

DERECHO DEL TRABAJO: DE LA REVOLUCIÓN A LA EVOLUCIÓN

Roberto COLÍN PIANA

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *Derecho de la Revolución.* III. *Derecho de la revolución institucionalizada.* IV. *Derecho en evolución.*

I. INTRODUCCIÓN

En una retrospectiva histórica del devenir del siglo XX, pocas disciplinas jurídicas permiten, como en el caso del derecho del trabajo, realizar un análisis casi completo de la materia ya que, por lo menos en nuestro medio, las raíces directas de su formación no van mucho más lejos de los inicios de ese siglo. En todo caso, la situación socioeconómica impuesta por el liberalismo del siglo XIX y los desajustes de la tradicional pirámide social, motivados por la tardía revolución industrial ocurrida en nuestro país, sirven para explicar en alguna medida, las causas que hicieron propicia la aparición de las ideas y los reclamos que en su momento se plasmarían en los ordenamientos legales que dan forma al derecho laboral.

En todo caso, resulta poco trascendente, si se quiere conocer y entender la naturaleza y estructura de esta rama del derecho, el remontarse a las regulaciones estrictamente civilistas que existieron hasta antes de la gesta revolucionaria de la segunda década del siglo que nos ocupa. Ni las disposiciones del Derecho Romano que regulaban la prestación del trabajo personal por los individuos libres (*locatio conductio operis*), ni las leyes u ordenanzas que se aplicaron durante el periodo colonial o incluso las magras disposiciones que al respecto se incluyeron en nuestros códigos civiles de 1870 y 1884, no nos pueden dar otra idea que no sea la de considerar a la relación entablada entre un patrón y un trabajador como una simple prestación de servicios personales entre particulares o incluso como un

arrendamiento de mano de obra que desde la perspectiva del derecho civil se nutre de la idea central de la autonomía de la voluntad de los contratantes y con ello se llega necesariamente a un tratamiento igualitario hacia aquellos, sin atender a las condiciones peculiares de natural desigualdad que se dan en este tipo de relación, mayormente acentuado en la época a la que nos referimos.

No obstante, el siglo XIX dejaría sembrada la semilla que permitiría el surgimiento, primero de las ideas que, después se traducirían en normas que van a dar forma al derecho del trabajo, como lo conocemos en nuestro medio.

No deja de ser interesante el apreciar que los antecedentes ideológicos que van a servir de sustento a nuestros pensadores prerrevolucionarios para plasmar las inquietudes de la clase trabajadora, se obtienen de dos fuentes que, dentro del espectro filosófico-político, ocupan posiciones no sólo distantes sino en varios aspectos, incluso antagónicas.

Los socialistas como Marx y Engels, con su planteamiento básico de la plusvalía, considerada como aquella porción de la ganancia obtenida por el capitalista, que se obtiene por el esfuerzo aplicado por los trabajadores en la producción de los bienes comercializables y que no es retribuido por medio del escueto salario, abren la posibilidad para el manejo de un nuevo concepto complementario que tiende a restituir ese valor agregado (diríamos ahora), a favor del obrero que representa la plusvalía y que es la que conocemos como la prestación. La idea de cubrir un día de descanso semanal remunerado, vacaciones igualmente remuneradas, reparación de los daños físicos ocurridos con motivo de los riesgos laborales y varios otros conceptos, surgen precisamente de esta idea de justicia social, que tiende a lograr una mejor distribución de las ganancias obtenidas en la actividad económica y que, desde luego, para el liberalismo imperante en la época, resultaba no sólo inviable sino incluso agresivo o desestabilizante.

En el otro extremo, y seguramente, no como una reacción pero sí como una distinta visualización del mismo problema, la Iglesia Católica, especialmente a través de la célebre encíclica *Rerum Novarum* del Papa León XIII (1891), intenta abordar desde la óptica de la Doctrina Social Cristiana, el hecho evidente de la desigualdad creciente entre propietarios y jornaleros.

En esta encíclica se manejan conceptos realmente innovadores como son: la fijación de los salarios o jornales, atendiendo al deber de los trabajadores de sufragar los gastos necesarios para el mantenimiento de sus familias; el establecimiento del descanso semanal o hebdomadario, no sólo

con el propósito de reparar las fuerzas sino para cumplir los deberes religiosos y aun para propiciar la convivencia familiar; la protección al trabajo de las mujeres y la prohibición del trabajo infantil, en atención a sus peculiares condiciones naturales y de desarrollo, así como algunas otras ideas que, con ciertos ajustes o matices, pero conservando el principio esencial, van a aparecer tanto en los idearios políticos prerrevolucionarios, como incluso en el contenido del que será en su momento la piedra angular del derecho laboral mexicano, esto es, el artículo 123 constitucional.

Cabe destacar también que, en la encíclica que se comenta, se vislumbra la idea de la formación de sociedades de socorros mutuos, con el propósito de proteger a los trabajadores y, en su caso, a sus hijos o a sus viudas por causa de los accidentes y enfermedades acontecidos con motivo del trabajo, lo que inspirará a la creación, mucho más adelante, del Seguro Social.

II. DERECHO DE LA REVOLUCIÓN

Desde luego, corresponde al grupo maderista, encabezado para estos efectos por los hermanos Ricardo y Jesús Flores Magón, ser el encargado de sentar las bases para conformar el catálogo de reclamos sociales que inspirarán en alguna medida el movimiento revolucionario (sin menoscabo de los postulados de índole estrictamente político), planteamientos que van a quedar plasmados en el documento que conocemos como "Plan de San Luis" (1910) y que incluyen conceptos como el del salario mínimo, la jornada máxima, la prohibición del trabajo infantil, etc.

Aún antes de la aparición formal del mencionado "Plan de San Luis", ya se empezaban a manejar algunos conceptos que tendían a dar una mayor seguridad a los trabajadores, sobre todo en relación con su situación personal frente a los accidentes y enfermedades de trabajo de los que eran víctimas en algunas industrias. No es, desde luego, casual el hecho de que los primeros movimientos sociales de rebeldía o de protesta que registra nuestra historia, se hayan dado en aquellas industrias que mayor desarrollo habían alcanzado en los albores del siglo XX, como son la minería y la textil. Las llamadas huelgas o intentos de huelga de Cananea, Son., (1906) y Río Blanco, Ver., (1907) son resultado precisamente, de las precarias condiciones de seguridad y de salud en que se desarrollaban las labores cotidianas en esas empresas que, por otra parte, se insertaban en dos de las actividades económicas de mayor relevancia en esa época.

Tal vez, como una primer respuesta al creciente descontento originado por la falta de garantías de los obreros, que veían seriamente mermada su salud en el desempeño de sus labores o incluso de sus familias, cuyo desamparo acontecía cuando perdían la vida los propios trabajadores, por un riesgo de trabajo, empezaron a surgir algunas disposiciones legislativas como por ejemplo: la Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de México, promulgada en 1904 bajo el auspicio del entonces gobernador, general Vicente Villada o la de 1906 en Nuevo León, más completa que la anterior y bajo el patrocinio político del general Bernardo Reyes.

Estas disposiciones legales se insertan ya dentro de lo que podríamos denominar como leyes prerrevolucionarias, dado que van a servir como antecedente y guía del cambio que prevalecerá a partir de la Revolución.

Desde luego, el punto culminante de la transformación jurídico-política y que sirve para marcar el nacimiento formal del derecho del trabajo en nuestro país, se alcanza con la Constitución de 1917 y, dentro de esto, con la redacción del artículo 123. Sin pretender ahondar en la génesis y las vicisitudes que rodearon la inserción de este precepto en la Carta Magna, simplemente debemos decir que la enorme importancia que en lo jurídico y en lo social representa su contenido, radica en el reconocimiento, por primera vez y antes que en otros lugares presuntamente más desarrollados en sus sistemas legislativos, de la idea de la natural y evidente desigualdad entre patrones y trabajadores, que obliga a un tratamiento diferenciado frente a la ley, de unos respecto de los otros.

Tanto el reconocimiento de derechos mínimos a favor de los operarios, como su consiguiente protección legal, constituyen un imperativo de justicia social que encuentra una inobjetable justificación, no sólo en función de las condiciones sociales imperantes en la época revolucionaria, sino que incluso se mantiene vigente aún en nuestros días. No es el principio tutelar del derecho laboral lo que pudiese resultar objetable al paso del tiempo sino, como se verá mas adelante, la politización y la tergiversación que se ha venido dando de ese principio rector.

El catálogo de derechos y protecciones que conforma el artículo 123 constitucional a favor de los obreros, representa, por una parte, la síntesis de las exigencias de esa clase social que por mucho tiempo habían sido diferidas, si no es que abiertamente ignoradas pero, por otra parte, constituye el mandato legal para el Estado a efecto que intervenga, de forma directa en la salvaguarda de esos derechos, convertidos ya en garantía constitucional. La función jurisdiccional cambia diametralmente en esta mate-

ria, pues pasa de ser un medio para el cumplimiento forzoso de las obligaciones recíprocamente contratadas (sobre la base del principio de derecho civil de la autonomía de la voluntad de los contratantes), para convertirse en un medio de tutela de derechos adquiridos e irrenunciables en favor de los trabajadores.

No obstante, esta visión de la función jurisdiccional no fue un resultado directo e inmediato de la redacción del artículo 123 en nuestra carta magna. La falta de una legislación reglamentaria del precepto constitucional, en los primeros años a partir de su promulgación, aunado al hecho de la reticencia del Poder Judicial para aplicar en toda su extensión la nueva ideología jurídica "revolucionaria" (piénsese que el Poder Judicial fue el único de los tres poderes que no sufrió una renovación de sus miembros con motivo de la lucha armada), fueron causas suficientes para que los inicios del desarrollo del derecho del trabajo en México se presentasen con una serie de objeciones y cuestionamientos de difícil solución.

Baste como ejemplo de lo anterior el señalar la reacción inicial de la Suprema Corte de Justicia, respecto de la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales de jurisdicción especializada, cuyo objetivo político-social era sacar del ámbito de competencia del Poder Judicial la aplicación de la legislación sobre el trabajo, evidentemente por la razón expresada en el párrafo que antecede, pero ante lo cual, la respuesta de este poder, a través de su más alta instancia, no se hizo esperar: la corte pronunció una conocida ejecutoria en el caso Guillermo Cabrera, el 8 de marzo de 1918, en la que sostuvo el criterio de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sólo podían intervenir en los conflictos obrero-patronales cuando se tratase de establecer la responsabilidad proveniente del cumplimiento de los contratos de trabajo, pero siempre que dichos contratos se encontrasen vigentes, esto es, que de un "plumazo" negaba competencia a dichas Juntas para intervenir en casos de despidos o rescisiones en general de cualquier tipo, reservando esos conflictos a la decisión de los tribunales ordinarios civiles, con lo cual dejaba únicamente expedita la intervención de las Juntas en asuntos tales como la solución de huelgas, paros y otros tipos de "represalias" (según la terminología adoptada en la ejecutoria), pero en los cuales las relaciones laborales conservaban su vigencia.

Esto, desde luego, restringía notablemente las posibilidades de actuación y sobre todo de imperio para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quedando únicamente referidas a los conflictos de tipo colectivo, que sin desmerecer su importancia, representaban en cuanto a su número, una can-

tividad ínfima respecto del total de conflictos obrero-patronales que podían presentarse.

No fue sino hasta el año de 1924, cuando la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, modificó diametralmente su criterio en la ejecutoria "La Corona", reconociendo con toda amplitud la competencia de las Juntas para intervenir jurisdiccionalmente en todos los casos de controversia laboral, sean de carácter individual como colectivo, cediendo, desde luego, a la presión que particularmente, desde el Poder Ejecutivo se ejerció para lograr la plena aplicación de las ideas plasmadas por el Constituyente de 1917, respecto de la creación de los tribunales laborales en nuestro país.

Durante la década de los años veinte y todavía dentro del periodo de consolidación de las estructuras políticas y jurídicas emanadas de la Revolución, el naciente derecho del trabajo tuvo que afrontar aún otra problemática. Habiendo quedado como una facultad de las entidades federativas el legislar en su fuero interno para reglamentar el precepto constitucional base, esto propició la promulgación de diversas leyes de trabajo que, aun cuando fuesen similares en su esencia por partir del mismo principio, presentaban matices de alcance o interpretación distinta, de tal suerte que la falta de uniformidad trajo como consecuencia un considerable grado de inseguridad jurídica ya que, tanto patrones como trabajadores, especialmente estos últimos a través de sus sindicatos, buscaban la aplicación de las normas que les pudieran ser más benéficas, forzando las competencias territoriales o tratando de que las autoridades locales ajustasen sus criterios a los que se iban adoptando en otros estados.

Esta situación se vino atemperando paulatinamente, pero por razones más políticas que jurídicas. Primeramente durante los años de 1926 y 1927, la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, envió instrucciones a los gobiernos de los estados, dándoles aviso de que intervendría directamente en conflictos labores de determinadas ramas industriales, consideradas de interés nacional (ferrocarriles, petróleo, minas, hilados y tejidos, textil), disposición que se vio reforzada mediante el decreto de fecha 17 de septiembre de 1927, que creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por parte del presidente Plutarco Elías Calles, precisamente para que este tribunal fuese el encargado de resolver los conflictos obrero-patronales relacionados con esas ramas industriales y aun otras que se fueron agregando, además, respecto de conflictos de empresas que actuasen mediante contrato o concesión federal, que realizasen actividades en zonas federales y en dos o más entidades federativas.

Debe señalarse la inconstitucionalidad de este decreto, ya que el presidente de la república carecía o carece de facultades para ir en contra de lo preceptuado, tanto por el artículo 123, como por el 73 (*a contrario sensu*), ambos constitucionales, que otorgaban a las entidades federativas la facultad de legislar y aplicar la ley en materia de trabajo.

El segundo paso, ya más jurídico, se dio en 1929, cuando a instancia del entonces presidente Emilio Portes Gil se modificaron los artículos mencionados en el párrafo que antecede y desde entonces es facultad exclusiva del Congreso de la Unión el legislar en materia de trabajo, con lo cual se evitaron los inconvenientes derivados de la pluralidad de leyes locales a que nos hemos referido.

Esto último coincide temporalmente con la época en que las figuras e instituciones políticas emanadas de la Revolución adquieren la estabilidad y el arraigo suficientes como para iniciar una nueva época en el devenir histórico del país, en otras palabras, cuando finalmente la Revolución se bajó del caballo y se instaló en una oficina.

III. DERECHO DE LA REVOLUCIÓN INSTITUCIONALIZADA

Durante los periodos presidenciales del Lic. Emilio Portes Gil y el Ing. Pascual Ortiz Rubio, aunque cortos en extensión temporal, la estabilidad política y social (sólo opacada por actos aislados, como el atentado sufrido por el segundo que propició su dimisión) fue favorable para encarar una serie de reformas legislativas, dentro de las cuales se inserta la aparición de la primera Ley Federal del Trabajo, en 1931.

Esta Ley, reglamentaria del artículo 123 constitucional, vino a cerrar la etapa de incertidumbre legal y de gestación del derecho del trabajo en México, proporcionando la certeza suficiente, tanto a patrones como a trabajadores, sobre las reglas del juego para el manejo de las relaciones laborales.

Aun cuando a la distancia pudiésemos juzgar a esta Ley de 1931 como un instrumento tal vez incompleto en algunos aspectos, perfectible en otros y que no acababa, sobre todo en su parte procesal, de desprenderse del todo del derecho procesal civil, tuvo la enorme virtud de ser un importante medio para encauzar el crecimiento industrial del país que desde los años treinta, pero especialmente en los cuarenta, se vivió en México, motivado, claro, por varios factores externos como la guerra en Europa, pero sin duda también por la gran oportunidad de inversión que significaba la estabilidad lograda tras los primeros años posrevolucionarios.

En este orden de ideas debe hacerse especial mención del papel jugado por el sindicalismo en estos años, tras el incuestionable hecho de haber sido México el primer país en incluir dentro de su Constitución Política la garantía de la libertad de asociación profesional y concretamente de sindicalización (Fracción XVI, actualmente del apartado "A" del artículo 123). A partir de los gobiernos de los generales Álvaro Obregón y Plutarco Elías Calles, surgió el evidente interés del Estado por ejercer un cercano control sobre el establecimiento y crecimiento del llamado "Movimiento Obrero", tanto así que incluso quien aparecía como cabeza visible en aquellos años de este movimiento, Luis N. Morones, llegó incluso a ocupar la titularidad de la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, proyectado a ella desde su cargo de líder de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM).

La estrecha relación entre Calles y Morones permitió ejercer, desde la cúpula del Poder Ejecutivo, una acción decidida sobre los otros dos poderes, que se tradujo en las reformas legislativas y los criterios jurisprudenciales a los que anteriormente nos hemos referido, influencia que abarcó no solamente el periodo presidencial de Calles, sino que se extendió durante el llamado "Maximato", y no fue sino hasta que el general Lázaro Cárdenas tomó las riendas del poder, en el más amplio sentido de la expresión —esto es, no sólo como Presidente de la República sino incluso sacudiéndose la presencia del Jefe máximo de la Revolución, Plutarco Elías Calles—, que por vía de consecuencia cesó la influencia sindical de Luis N. Morones, acompañándolo incluso al exilio en 1935.

Resulta importante destacar el papel que jugaron a mediados de la década de los treinta varios sindicatos formalmente independientes, que alcanzaron notoriedad no sólo por su labor combativa sino por la influencia política que adquirieron, como son el de telefonistas, el de electricistas y particularmente el de petroleros. Según la opinión del historiador Enrique Krauze —en el volumen dedicado al general Cárdenas de su obra "Biografía del Poder"—,¹ la inusitada actividad sindical y huelguística desatada durante los años de 1934 y 1935 por tales organizaciones sindicales, y aun otras, fue una situación más que tolerada, incluso auspiciada y sobre todo aprovechada, por el nuevo régimen de Cárdenas, para poner en evidencia el alejamiento del general Calles y de su incondicional amigo Luis N. Morones

¹ KRAUZE, Enrique, *Biografía del poder*, t. 8, Lázaro Cárdenas, pp. 95 a 97, México, Fondo de Cultura Económica, 1987.

de las causas del movimiento obrero y propiciar su debacle; además, se buscaba retomar, y con nuevas caras, el control estatal respecto de las organizaciones obreras.

Para esto último se presentaba un importante escollo. A la salida de la escena político-sindical de Morones, la figura que se presentaba como la más representativa para tomar la estafeta era la del Lic. Vicente Lombardo Tolezano, quien dirigía la Confederación General de Obreros y Campesinos de México, no sólo por su preparación personal sino por el evidente arrastre popular que demostró. Sin embargo, por otra parte, representaba un grave riesgo para los intereses del gobierno por su clara orientación comunista, lo que lo hacía inviable para aglutinar a las fuerzas sindicales y, sobre todo, para investirlo del poder político que esto traería como consecuencia.

Fue así que hubo necesidad de voltear a ver a otra organización sindical que también adquiriría un notable ascenso en esa época, la Federación de Trabajadores del Distrito Federal, capitaneada por los entonces llamados "Cinco Lobitos": Fernando Amilpa, Jesús Yurén, Luis Quintero, Alfonso Sánchez Madariaga y Fidel Velázquez. Aun cuando correspondió a Amilpa ser el primero en sacar la cabeza en este grupo, el gobierno cardenista encontró en Fidel Velázquez al candidato idóneo para la realización de su proyecto unificador del movimiento sindical, por lo que, al impulsar el crecimiento de esta organización hasta alcanzar una presencia nacional ya como Confederación de Trabajadores de México (CTM), propició al mismo tiempo los amarres internos para asegurar el liderazgo de Fidel Velázquez hasta convertirse, con el correr de los años, en símbolo del "Movimiento Obrero Organizado".

De gran importancia para el logro de lo anterior fue la incorporación a la CTM de los sindicatos gremiales más fuertes, lo que ocurrió a partir de 1936, con lo cual el número de afiliados a esta central se incrementó, de unos 200,000 con los que se constituyó, a más de un millón.

No obstante, durante todo el régimen cardenista continuaron las presiones y los acomodos internos; buena parte de la lucha por el control interno se dio entre los dirigentes moderados o progobiernistas y los de orientación comunista. En más de una ocasión hubo de intervenir el aparato estatal para reforzar la acción de los primeros, sobre todo para asegurar el acatamiento de las decisiones que se tomaban en el Comité Ejecutivo nacional de la Confederación (o en otras palabras, por Fidel Velázquez) por parte de todas las agrupaciones integrantes, lo cual representaba una condición necesaria para el proyecto unificador de Cárdenas.

El éxito de estas acciones se mostró palpablemente en la respuesta del Sindicato de Petroleros cuando apoyaron decididamente la expropiación petrolera de 1938.

Sin embargo, la consumación del contubernio entre la CTM y el gobierno se presentó cuando esta central obrera se incorporó formalmente al Partido Nacional Revolucionario (posteriormente Partido Revolucionario Institucional), y desempeñó un importante papel de catalizador de las tensiones sociales, como fue el caso de la sucesión presidencial de 1940 cuando apoyaron la candidatura del general Manuel Ávila Camacho, en un acto de disciplina partidaria que caracterizaría a Fidel Velázquez durante los muchísimos años de su gestión.

Desde luego, esa disciplina se vio y se ha visto recompensada con la concesión de posiciones políticas destacadas a favor de los dirigentes de la CTM.

Cabe también destacar que con el correr de los años aparecieron otras centrales o confederaciones de obreros y de campesinos que vinieron a restar cierta preeminencia a la CTM (la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, CROC, la Confederación Obrera Revolucionaria, COR, y otras), así como sindicatos llamados independientes, como los de las universidades, de líneas aéreas y otros más, razón por la cual hubo necesidad de emprender un nuevo esfuerzo unificador que dio como resultado la aparición del Congreso del Trabajo, en el cual se ha pretendido aglutinar a todas las organizaciones obreras del país, sin embargo aun esta superestructura no logró evadir la tentación del poder político, por lo que, finalmente, también ha quedado inscrita dentro del esquema o influencia del sistema de gobierno.

Los sindicatos realmente independientes que no participan de esta organización tienen una influencia tan limitada o localizada que no atentan contra la orientación y los intereses del que se conoce como movimiento obrero organizado.

No obstante, es notable la evolución, sobre todo en los últimos años, de la conciencia política de los trabajadores, de tal suerte que el llamado "voto corporativo", es decir, el voto masivo de los obreros por el o los candidatos sugeridos por sus líderes, cada vez tiene un menor peso y esto ha provocado un reacomodo de las cuotas de poder, sobre todo en el partido gobernante, que abre una interesante perspectiva hacia el futuro inmediato.

De todo lo antes expuesto se advierte con claridad que durante todo este periodo de tiempo que hemos considerado como de la Revolución Institu-

cionalizada (desde los años treinta hasta los setenta y un poco más), el derecho del trabajo ha mantenido una difícil y poco clara diferenciación con respecto a la política, de tal suerte que, independientemente de la relativa estabilidad legislativa —con sólo dos leyes y una Reforma Procesal en este tiempo—, la orientación general tanto de interpretación como de aplicación de dicho cuerpo legal se ha visto directamente influenciada por los criterios e intereses políticos de los grupos en el poder, tanto así que los detractores de esta disciplina jurídica han sostenido su pretendida precaria juridicidad por la intromisión práctica de las políticas de Estado en su conformación.

No es propósito de este trabajo el efectuar una apología de las virtudes jurídicas del derecho del trabajo en nuestro país, pues ya distinguidos maestros se han encargado satisfactoriamente de ello, pero si, dentro de la visión retrospectiva que abordamos, debemos resaltar que a pesar de ese notorio "maridaje" entablado entre la política y el derecho laboral, del aprovechamiento para fines partidistas o electorales de varias de sus instituciones, como en el caso del corporativismo sindical, aun así esta disciplina legal ha venido ganando un espacio de atención creciente no sólo entre los estudiosos o profesionales del derecho sino incluso entre la sociedad en general, pues es evidente que de una u otra forma toda la población económicamente activa se encuentra vinculada a sus disposiciones, de tal suerte que la mayor o menor incidencia de conflictos laborales se halla íntimamente conectada con la estabilidad política y social que con sus altibajos ha presentado el país.

El periodo que hoy conocemos como "época de crisis", iniciado desde los años ochenta y que se refleja sobre todo en la economía nacional y particularmente en la economía de la enorme mayoría de las familias, ha propiciado el replanteamiento de muchas estructuras tanto políticas como sociales e incluso legales, pues existe la conciencia de que las instituciones que en su momento emanaron de la Revolución ya no están acordes con el momento histórico que se vive en el ocaso del siglo XX y menos aún de cara a los requerimientos y retos que plantea el que se inicia, de tal suerte que la imaginación, el deseo de progreso y la voluntad de cambio se encuentran hoy día en juego para encontrar la mejor forma de hacer más eficiente el quehacer común de todos los mexicanos, depurar las estructuras de poder y acceder a una mayor justicia social.

De todo esto, no puede ser ajeno el derecho del trabajo, antes bien, ha sido una de las ramas jurídicas que desde los años ochenta han reclamado

con mayor insistencia una urgente revisión y actualización legislativa, la cual no ha sido posible lograr, nuevamente más por intereses políticos que jurídicos, pero lo cual nos da pie para abordar la siguiente parte.

IV. DERECHO EN EVOLUCIÓN

No puede desde luego desconocerse el desarrollo del derecho laboral, desde sus inicios en los albores del siglo XX hasta nuestros días; la creciente incorporación de beneficios y protecciones a favor de los obreros, tanto en lo referente a prestaciones no contempladas en el texto constitucional original, tales como el derecho de habitación, la participación en las utilidades, la seguridad social y el derecho a la capacitación, entre otros, así como la mejoría y el mayor acceso a la impartición de justicia, son elementos que nos hablan de una permanente preocupación por dar respuesta a las crecientes demandas de la clase trabajadora, pero también de la necesidad de seguridad jurídica que reclama la clase patronal.

Sin embargo, no debe perderse de vista que en muchas ocasiones, tal y como lo señalamos, la *ratio legis* que ha inspirado varias de las disposiciones legales contenidas en la Ley Federal del Trabajo, responde más a una intención paternalista cuando no demagógica del Estado en detrimento de una mejor situación de equilibrio y responsabilidad compartida entre los factores de la producción.

Independientemente de sus innegables virtudes, nuestra legislación positiva en esta materia se ha convertido en buena medida en un instrumento legal que protege y por tanto fomenta la actitud de ineficiencia e incluso de irresponsabilidad de algunos trabajadores (los menos por cierto) y, en contraposición, no promueve ni alienta el desempeño de los trabajadores cumplidos.

Si analizamos algunas de las disposiciones del texto actual de la ley saltarán a la vista tales inequidades y a manera de ejemplo podemos mencionar algunas de ellas: en materia de contratación se adopta el principio de la estabilidad en el empleo y se reconoce como regla general la duración por tiempo indefinido o de planta de las relaciones laborales y sólo por excepción y en casos muy concretos se permite la duración por tiempo fijo o para obra determinada; sin embargo, estos casos de excepción resultan ser en la práctica cotidiana tan estrechos o de tan difícil comprobación que lo que ha motivado es la imposibilidad de abatimiento del desempleo e indirectamente el crecimiento de la economía informal, o en otros muchos

casos, el que las empresas se coloquen en un terreno de ilegalidad al forzar la contratación eventual de maneras a veces hasta risibles, como sucede con los famosos contratos por 28 días que sólo funcionan gracias al desconocimiento de los obreros respecto de sus derechos.

Otra situación verdaderamente deleznable es la que obliga al patrón a comunicar por escrito a su trabajador las causas de su despido, y no es que esto resulte censurable, sino que se establece que la falta de notificación directa y personal al empleado de esta carta de despido trae como consecuencia ineludible la injustificación legal de este acto con las consecuencias indemnizatorias correspondientes, es decir, que resulta más importante el cumplimiento de una obligación formal (el acto de la notificación en la forma establecida) que las causas de fondo que pudieran motivar o justificar el despido, llegándose a absurdos tales como sería el hecho de que un trabajador que hubiese atentado contra la vida de su patrón y huyese no podría ser despedido justificadamente por ello al no haber posibilidad material de entregarle y que recibiera la carta de despido.

La prima de antigüedad, prestación creada por la Ley de 1970 y que se basó en las conquistas sindicales introducidas en varios importantes contratos colectivos de trabajo, responde a un principio de innegable justicia social: reconocer la permanencia y fidelidad de los obreros en sus fuentes de trabajo, sin embargo, se coarta su libertad individual cuando se exige que en caso de su separación voluntaria tenga por lo menos quince años de servicios computados. Parece ser que la razón que motivó esta limitante fue tratar de evitar una mayor volatilidad en las relaciones laborales compeliendo a los trabajadores por este medio a conservar sus empleos; sin embargo, si ésta fuera la causa en la actualidad ya no se justifica cuando existen instrumentos como el ahorro para el retiro, a cuyo fondo podría aplicarse esta prestación en cualquier caso de separación del empleo y estar sujeta, en cuanto a su disponibilidad, a los amarres establecidos respecto de dicho fondo.

Por otra parte y a pesar de los pactos o convenios tripartitos que se han celebrado durante las dos últimas décadas, en particular el llamado Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad (1992), nuestra Ley Federal del Trabajo sigue careciendo de disposiciones que establezcan y regulen la creación de comisiones mixtas de productividad en las empresas, las cuales prevean y controlen el otorgamiento de incentivos de producción para los trabajadores, lo que elevaría el interés por el esfuerzo personal cotidiano y no, como sucede actualmente en la gran mayoría de

los casos, que el aliciente de mejoría salarial sólo se dé cada año. Esto desde luego redundaría en un incremento real de la productividad, de la que tanto adolecemos.

Finalmente, y aun cuando este punto ameritaría por sí mismo un estudio particular al respecto, en su parte procesal, la Ley en comento contiene un buen número de artículos que no sólo chocan con los principios de la Teoría General del Procedimiento, lo que pudiera resultar en muchos casos justificable por su orientación esencialmente proteccionista (como sucede con los principios procesales de suplencia de la queja, el de carga de la prueba o el de impulso del procedimiento), sino que incluso contradicen la idea central contenida en su artículo 2o., que reza: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

No puede pensarse en un equilibrio ni en justicia, cuando se niega al patrón la posibilidad de reclamar jurisdiccionalmente el cumplimiento cabal de las obligaciones laborales contratadas con sus trabajadores y por las cuales cubre un salario en contraprestación, pues tales incumplimientos, según el texto legal, sólo pueden dar lugar a una posible responsabilidad civil pero no a su cumplimiento forzoso (artículo 32), o bien, cuando nuevamente se niega acción a la parte patronal para pedir la calificación legal de un movimiento de huelga, y queda al capricho de la representación sindical la intervención jurisdiccional de la Junta para dilucidar la responsabilidad de la huelga.

El derecho mexicano del trabajo, por tanto, debe evolucionar en la búsqueda de una mayor eficiencia en el manejo de las relaciones laborales, respetar y tutelar los derechos que a lo largo de este camino han permitido dotar a los trabajadores de un estatus de seguridad jurídica tanto en sus actividades como en sus personas, perfectible desde luego, pero esencialmente justo; y al mismo tiempo fijar con claridad las consecuencias lógicas ante el incumplimiento de las obligaciones recíprocas, especialmente respecto de los obreros, sin el paternalismo demagógico ni la velada complicidad con la que muchas veces han actuado las autoridades tanto administrativas como jurisdiccionales en la aplicación de la ley.

El salario constituye un concepto de capital importancia para la búsqueda de la justicia social. Sin embargo, a pesar de los altos ideales que se contienen en las definiciones legales de salario mínimo y salario remunerador (artículos 90 y 85 de la Ley Federal del Trabajo), la práctica cotidiana, en especial la de las últimas dos décadas, ha puesto de manifiesto la inoperancia

de la fijación anual (o bianual como antes sucedía) de los salarios, al atender sólo a un criterio unificador e indiscriminado. Esto es, aplicar un incremento fijo en los sueldos tanto a nivel general, como en el caso de los salarios mínimos, y aun dentro de los propios centros de trabajo en forma particular, propicia un desinterés en la autosuperación de los trabajadores, además de quedar sujetos al deterioro del poder adquisitivo que por causa de la inflación y otros factores repercuten en el decremento del nivel de vida.

El criterio de productividad debe ser el elemento definitorio para la valuación del salario, no sólo porque responde a una realidad más clara en el equilibrio de la relación obrero-patronal: a mayor productividad y por tanto mayor generación de riqueza, la distribución equitativa de la misma debe beneficiar a quienes participaron en su creación, en su justa proporción y en su real medida; ello permite, además, compensar de manera cotidiana el esfuerzo y el deseo de superación de operarios o empleados, de tal suerte que cada uno pueda tener conciencia de que el mejor desempeño de sus labores se traducirá en un beneficio económico directo, personal e inmediato, y esto traerá como efecto adicional el que los trabajadores que no rindan en un estándar productivo vean de manera palpable la desventaja de su conducta, tal vez conformista o irresponsable, e incluso existan parámetros para sancionar su falta de compromiso en el esfuerzo productivo.

Otro aspecto que se debate actualmente y que representa un punto a considerar para la posible evolución de nuestra Ley se relaciona con la mayor flexibilización en la contratación de trabajadores, al establecer tal vez plazos de prueba razonables dentro de los cuales se pueda conocer la real aptitud de éstos para desempeñar los puestos para los cuales se contratan; permitir la fijación de plazos determinados en la duración de ciertos contratos, de común acuerdo entre las partes y cuidar desde luego el no caer en abusos, simulaciones o explotación de las necesidades imperiosas de los obreros, pero tampoco restringir tan severamente como ahora la eventualidad en la duración de la relación laboral, ya que esto traería como consecuencia una mayor generación de empleos temporales que abatiría el desempleo tanto abierto como velado; incluso, quizá pudiera reimplantarse el contrato de aprendizaje, existente hasta antes de la Ley de 1970 pero sujeto a los planes de capacitación y adiestramiento que actualmente son obligatorios en las empresas y fijando límites a su duración.

Desde luego, estas son algunas de las muchas ideas que se han aportado para mejorar y sobre todo actualizar, con base en los requerimientos que

hoy en día presenta la planta productiva, las disposiciones legales que rigen esta materia, todo ello dentro del concepto de una nueva cultura laboral, que ha empezado a manejarse de unos años a la fecha.

En esencia, esta nueva cultura no es otra cosa más que tomar o hacer conciencia de la responsabilidad que pesa en cada uno de los actores del mundo laboral, en cada uno de los factores de la producción: por una parte, los trabajadores sabiendo que su mejor garantía de permanencia y superación en sus empleos no es el paternalismo de la autoridad sino la calidad de su trabajo y la honestidad en el esfuerzo; por otra, los empleadores tomando la decisión de transformarse de meros patrones en auténticos empresarios; y, finalmente, las autoridades absteniéndose de caer en la tentación de utilizar la complejidad de las relaciones obrero-patronales para alentar demagogias, justificar acciones autoritarias u obtener beneficios electorales.

De esta manera el siglo XXI puede y debe ser el tiempo para la cristalización de los ideales de los precursores, de la auténtica aplicación de las normas jurídicas diseñadas por doctrinarios, legisladores y juzgadores, para dar pasos más firmes en la consecución del valor central que anima y justifica a todo el derecho del trabajo y a todos los que desempeñan cualquier papel dentro de su ámbito: la justicia social.