996). “En realidad - dice Rifkin - entramos en un nuevo período de la historia en el que las máquinas sustituyen, cada vez más, a los seres humanos en los

procesos de fabricación, de venta, de creación y suministro de servicios" (P. 33). La sociedad resultante habría de pensar en otras ocupaciones diferentes de la tradicional de ganarse la vida. Con ello se destacaría la participación de un sector que, según Rifkin, fue importante en la creación del Estado y que ahora, desplazadas las bases económicas de una sociedad de mercado, ocuparía de nuevo un lugar preponderante en la prestación de servicios voluntarios. "Las actividades de la comunidad abarcan una amplia gama, desde los servicios sociales a la asistencia sanitaria, la educación e investigación, las artes, la religión y la abogacía. Las organizaciones de servicios a la comunidad asisten a ancianos y discapacitados, a enfermos mentales, a jóvenes con problemas, a los que carecen de hogar y a los indigentes". Estas serían entonces las actividades de la sociedad del futuro. (P.280).

No faltan protestas encendidas frente a esas previsiones desmoralizadoras. Nada menos que la muy de moda Madame Viviane Forrester ha hecho la frase demoledora: "ver que más allá de la explotación de los hombres, había algo peor: la ausencia de toda explotación" (1997: 22).

¿Realmente estamos en la presencia del fin del trabajo?

Una visión relampagueante sobre la historia del trabajo nos hace ver que el hombre ha trabajado toda su vida. Lo que ocurre es que lo ha hecho en forma diferente aunque siempre con un propósito de crear riqueza, quizá en un principio para su propio beneficio y después, en el maremágnum de la organización social, en una primitiva división del trabajo gobernada por el trueque y siglos después por el invento interesante de la moneda.

El hombre no podrá nunca dejar de trabajar. Hacerlo es parte de su naturaleza. La pregunta es si tendrá que seguirlo haciendo como aprendiz, oficial o maestro, como durante muchos siglos lo hizo en los colegios romanos, en los gremios y en las corporaciones de oficios o como proletario, en relaciones de subordinación o en el futuro, por el solo gusto de hacer algo, sin dependencia y sin necesidad de recurrir al trabajo para sobrevivir. O en la mecánica pavorosa del viejo Husley y su "Mundo feliz": hombres y mujeres alimentados con soma, drogados, clasificados por colores, sin necesidades pero sin libertad.

3. El Origen del Derecho del Trabajo

El Derecho del trabajo es uno de los últimos invitados a la clasificación de las ciencias jurídicas. Era un derecho joven que a principios de este siglo y un poco después aún era

conocido como "el nuevo derecho"³. En realidad es producto de una circunstancia nueva: la Revolución industrial que surge con el descubrimiento de la máquina de vapor que James Watt (1736-1819) utilizaba sobre todo para producir movimientos alternativos, básicamente para bombear agua, lo que ocurre alrededor de 1760. Ese descubrimiento fundamental no corresponde sin embargo, afirma T. S. Ashton, al nacimiento del capitalismo, que se originó mucho antes de esa fecha y alcanzó su pleno desarrollo mucho después de 1830 (1954: 10).

En el origen del Derecho del trabajo hay de todo: la realidad social de la explotación a partir de la concentración de trabajadores de todas las edades en las grandes fábricas que sustituyen a los talleres corporativos; la iluminación por gas que permite la prolongación insoportable de las jornadas de trabajo; la discriminación laboral y el uso indebido del trabajo de mujeres y menores; la represión jurídica a las coaliciones y a las huelgas con la Ley Le Chapelier inventada entre el 14 y el 17 de junio de 1791 y repetida en el Código penal francés de 1810 y, entre otras muchas cosas, la primera rebelión obrera en el Movimiento de los iguales que encabeza, para perder la cabeza, François Noël Babeuf, llevado gentilmente a la guillotina por la burguesía dominante el 28 de mayo de 1797 después de un proceso inicuo.

Es el largo camino ideológico y político del siglo XIX se manifiestan los socialismos utópicos, el materialismo histórico, el anarquismo, la social democracia y en el último momento del siglo, la doctrina social de la Iglesia católica con "*Rerum Novarum*" de 15 de mayo de 1891, firmada con importantes aportaciones personales por el Papa León XIII.

No faltan en la misma ruta las revoluciones de 1848, en Francia y Alemania, el drama de la Comuna en 1871 y el desarrollo de las Internacionales, la primera dirigida por Carlos Marx, en Londres, del 3 al 8 de septiembre de 1866 y la segunda después de su muerte, con las figuras más relevantes del movimiento obrero: Bebel, Liebknecht, Clara Zetkin, De Paepe, Vandervelde, Pablo Iglesias, Plejanov, Leonor Marx, Lafargue y otros, celebrada en París del 4 al 21 de julio de 1889 que rindió cálido homenaje a los mártires de Chicago y a su exigencia de la jornada de ocho horas. Que fue, además, en su declaración de principios, origen de muchas cosas.

En medio, la revolución social demócrata en Alemania, reprimida con éxito por Bismarck y que en sus arrepentimientos daría origen a la seguridad social (1893). Poco antes, se suprimieron en Francia los delitos de coalición y de huelga. Aunque se inventó la alternativa de la violencia contra la producción.

Es también el desarrollo de los sindicalismos, con la CGT francesa constituida en Limoges

en septiembre de 1895 y la aprobación en 1906 de su declaración de principios, la "*Carte d'Amiens*" que invoca como norma suprema de conducta la autonomía de los sindicatos respecto del Estado.

Son también las primeras leyes laborales, en el puente de los dos siglos, preocupadas de las mujeres y de los niños y de las consecuencias de los accidentes de trabajo.

Es, sobre todo, la paradoja monumental del art. 123 de la Constitución mexicana de 1917, nacida de una Revolución burguesa y campesina para un país en que los trabajadores significaban muy poco y enseguida, la Parte XIII del Tratado de Versalles, en 1919; la Constitución de Weimar ese mismo año y en Washington, también en 1919, el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo. Unos cuantos años después, en 1931, la Constitución de la República española.

Pero el Derecho del trabajo debe sobre todo su enorme desarrollo al miedo: las potencias vencedoras y vencidas quieren evitar en Versalles la expansión del socialismo triunfante en la Revolución rusa. Con ello oponen a esa expansión el Estado de Bienestar, invento capitalista como pocos que al Derecho del trabajo agrega el de la Seguridad social. Empieza a tener sentido en el mundo, a partir de ese momento, la justicia social.

4. La Marcha Interrumpida del Estado de Bienestar

El Estado de bienestar navega por aguas turbulentas. Lo interrumpen los fascismos que nacen en Italia y que, muy pocos años después, arraigan en Alemania, en Portugal y en España y en los corporativismos americanos en México, Brasil y Chile, sin olvidar Argentina, entre otros. Emerge de nuevo como solución a partir de la crisis de 1929 en los Estados Unidos, impulsado por la inteligencia del presidente Roosevelt y las ideas de Keynes y se convierte en el motor de la recuperación en medio de la Segunda guerra mundial, con los planes Beveridge, etapa en que la seguridad social se expande por el mundo y conduce al frenesí del pleno empleo a que obliga la recuperación europea hasta que choca de frente con la crisis de 1973.

A consecuencia de ella, una combinación curiosa del ciclo capitalista y la saturación de los mercados con la rebeldía de los países productores del petróleo, generan inflación y desempleo. Como antídoto, las medidas neoliberales que declaran al gasto social y al Derecho del trabajo los grandes culpables de la crisis y la reconversión industrial que cambia hombres por máquinas. La concertación social, un renuevo de la vieja cogestión alemana, se convierte en el instrumento jurídico convencional para someter a los sindicatos e impedir sus movimientos de huelga y protesta.

Entramos entonces, en plena guerra fría, en la etapa de la hegemonía declarada del capitalismo, con los conservadores ingleses a la cabeza y de ellos la señora Thatcher; con los republicanos en el poder en Norteamérica y con las ideas ultraconservadoras de Friedman y sus discípulos y seguidores.

Se inicia entonces la marcha atrás del Estado de Bienestar, enemigo a vencer. En un largo proceso la Seguridad social tendrá que convertirse en el fondo de ahorro del Estado para enfrentar, particularmente en América Latina, las exigencias de sus acreedores internacionales con el engaño criminal a los trabajadores de que dispondrán de cuentas individuales. A su vez el Derecho del trabajo se tropieza con flexibilizaciones, agotamientos de la estabilidad en el empleo, movilidades funcionales, círculos de calidad y despidos por la libre.

A la justicia social suceden, en rápido desarrollo, a veces en alas de la regionalización de las economías y del intento de globalización, la competitividad, la productividad y la calidad, como objetivos a lograr. El sindicalismo, agobiado por el desempleo, pierde la iniciativa.

Las reformas legales se ponen de moda en el largo proceso de agresión al Derecho del trabajo pero en algún país, México de manera particular, el miedo formal a los cambios a la ley lo sustituyen la plenitud de la Razón de Estado y la caricatura de concertación social que asume el nombre de pacto, una expresión de la voluntad neoliberal del Estado, acompañada de la complicidad criminal de los sindicatos corporativos y la simpatía interesada de los organismos empresariales, ambos simples firmones de lo que el Gobierno redacta e impone.

Entre tanto, los fiscalizadores del exterior, el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Interamericano de Desarrollo, dictan las reglas de juego por encima de soberanías invocadas pero maltrechas de los países tercermundistas.

5. El Fin del Capitalismo Monopólico de Estado y de su Muro de Contención

El año de 1989 se marca como el del triunfo del capitalismo sobre el socialismo. La caída del Muro de Berlín sería el símbolo de la derrota y el inicio de la nueva era dominada por las viejas ideas de Adan Smith que conducen al destierro a las del incómodo Carlos Marx.

Hay quien piensa, sin embargo, que la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas no fue, precisamente, el símbolo del socialismo en la marcha hacia el comunismo sino la expresión más rotunda del capitalismo monopólico de Estado, como lo ha calificado Juan

Ortega Arenas.

Se trataría de un régimen despótico, particularmente en la época stalinista aunque entre sus sucesores no faltaron acciones semejantes (Breznev). Se funda en la falta de libertades; en el impulso hacia el desarrollo industrial con perjuicio del consumo; en el imperialismo ideológico acompañado de cuantas medidas militares fueren necesarias en contra de los países satélites (el dramático fin de la primavera de Praga) y en una tecnología de avanzada en aquellas materias que pudieran ser compatibles con la competencia insaciable de la guerra fría.

Es un sistema que logra, sin embargo, notables avances en la estructura del empleo pero que pierde las ventajas con un sindicalismo mediatizado convertido en correa de transmisión de las consignas del Partido para los trabajadores que de cumplir con los objetivos de los planes de producción, recibirán a cambio medallas y elogios. Y todos, educación y viviendas pequeñas, preparación deportiva del más alto nivel; ropa adecuada, la mejor medicina y algunos encendidos discursos curiosamente patrióticos, lo que no deja de ser contradictorio con los principios del internacionalismo proletario.

No obstante, la URSS significaba el peligro principal para el capitalismo y para evitar sus efectos valía la pena hacer concesiones sociales.

El final de la guerra fría canceló esas reservas y con ellas las preocupaciones perversas del capitalismo triunfante por la justicia social. Ha habido, obviamente, la necesidad de inventar nuevos enemigos que en la perspectiva del profesor de Harvard, Noam Chomsky, igual pueden ser los revolucionarios difíciles en Centro América, que el pueblo de Panamá dominado por la dictadura de Noriega y barrido por los bombarderos o que el antiguo cómplice Saddam Hussein (1994: 34). Claro está, agregaríamos, con el notable peligro caribeño pero espiritual o ideológico de la Cuba rebelde de Fidel Castro, que no deja de contar. Pero esos enemigos nuevos no exigen concesiones sociales.

6. La Diosa Tecnológica y los Viejos Talleres Vigentes

La tesis principal que alienta a los conservadores enemigos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad social, alimentada por las premoniciones del fin del trabajo y con la clara conciencia del dominio de la tecnología por encima del empleo es que las estructuras laborales nacidas de la Revolución industrial ya no tienen futuro. El mundo de las grandes fábricas, dicen, está tan obsoleto como los viejos talleres corporativos a partir de la aparición de la máquina de vapor.

Hay algo de real en ello. Las estadísticas demuestran palpablemente que la fuerza del trabajo se ha desplazado, a lo largo de este siglo, de la agricultura a la industria y a partir de la crisis de 1973, de la industria a los servicios que, a su vez, están en grave riesgo de perder su clientela laboral al impulso de las nuevas tecnologías.

Sin embargo, al día de hoy se mantienen y con firmeza, sistemas de trabajo que enraizarían en los viejos gremios artesanales, en los talleres en que el maestro, tutor y capacitador, enseña a los aprendices y los hace oficiales; en el trabajo manual con puesto público de los aseadores de calzado, estibadores, maniobristas, músicos y artistas ambulantes, plomeros, hojalateros, afiladores y reparadores de carrocerías, fotógrafos, mecanógrafos y peluqueros, albañiles, pintores, cuidadores y lavadores de vehículos, vendedores de lotería y otros más a los que se refiere el aún vigente "Reglamento para los trabajadores no asalariados del Distrito Federal" expedido por el presidente Luis Echeverría de México y publicado en el Diario Oficial de la Federación del 2 de mayo de 1975. No hace tanto tiempo.

El autoservicio, tan popular desde hace treinta o cuarenta años que ha gestado el enorme éxito de empresas enormes sustitutas de las viejas tiendas de barrio, evidentemente que ha desplazado a los antiguos dependientes encargados de buscar en los anaqueles el producto que pide el cliente. Ahora el cliente los busca por sí mismo y los traslada en un cómodo carrito a la caja. Pero ha aumentado notablemente el número de los trabajadores que reciben los productos de los proveedores y los almacenan; que los ponen y quitan de los anaqueles, limpian y barren los grandes espacios; que en las cajas, cada vez más numerosas, cobran y empaquetan, generalmente con ayuda de un joven, muchas veces con edad insuficiente para trabajar, contratado bajo la hipótesis no tan creíble de que no es trabajador de la empresa sino una persona autorizada (con uniforme proporcionado por la empresa) para servir a los clientes de quienes recibe propinas por empaquetar y llevar lo comprado a sus vehículos.

Ese autoservicio, sin embargo, tampoco prospera en hoteles, restaurantes, cafeterías y bares cada vez más abundantes, que venden por la calidad de la atención mucho más que por el producto que entregan. La industria del turismo, siempre creciente, exige cada vez más mayor volumen de mano de obra, insustituible por computadoras que nunca aprenderán a sonreír y a inclinarse, suavemente, ante la petición a veces enajenada de un cliente caprichoso. Pero se inventan otras fórmulas para disimular las relaciones de trabajo.

No estamos en presencia del fin del trabajo. Sí, tal vez, del fin del sistema

preponderante del trabajo industrial hecho por la gran empresa con miles de trabajadores directos. Hoy, esos trabajadores, también reaparecen, bajo perfiles legales distintos, en las empresas proveedoras de mano de obra y en el supuesto trabajo no asalariado de los vendedores ambulantes.

7. Flexibilidades y Movilidades

La palabra "rigidez" representa hoy el enemigo a vencer en el mundo laboral. Se atribuye ese calificativo a las reglas en juego, producto de las leyes o los reglamentos o acordadas no de muy buen modo en los convenios colectivos, que impiden al empleador disponer, de acuerdo a sus necesidades o a su capricho, del horario de los trabajadores, de su lugar físico en la empresa, de su categoría que podría ser disminuida a aumentada; de sus tareas o de su salario que hoy se quiere medir sólo por la productividad. Esa misma flexibilidad se apunta hacia una duración limitada de las relaciones de trabajo con la alternativa del despido *ad nutum*, o dicho de manera menos pedante, a capricho del empleador.

También contempla la flexibilidad la contratación sospechosa de empresas de mano de obra de tal manera que el empresario no asuma compromisos frente a esos trabajadores que formalmente lo serán del proveedor de la nueva esclavitud. Para eso se inventan cooperativas o sociedades de alterne, dominadas por nuevos empresarios cuya mercancía es la persona humana.

Pero esa misma batalla contra la supuesta rigidez también se apunta en contra de las normas internacionales. Geraldo van Potobsky (1995), en un ensayo oportuno, ha alertado respecto a la notable exigencia patronal reflejada en los actos de sus representantes ante la OIT para que se revisen y cancelen muchos de los convenios y recomendaciones que han constituido la labor legislativa de la Organización desde su formación en 1919.

Pero el problema es que esas tendencias hacia las contrataciones precarias, tan de moda en estos años, están empezando también a encontrar obstáculos en el camino. En una interesantísima monografía de Federico Durán López (1997), presentada en el primer Congreso de la Universidad Católica Andrés Bello de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, alerta sobre los efectos negativos de la contratación temporal. Vale la pena reproducir sus palabras:

"Pese a ello, un desarrollo continuado de las modalidades de contratación temporal parece que provoca perjuicios innegables para la productividad y para la competitividad de

las empresas y de las economías en general. Presiona indebidamente sobre los costos del desempleo (por la rotación de mano de obra que produce), aumenta la siniestralidad laboral (en España, la tasa de siniestralidad laboral de los trabajadores vinculados a la empresa por contrato temporal fue, en 1993, exactamente el doble que la de los trabajadores vinculados por un contrato de duración indefinida) y dificulta o impide las actividades de formación continua de los trabajadores, cada vez más importantes. Además, por último, dificulta también el desarrollo de los mecanismos de colaboración y de participación de los trabajadores en la empresa, a los que nos referiremos específicamente más adelante”.

No cabe duda de que en muchas ocasiones las normas laborales son particularmente rígidas. En ocasiones, por sí mismas, en otras por la interpretación, por cierto que justa, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). Carlos de Buen Unna reproduce una tesis de la Cuarta Sala en la que interpretando la frac. IX del art. 51 de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

CONDICIONES DE TRABAJO, VARIACIÓN, POR EL PATRÓN, SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR, ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. El contrato laboral es un contrato sinalagmático y bilateral, por lo que el patrón no puede en forma unilateral cambiar el trabajo contratado; por eso el artículo 134, fracción IV de la Ley Laboral, establece que el trabajador está obligado a ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en forma, tiempo y lugar convenidos; por tanto, el trabajador puede legalmente rescindir el contrato de trabajo en apoyo de lo dispuesto por la fracción IX del artículo 51 de la Ley Laboral, pues se trata de causas graves y de consecuencias semejantes a las causales establecidas en las demás fracciones, en lo que al trabajador se refiere, si le es cambiado el trabajo contratado sin su consentimiento, y sin haber demostrado la empresa que le había ofrecido un trabajo similar, pues debe tomarse en consideración que el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad, según lo manda el artículo 31 de la Ley citada" (pp. 44-45)..

No hay duda, sin embargo, de que la rigidez es poco propicia para la productividad. El problema, en última instancia, será de equilibrio. Porque aceptando, por ejemplo, que es necesario para fomentar el empleo abrir ciertas posibilidades de contrataciones temporales y que debe permitirse al empleador un manejo más flexible del personal, de la misma manera será indispensable establecer a favor de los trabajadores las compensaciones adecuadas y en el caso de las contrataciones temporales, que estas sean fundadas y no meros pretextos para eludir responsabilidades.

8. Realidades y Ficciones de la Economía Informal

Es un lugar común que la economía informal constituye la respuesta frente al desempleo. El problema consiste en que no todo lo que aparenta ser economía informal merece ese nombre. Muchas veces no es otra cosa que una relación laboral disimulada que trata – y lo logra con éxito notable – eludir responsabilidades de seguridad social, fiscales y laborales, por lo menos.

Algunos ejemplos relacionados con la realidad mexicana:

a) Vendedores de pañuelos desechables, juguetes de todo tipo, dulces y chicles, entre otras mercancías que no son otra cosa que trabajadores a comisión disfrazados de compradores para revender.

b) Los llamados propineros, que pueden manifestarse de diferentes maneras, particularmente en expendios de gasolina o en tiendas de autoservicio (mejor conocidos por "cerillos"), de los que se sostiene que son personas "autorizadas" para trabajar por cuenta de los clientes y no trabajadores de las empresas. En el caso es muy frecuente que se les proporcionen uniformes y evidentemente realizan labores en beneficio del empresario.

c) Los llamados "*caddies*" o cargadores de bolsas de los jugadores de golf que, además, instruyen sobre la marcha al jugador, clasificados por el Club por categorías que suelen utilizar un delantal que los identifica, por regla general con publicidad comercial que evidentemente favorece al Club.

d) Los lavadores de parabrisas y los artistas (payasitos), claramente distribuidos por zonas en la ciudad lo que acusa una evidente organización empresarial que roza, por supuesto, explotaciones notables por parte del lado oscuro de la organización.

e) Los vendedores de lotería y algunos vendedores de periódicos (de los que se afirma que son microempresarios, con una evidente dependencia de un medio específico), asumidos como compradores-revendedores.

Es evidente que la proliferación del desempleo ha provocado una real economía informal como la que aún existe en el Zócalo de la ciudad de México en donde operarios de todo tipo (albañiles, plomeros, carpinteros, mecánicos, etc.) ofrecen sus servicios en seguimiento de una vieja tradición prehispánica. Eso también se produce en ciertos niveles profesionales, antes incorporados formalmente a las empresas y hoy trabajando

bajo dudosos contratos de servicios profesionales que trasladan el lugar de trabajo al domicilio del profesional aunque mantienen el rigor de la subordinación. Pero la informalidad no es tan importante como las apariencias tratan de presentarla.

De lo que no hay duda es de que se trata de fórmulas que reducen al mínimo o cancelan de plano las responsabilidades laborales.

9. Las Empresas de Mano de Obra

En los últimos tiempos ha aparecido una figura deleznable: las empresas de mano de obra. Tuvieron su origen en una institución útil y adecuada, la conocida como "*Manpower*", de origen evidentemente norteamericano, que facilita la contratación temporal, sin compromiso laboral para el contratante, de especialistas de rango menor: mecanógrafas, técnicos en alguna especialidad; administrativos en contabilidad y cualquier otro género de actividad que por circunstancias especiales, falta en un momento dado en una empresa.

La fórmula es sencilla: la empresa necesitada de los servicios temporales, por ausencia de los trabajadores propios, celebra un contrato con la proveedora a virtud del cual ésta presta a sus propios trabajadores por el tiempo necesario en tanto regresa el titular o se encuentra a otro trabajador definitivo. Suelen atender estos trabajadores situaciones de incremento de las actividades, de carácter temporal, que no hacen nacer relaciones laborales para el contratante ya que se trata de trabajadores del contratista. No hay, para el contratante, obligaciones fiscales ni de seguridad social ni, por supuesto, riesgos de que la separación del ocupante de la plaza pueda implicar complicaciones de reclamaciones ante los tribunales de trabajo ya que la relación laboral es ajena a quien utiliza los servicios.

La idea no es mala a partir de la temporalidad esencial de esos servicios. La empresa proveedora garantiza la eficiencia y compromete la sustitución si el candidato no es el adecuado para el puesto.

El problema es que lo que en sus orígenes constituye una prestación por cuenta de otro, ha ido evolucionando de manera que la empresa proveedora no sólo proporciona temporalmente los servicios sino que los proporciona de manera definitiva. Y ello implica que una empresa, servida de esa manera, puede invocar que no tiene trabajadores propios sino ajenos. En la misma medida, deja de enfrentar problemas laborales de cualquier tipo: las consecuencias de la separación; el pago de utilidades y todo lo relacionado con los conflictos colectivos: no puede haber contratos colectivos de trabajo

con trabajadores que, hipotéticamente, no son propios.

En Perú se han inventado las cooperativas de mano de obra en las que la relación se establece entre la cooperativa, proveedora y el cliente. Y en México, sin una regulación prevista en la ley (aparentemente) el proveedor garantiza, inclusive con fianzas, los riesgos de despidos, emplazamientos a huelga, firma de convenios colectivos y otras consecuencias semejantes.

En rigor la fórmula no resiste un análisis cuidadoso ya que, en última instancia, se está en presencia de la figura del intermediario: la empresa proveedora de la mano de obra, a la que los artículos 13, 14 y 15 de la LFT constituyen en responsables con el destinatario final de los servicios, en una relación de solidaridad pasiva que obligan a que los trabajadores que prestan los servicios tengan derecho a prestaciones iguales a los de su misma condición contratados directamente por la empresa beneficiaria y, al final del camino, a indemnizaciones por despidos injustificados sin olvidar, en algunos casos, el derecho a la estabilidad en el empleo, quiere decir, reinstalación en caso de separación sin causa.

El mecanismo es formalmente útil y realmente peligroso. La vinculación entre la prestación del servicio y la responsabilidad final no puede ser más que evidente. Peor en un mundo en el que las formas predominan sobre las realidades, generando una sensación de inexistencia de la relación laboral, el mecanismo es efectivo aunque aún está pendiente la definición jurisdiccional de las verdaderas responsabilidades. Y la figura del fraude en perjuicio de los trabajadores, constituidos en mercancías, no es ajena a estas maniobras indecentes.

10. Un Sindicalismo de Cabeza y sin Imaginación

Es evidente que estas fórmulas fraudulentas encuentran su fundamento en la eficacia indudable de un sindicalismo que no lo es en la realidad sino un simple instrumento para disimular relaciones y responsabilidades laborales. Porque lo habitual, al menos en México, es que el proveedor de la mano de obra se ampare en un supuesto contrato colectivo de trabajo celebrado entre la proveedora y un sindicato que las más de las veces está registrado a nombre de un supuesto comité ejecutivo que, en realidad, está al servicio de la empresa proveedora. En otras palabras: los mecanismos truculentos de la LFT permiten que el proveedor sea, al mismo tiempo, empresa y sindicato gracias a un registro o varios registros otorgados a ciegas o a tuertas por una autoridad cómplice. Los organismos oficiales encargados de la donación de los registros facilitan esos fraudes que favorecen a las acciones de quienes no son otra cosa que unos dueños capitalistas de los

membretes sindicales.

En el sistema mexicano los registros y las tomas de nota forman parte del capital de esas empresas proveedoras. Lo que aunado al desempleo dominante en el mundo del neoliberalismo, facilitan la contratación de trabajadores que no ven otra oportunidad de empleo, así sea de la manera tan poco convincente de trabajar para quien, formalmente, no es el patrón.

En México aún falta la definición jurisdiccional de que las empresas de mano de obra no son otra cosa que una falsificación indecente de relaciones laborales auténticas pero con un patrón que aparenta ser un simple consumidor de la mercancía humana que les facilita otra empresa.

11. Hacia la Socialdemocracia y la Recuperación de los Viejos Ímpetus

El empresariado vive feliz en una estructura que intenta disimular las responsabilidades laborales, que no paga despidos ni reparte utilidades. Pero no debe confiar en que la fórmula, tan en uso ahora, sea eficaz. Porque gracias a una jurisdicción laboral: las juntas de conciliación y arbitraje, que no son otra cosa que la expresión corporativa de un sistema fascista en las que las resoluciones sólo aspiran a favorecer al sector empresarial, aliado permanente de los poderes ejecutivos del Estado, esos mecanismos funcionan. Claro está que las supuestas organizaciones sindicales no son otra cosa que cómplices de los fraudes.

Hay, por supuesto, intentos de que esos mecanismos defraudadores se encuentren con reacciones eficaces de los sindicatos democráticos. Hoy en día el camino de una recuperación de la mal llamada justicia laboral está en espera de que las organizaciones sindicales independientes recuperen el impulso de la libertad sindical, se liberen de esa jurisdicción tutelar de las empresas y ejerzan el derecho a una verdadera representación y como resultado necesario, a relaciones colectivas que no encubran ficciones laborales. Es evidente, al menos en la realidad mexicana, la decadencia del sistema corporativo. A pesar de que los nuevos dueños del poder político se inclinan sin la menor duda, a favor de las soluciones conservadoras.

A partir de la caída del Muro de Berlín, en 1989, la tesis dominante es que el socialismo ya no tiene espacios en el mundo del neoliberalismo. En ese sentido es evidente la decadencia del Derecho del trabajo, a punto de cancelar su condición tutelar de los trabajadores que sustituye por un impulso decidido hacia la productividad y la calidad, entendidas como objetivos principales de las relaciones obrero-patronales. En el fondo, la

tutela se inclina a favor del empresario.

No es casual que en el Acuerdo de Cooperación Laboral celebrado entre México, Canadá y los Estados Unidos, el Preámbulo marque como objetivos principales del Acuerdo esos fines de productividad, competitividad y calidad que sustituyen al viejo anhelo de la justicia social. Porque se trata de una productividad muy unilateral: producción más abundante, de mejor calidad y de menor costo que olvida la versión complementaria de un trabajo más cómodo, de menores riesgos y de mayores ingresos para los trabajadores.

Los tiempos actuales invocan una Nueva Cultura Laboral que desconoce la lucha de clases y pretende sustituirla por relaciones de coordinación fundadas en un diálogo permanente. Lo que implica, por supuesto, el olvido de la representación colectiva y del ejercicio de los derechos de negociación colectiva y su complemento necesario, el derecho de huelga.

Hay, sin duda, una nueva esperanza. Sin pretender, al menos por ahora, el regreso a exigencias socialistas que impliquen la abolición del capitalismo, la socialdemocracia acepta la coexistencia con el capitalismo, pero con alguna pretensión, hoy excesivamente modesta, de que se otorguen a los trabajadores los derechos fundamentales. Y en ese camino ha aparecido una nueva solidaridad emparentada con el final espectacular del viejo "Manifiesto del Partido Comunista" de Marx y Engels: la unión internacional de los proletarios.

Esa solidaridad, nacida curiosamente al amparo de la globalización de las economías, se ha manifestado en alianzas exigentes de los sindicatos independientes de los Estados Unidos, Canadá y México que intentan rescatar los derechos de los trabajadores. El fenómeno se reproduce en la Unión Europea de Sindicatos, que ha salido un tanto de su pasividad tradicional y en la existencia de sindicatos multinacionales vinculados a las experiencias del Mercosur. Ante la alianza internacional de las empresas aparece, quizá aún sin la fuerza suficiente, la de los sindicatos de los países vinculados a mercados comunes. Ocurre en la frontera entre los Estados Unidos y México y en los difíciles contactos de los miembros de la Unión Europea. Y, por supuesto, en el Cono Sur de América.

La socialdemocracia es un intento modesto de recuperar la vigencia de la cuestión social. Pero se trata de un impulso hacia delante que, por lo menos, hace renacer las viejas esperanzas.

12. ¿Habrá Derecho del Trabajo?

El siglo XIX impulsó las reivindicaciones sociales en su parte final. Se suprimieron las disposiciones penales que sancionaban los delitos de coalición y de huelga. Aparecieron las organizaciones sindicales toleradas. Sin embargo, no obstante los progresos posteriores al final de la Primera Guerra Mundial, con el Tratado de Versalles, la Constitución de la República de Weimar y años después la de la República española, sin olvidar el antecedente inesperado de la Constitución mexicana de 1917, la llamada época de la tolerancia se vio detenida por la época de la reglamentación que desvirtuó, México como ejemplo notorio copiado del modelo fascista italiano, los derechos esenciales.

La crisis económica mundial a partir de la revolución petrolera, pretendió acabar con el Estado de Bienestar, invento capitalista en el Tratado de Versalles, suspendido por los fascismos europeos y americanos y consolidado en el fin de la crisis norteamericana gracias al Presidente Roosevelt, pero que las corrientes neoliberales declararon contrario al progreso capitalista. Como resultado de ello, tanto la Seguridad social como el Derecho del trabajo tropezaron con sistemas reaccionarios que los pusieron al borde la cancelación.

Sobre la solidaridad social que impulsó a la Seguridad Social, se han colocado las fórmulas de fondos de ahorro que alimentan los créditos al Estado con cargo a los recursos de los asegurados y por encima de la función tutelar de las normas laborales, se descubrieron las flexibilidades; las movilidades funcionales; los contratos de trabajo temporales y los despidos libres que pretenden acabar con el Derecho del Trabajo.

Los ejemplos de reformas intencionales son evidentes y en algunos casos, México de manera especial, sobre las normas tutelares aparecen las soluciones que tienen en consideración sólo la Razón de Estado, no importando que con ello se sacrifiquen los principios de libertad sindical, derecho de huelga, derecho a la negociación colectiva y, de manera general, el derecho a la contradicción entre los sistemas capitalistas y el viejo concepto tutelar, a favor de los trabajadores, del Derecho del Trabajo.

Hay, ciertamente, una decadencia de las normas de contenido social. La economía antepone el control de la inflación sobre la determinación de salarios justos y remuneradores. Los tribunales de trabajo se inclinan reverentes ante las exigencias capitalistas. Los acuerdos de concertación social y en el mundo reaccionario de México, los pactos, expresan con absoluta claridad la sumisión de los derechos de los trabajadores a las exigencias de la economía.

La situación del Derecho del trabajo es, sin duda, crítica. Pero aun no se ha dicho la última palabra, porque si no hay salarios no hay mercado y nadie puede creer a estas alturas en el mito de la desaparición del trabajo, lo cierto es que los trabajadores no están

dispuestos a cancelar lo que en la primera mitad del siglo XX fue un impulso decidido hacia la justicia social. Y aun exigen la eficacia de su presencia en la reclamación de mejores condiciones de trabajo, lo que mantiene la vigencia de sus derechos individuales y colectivos esenciales.

La lucha de clases que la llamada "Nueva Cultura Laboral" pretende extinguir sigue teniendo vigencia. Los trabajadores y sus organizaciones democráticas aún tienen derecho a decir la última palabra.

Notas:

- 1 Editorial Zavalia. Septiembre de 1997. Buenos Aires, Argentina.
- 2 En la obra también colectiva "Competitividad internacional versus democracia industrial". Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, Unidad Iztapalapa. Fundación Friedrich Ebert. Rep. en México.
- 3 Guillermo Cabanellas: "Los fundamentos del Nuevo Derecho". Buenos Aires; 1945, Leroy: "Le Code civil et le Droit Nouveau", París, 1904; Palacios: "El Nuevo Derecho", Buenos Aires, 1928 y Rietti: "La enseñanza universitaria del Nuevo Derecho", Córdoba, Argentina, 1928, citados por Cabanellas en "Introducción al derecho laboral", Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1960, Vol. 1, p. 454, nota 82.

Bibliografía

1. ACKERMAN, Mario, et al. "Ensayos sobre el futuro del Derecho del Trabajo". Editorial Zavalia. Buenos Aires, Argentina, 1997.
2. ASHTON, T.S. "La Revolución Industrial inglesa", Fondo de Cultura Económica, México, D. F., 1954.
3. BENSUSÁN, Graciela, et al. "Competitividad internacional versus democracia industrial". Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, Unidad Iztapalapa. Fundación Friedrich Ebert. México.
4. CABANELLAS, Guillermo. "Los fundamentos del Nuevo Derecho". Buenos Aires, 1945.
5. CABANELLAS, Guillermo. "Introducción al derecho laboral", Bibliográfica Omeba, Vol. 1. Buenos Aires, 1960.
6. CHOMSKY, Noam. "Lo que realmente quiere el Tío Sam". Siglo veintiuno editores. Trad. de Sistilio Testa. México, 1994.

7. DE BUEN UNNA, Carlos. "Ley Federal del Trabajo comentada". Editorial Themis, Segunda reimpresión, México, D.F., 1991.
8. DURÁN LÓPEZ, Federico. "El futuro del derecho del trabajo". Ponencia presentada en el Primer Congreso de derecho del trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Católica Andrés Bello. Copia fotostática. Caracas-Venezuela, 1997.
9. FORRESTIER, Viviane. "L'horreur économique". Fayard, Paris, 1997.
10. Van POTOBSKY, Geraldo. "La normativa laboral frente a la reestructuración, el desarrollo y la globalización de la economía". Separata de la Revista Relasur No. 6, Montevideo, 1995.
11. RIFKIN, Jeremy. "El fin del trabajo". Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era" Prólogo de Robert Heilbroner. Paidós, Barcelona, Buenos Aires, México, 1a. edic. Trad. de Guillermo Sánchez. Edición en inglés por Putnam Berkley Group, Inc., New York, 1996.