

LA LEGISLACIÓN Y EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES*FLORENCIA CORREAS VÁZQUEZ¹*

Resumen: Ante la embestida del neoliberalismo y la desorganización del movimiento obrero y de los grupos de izquierda, ¿la respuesta a la problemática laboral en el país, se encontrara en la propuesta de modificar la Ley Federal de Trabajo?, cuando en dicha reforma se ha dejado de lado al sector mas importante, pero también el más débil, de la relación laboral, que son los trabajadores.

Resumo: Ante a investida do neoliberalismo e a desorganizaçã do movimento operário e dos grupos de esquerda, ¿a resposta à problemática trabalhar no país, se encontrasse na proposta de modificar a Lei Federal de Trabalho?, quando em dita reforma se deixou de lado ao setor mas importante, e também o mais débil, da relação trabalhista, que são os trabalhadores.

Abstract: Faced with the onslaught of neoliberalism and the disorganization of the labour movement and leftist groups, does the answer to labor problems in the country, were in the proposal for amending the Federal Labour Act? When such reform has been shelved the most important sector, but also the weakest of the employment relationship, which are workers.

1. Introducción.

Los ciudadanos del mundo y, en especial de América Latina, estamos viviendo los resultados del proyecto neoliberal implantado por las corporaciones e instituciones financieras internacionales. Ante un movimiento obrero desorganizado y atemorizado por la inestabilidad laboral, con dirigentes que responden más a las directivas de los lineamientos del Estado que a las necesidades de sus representados, una izquierda dividida y sin propuestas alternativas para el sector de trabajo, y, los trabajadores desmovilizados y con la amenaza constante de engrosar la población desocupada, la única propuesta viable, según los empresarios y las instituciones estatales, es cambiar la legislación laboral a fin de atraer casi sin condiciones la inversión extranjera. Las preguntas a responder son las siguientes:

- a) ¿La norma escrita tiene un poder tan grande para lograr convencer a las grandes corporaciones internacionales instalarse en México?
- b) ¿La Ley Federal de Trabajo constituye un verdadero obstáculo para resolver el problema de la escasez de fuentes de trabajo?
- c) ¿Los derechos de los trabajadores reconocidos por la Ley de Trabajo son obstáculo para el desarrollo de la técnica, de la industria, el comercio en general?
- d) ¿La ganancia o el plusvalor obtenido por los patrones se ve mermado por el hecho de reconocer prestaciones sociales a quien produce el valor o sea el trabajador?

¹ Profesora investigadora del Postgrado en Sociología del Instituto de Investigaciones de Ciencias Sociales y Humanidades de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México.

e) ¿Por qué los empresarios y políticos han comprometido su deseo de aprobar una nueva Ley Federal de Trabajo?

Cuando se habla de actualizar la Ley Federal de Trabajo no se refiere a dar más seguridad laboral o mejor calidad de vida de los trabajadores sino cómo facilitar o demostrar a los inversionistas extranjeros y nacionales que México no representa ningún riesgo para su capital y sus intereses. Más aún, que este país representa una garantía de una mano de obra especializada, capacitada y barata.

Si bien el Estado promueve el autoempleo, en la práctica, no existen políticas ni para amparar el bienestar de los trabajadores y sus familias ni para defender el pequeño capital cuyos negocios van cerrando sus puertas con la consecuencia que tanto los dueños como los empleados de las mismas quedan abandonados a su suerte sin ningún tipo de protección económica y jurídica. Esta población ingresa, cuando mucho, a la economía informal sin ninguna prestación social o simplemente queda desocupada. Es cierto que el gobierno federal ha implementado el seguro popular éste se refiere a las cuestiones de enfermedades y no a otras prestaciones.

Para hablar de la legislación laboral y asegurar que todos nos entendemos vamos a referirnos algunos conceptos como trabajo, relaciones laborales y normas jurídicas.

2 .El proceso de trabajo.

En general, entiendo por trabajo al proceso que emprenden los hombres cuya finalidad es el de crear bienes y servicios que satisfagan las necesidades individuales y sociales. El hombre pone en movimiento su cuerpo, brazos, piernas e inteligencia, a fin de transformar la naturaleza en vistas de convertirla en algo útil para su propia vida individual y social.

El trabajo en sí es propio del hombre y aunque existen tareas que otros animales realizan para satisfacer sus necesidades -como es el caso de las hormigas- el hombre es el único que puede concebir idealmente el resultado del proceso de trabajo. Es decir, que antes de poner en movimiento todo el proceso del trabajo, el hombre puede concebir el producto o servicio que será el resultado de su actividad.

3. Las relaciones laborales.

Ahora bien, el hombre no trabaja solo sino que establece vínculos con otros hombre para satisfacer sus necesidades individuales y sociales. Es lo que conocemos como relaciones sociales. Existen muy pocas actividades humanas en que no impliquen que varios actores o sujetos deban establecer lazos con un objetivo preciso. Una de las actividades en que es indispensable la asistencia y

la relación entre varios actores es el proceso laboral. A esto se le dado el nombre de relaciones laborales.

Las relaciones laborales constituyen un asunto muy complejo que son abordados por varias disciplinas de la ciencia y que las mismas están, a la par que la sociedad, en una evolución constante y su estudio es por demás problemático. Las relaciones de trabajo no es algo que se observe a simple vista. Por el contrario, están inmersas dentro de la red social y encubiertas por un discurso ideológico social.

Dentro del proceso de trabajo, el tipo de relaciones que se establecen en los actores pueden resumirse en dos:

a. Relaciones Horizontales: tienen que ver con la organización del proceso de trabajo y se las ha llamado relaciones técnicas de trabajo. Es el vínculo que establecen entre sí los obreros, trabajadores en general de una fábrica para lograr el producto final. Por ejemplo, el nexo que establecen los obreros de una fábrica textil. Estas relaciones están directamente relacionadas con el avance tecnológico y la organización y administración laboral.

b. Relaciones Verticales: son las también llamadas relaciones sociales de trabajo y se establecen cuando existe en la sociedad la apropiación de alguno de los elementos del proceso de trabajo, lo que da como resultado la organización de la estructura social. Así por ejemplo, en la sociedad primitiva, el esclavista era dueño o se había apropiado del objeto de trabajo, las herramientas y de la fuerza de trabajo que era el esclavo. En la sociedad capitalista el trabajador es el dueño de su propia fuerza pero no de los otros elementos del proceso de trabajo como la tecnología, el objeto y el producto, por lo que se ve en la necesidad de vender lo único que tiene que es su energía para laborar ¿Y a quien la vende? Al propietario de los medios de producción que es el capitalista.

Estas relaciones sociales que en alguna época de la historia de la humanidad se pudieron dar espontáneamente, con el correr de los tiempos fueron reglamentadas por el grupo de personas que dirigía el conglomerado social. En otras palabras, las reglas entre los actores del proceso de trabajo fueron y son impuestas por aquel sector social que tiene alguna capacidad de lograr que los demás actúen como ellos piensan o quieren a fin de obtener el producto final del proceso laboral.

4. Las relaciones laborales y la legislación.

Todas las actividades no individuales o sociales de una forma u otra están reglamentadas, esto quiere decir que obedecen a una serie de mandatos, de normas cuyo origen están en la misma sociedad.

Las normas son creadas por los hombres con el objeto de reglamentar la convivencia entre sí, y son impuestas por aquellas personas que por su

posición en el conglomerado social tienen la capacidad y la posibilidad de imponerlas al conjunto.

Hay varios tipos de normas sociales y son objeto de estudio de varias disciplinas. Pero, para efectos de esta discusión sólo nos referiremos a las jurídicas.

Las normas jurídicas son aquellas reglas de conducta cuya violación implica la posibilidad de coerción física; por otra parte, la creación y sanción de estas normas está a cargo de instituciones especializadas como el Poder Legislativo de la Nación.

Las relaciones de trabajo verticales, o sea, las que se establecen entre el propietario de los medios de producción o patrón, y aquella persona que por el pago de una remuneración o salario, desarrolla la actividad manual o intelectual subordinada al primero son reglamentadas por el Congreso de la Nación y forman lo que conocemos como el derecho laboral. En el caso de México las normas están contenidas en la Constitución de la república y en la Ley Federal de Trabajo.

Las relaciones laborales horizontales o técnicas son reglamentadas por cada centro de trabajo a través de un reglamento interno, el que no puede oponerse al la ley general.

El derecho laboral es una rama jurídica moderna, nace con el capitalismo. Durante un largo tiempo, las normas jurídicas que reglamentaban las relaciones de trabajo estuvieron contenidas en el derecho civil. Fue recién a fines del siglo XIX y principios del XX cuando nació el derecho del trabajo.

No existe entre los estudiosos un consenso acerca de sus fines y objetivos. Algunos, como Mario de la Cueva, piensan que el derecho del trabajo es una herramienta del Estado para lograr la justicia social y eliminar la explotación del trabajador. Otros, los críticos del derecho del trabajo, afirman que es un instrumento del Estado para regular la lucha de clases y así mantener el sistema social imperante.

4.1. El patrón.

Por patrón se considera a la persona física o moral que siendo propietario del objeto y los instrumentos de trabajo necesitan de los servicios de otra u otras personas para llevar a cabo el proceso de trabajo. Este último puede ser la transformación de un objeto en bien de uso o una actividad intelectual. A cambio de la prestación de servicio el patrón paga una remuneración o salario.

El patrón puede ser una persona física o moral. La primera es aquella que el propietario del negocio lo dirige y trata personalmente con su prestador de servicio. Ejemplo: el dueño de una carpintería requiere de otro carpintero para que le arme las sillas que posteriormente venderá. La segunda está conformada por instituciones, asociaciones, empresas formadas por un número indeterminado de personas físicas.

Es importante tener claro que no es lo mismo para el trabajador que su patrón sea una persona física o sea moral. Cuando el patrón es el dueño de una carpintería tiene un nivel de instrucción y socioeconómica -si no igual- semejante al de su empleado. En cambio, cuando el patrón es una institución o empresa, la dirección de la misma está a cargo de un conjunto de personas que tienen la responsabilidad de dirección técnica y de apoderados de la empresa. Son los llamados empleados de confianza. La ley Federal de Trabajo los reconoce como representantes del patrón. Generalmente son abogados o administradores de empresa. Éstos, lógicamente, tienen conocimientos de la ley. Por lo menos en las partes más generales².

En la actual sociedad globalizada la figura del patrón está cada vez más desdibujada. ¿Quién podría decir quien es el propietario físico de las grandes corporaciones internacionales? Existen consorcios, directores generales que en última instancia también son trabajadores de alto rango.

Esta situación trae como consecuencia que el concepto de subordinación se vea desdibujado ya que los obreros raramente trabajan bajo la dirección del dueño del capital sino de otros empleados, los de confianza. Éstos, aunque sean en realidad quienes organizan el proceso de trabajo, no por esta circunstancia dejan de ser empleados. Al igual que los obreros, aunque no lo reconozcan, ellos también venden su fuerza de trabajo por más calificada que sea. A este respecto el actual gobierno de México presentó una iniciativa de ley en la que se propone cambiar el nombre de patrón por el de empleador. Si bien en la práctica sus funciones no cambiarían sí afectaría ideológicamente el concepto. El empleador connota a la persona o empresa con buenas intenciones que procura solucionar el problema de la desocupación y a quien hay que darle la mayor de las facilidades sociales y económicas y quitarle el tinte de explotador de la fuerza de trabajo que tanto daño ha hecho a este actor del proceso de trabajo. Sin señalar que éste lo que procura es obtener la mayor ganancia con la menor inversión de su parte. Es por este motivo que el término empleador ha sido muy atacado por intelectuales, juristas y partidos políticos de oposición y esta ley no ha logrado una discusión en la Cámara de Diputados.

4.2. El trabajador.

En el proceso de trabajo, la fuerza de trabajo la constituye el trabajador o empleado o asalariado. Es la persona física que a cambio de un salario o pago pone a disposición del patrón su energía de trabajo. En el sistema social capitalista el patrón no es dueño de la fuerza de trabajo, del trabajador sino de su capacidad de trabajo.

El trabajador al estar separado de los medios de producción debe ofrecer al propietario de estos su energía y su disponibilidad para llevar a cabo el

² Artículo 11, Título I, Ley Federal de Trabajo.

proceso de trabajo a cambio de una paga que le permitirá satisfacer sus necesidades y las de su familia o dependientes.

Lo que caracteriza al trabajador, no importando la tarea que realiza, es el estar separado de algunos de los elementos del proceso laboral, lo que le obliga a realizar su actividad en una situación de subordinación.

Subordinar proviene del latín y significa supeditar, someter a otras personas³. La Ley Federal de Trabajo determina lo siguiente:

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.⁴

El salario es el precio que paga el patrón o capitalista por la compra de la fuerza de trabajo. El valor de ésta se concreta en la cantidad de dinero, que les sirve al trabajador y su familia para reproducirse. Al respecto la Ley Federal de Trabajo dice:

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.⁵

La fuerza de trabajo tiene un costo diferente de acuerdo con el uso que se le pretenda dar, de tal manera que, si el capitalista la necesita para tareas de dirección o administración, le costará más que si la requiere para actividades mecánicas o inferiores. Esto es debido a que los empleados con tareas de dirección se les exige un mayor grado de confiabilidad y responsabilidad, pues de ellos depende en gran medida la productividad de la negociación. Esta productividad está relacionada con la ganancia y la plusvalía que obtendrá el capitalista. Quien tiene tarea de dirección, tiene la obligación de hacer trabajar al máximo al obrero. En otras palabras, el patrón delega en estos trabajadores, tareas que les son propias a él, como dueño de los medios de trabajo.

En la sociedad capitalista la adquisición de esta mercancía – fuerza de trabajo- constituye una lucha permanente entre quien compra la capacidad o energía de trabajo, y quien la vende. Sin embargo, el grupo que ostenta el poder político tiene la obligación de asegurar la reproducción de la única mercancía existente que produce valor. De ahí que la mayoría de los países modernos hayan aprobado normas jurídicas que se conoce como el salario mínimo.

5. La problemática actual del proceso de trabajo.

Los elementos del proceso de trabajo a través de la historia han sufrido innumerables cambios. Tanto la materia prima como la tecnología como la disponibilidad de la fuerza trabajo han tenido variaciones de las que se ocupan las diferentes ciencias que van desde la física hasta la antropología y la sociología. Hasta las necesidades sociales de los hombres han variado a través

³ Corripio, Fernando. Diccionario Etimológico general de la lengua castellana. Barcelona. Bruquera, 1973, p. 445.

⁴ Ley Federal de Trabajo, Título Segundo, Capítulo I, Artículo 20.

⁵ Ley Federal de Trabajo, Título Tercero, Capítulo V, Artículo 82.

de la historia y no falta quien diga que éstas son creaciones de los dueños de los medios de producción. Por ejemplo, hoy es casi indispensable que un investigador, de cualquier área del conocimiento, necesite una computadora para llevar a cabo sus tareas. No obstante, hace pocos años eran pocos los académicos que contaban con este medio de trabajo. Y ni hablar de las actualizaciones de la misma.

A la par del desarrollo tecnológico y al dominio de las grandes corporaciones empresariales ocurre la desaparición los negocios de pequeño y mediano capital nacional, lo que trae aparejado un aumento de la población económicamente activa desocupada.

No quiero decir que la desocupación sea un hecho social nuevo. En la historia del hombre siempre ha existido un sector social marginal, la desocupación siempre ha estado presente, lo que sucede es que hoy la población que no tiene trabajo ha alcanzado porcentajes alarmantes. Y este fenómeno ha penetrado en todos los grupos sociales y en todos los países. Está claro que las personas de nivel socioeconómico más bajo y los países menos industrializados son los más afectados.

La desocupación es selectiva y ataca principalmente a los jóvenes egresados recientemente del sistema escolar, a las mujeres y a los de la tercera edad. Es decir, a los sectores más vulnerables de la sociedad. De esto hay una extensa bibliografía que se puede consultar.

Muchas de las conquistas de los trabajadores de finales del siglo XIX y del XX han quedado casi en el olvido. Hoy se habla de una nueva cultura laboral aunque sin precisar bien en qué consiste. Algunas personas ligadas con la clase dirigente piensan que la lucha de clase ha desaparecido y que hoy los obreros son parte de la empresa y están ligados a su futuro. De esto último no hay dudas pero sería necesario preguntar ¿Los trabajadores también participan equitativamente de las ganancias y bienestar de los dueños o accionistas de las empresas?. La realidad es que éstas no están bregando por mejores condiciones sociales, económicas y culturales para sus trabajadores y sus familias. Por el contrario, se trata de limitarles algunos derechos laborales como es la estabilidad en el trabajo, ligar el salario a la productividad del trabajador y no a las horas de disponibilidad al trabajo. La jornada laboral de 8 horas es prácticamente un imposible. Quien tiene una jornada de 8 horas busca otro empleo porque el salario no le alcanza para cubrir las necesidades de sus familiares. La nueva propuesta del gobierno de México, a la que ya se ha hecho referencia en párrafos anteriores, suplanta las 8 horas por 48 a la semana distribuidas a discreción de la empresa. Lo que también ha provocado un rechazo por parte de la oposición. Aunque hay que reconocer que en la práctica ya lo llevan a cabo algunas empresas nacionales e internacionales como la Volkswagen o Walt Mark.

Por otra parte, surgen nuevas formas de trabajo como el autoempleo, el comercio informal, el teletrabajo, la venta por comisiones, que son formas disfrazadas de relaciones laborales subordinadas entre un patrón invisible y un

empleado. Estos trabajadores en la realidad tienen una relación de dependencia con una empresa que se desdibuja en el complicado mundo laboral pero las últimas no cubren prestaciones tales como jubilaciones, vacaciones, seguro social, etcétera y a la larga o la corta formarán un conflicto social de proyecciones no consideradas. Si las normas jurídicas reglamentan las relaciones subordinadas entre los actores de trabajo, éstos deberían estar incluidos en las mismas.

Ahora bien, ¿cuál es el rol de Estado? ¿El Estado no debería preocuparse por el futuro de estos trabajadores cuando éstos lleguen a la tercera edad y no cuenten con seguridad social ni pensión y, seguramente, con un lugar digno para vivir?

Tal vez hoy se piense que la solución sea cambiar la Ley Federal de Trabajo y que los derechos de los trabajadores reconocidos por ésta sean mermados. ¿Que sucederá cuando estos trabajadores sean mayores? No es que la ley deba ser definitiva. La Ley Federal de Trabajo, como cualquier norma jurídica, debe ser actualizada según los cambios que se van produciendo en el mundo social. Es indudable que se debe actualizar teniendo en cuenta las necesidades de todos los actores. Pensar que una ley como la laboral va resolver el problema de la desocupación es inconcebible. Es cierto que el mentado equilibrio social no va ser impuesto por un conjunto reglas de conducta sino que se dará por movimiento sociales más amplios. El Estado, los partidos políticos, los dirigentes sociales, los ciudadanos deben llegar a un acuerdo mínimo para implementar una ley que reconozca las necesidades más urgentes de la población trabajadora.

El Estado no puede permitir un agotamiento de la fuerza laboral porque iría contra sí mismo. Hoy es común leer y escuchar que próximamente el Seguro Social no podrá hacer frente a la nómina de pensionados pero pocos se preguntan qué pasó con las cuotas que éstos y sus patrones pagaron cuando eran trabajadores activos.

Es verdad que debe actualizarse la ley laboral pero no a costa del sector más débil de la relación laboral. Se debe legislar en cuanto a términos de los contratos individuales y colectivos de trabajo, trabajadores menores, mujeres trabajadoras, madres solteras trabajadoras, despidos y estabilidad en el trabajo, horarios de trabajo, seguro de desempleo, capacitación para el trabajo, seguro social para los trabajadores independientes por señalar algunas problemáticas.

No es que la Ley Federal de Trabajo no reglamente la relación laboral sino que se debe adaptar a las nuevas formas de trabajo. Por ejemplo, la legislación prohíbe el trabajo de menores de 14 años. Sin embargo basta con ir a cualquier tienda o supermercado para observar a los famosos cerillos empaquetando la mercancía y dando otros servicios al cliente. Es verdad que con la empresa no existe una relación laboral o contrato de trabajo, que no reciben ninguna remuneración, que no están dentro de la tienda sino en las cajas. Esto no significa que no estén trabajando subordinados a alguna persona de confianza que los dirige. Lo mismo sucede en las estaciones de servicio, en las playas de estacionamiento, en los restaurantes, etcétera. Es necesario que esto se regla-

mente y, sobre todo, que patrones e instituciones laborales cumplan con sus obligaciones y que los profesionales del derecho también se aboquen a procurar la aplicación de las normas jurídicas y no a negociar los derechos de sus clientes.

En resumen, es necesario actualizar la ley laboral ante las nuevas circunstancias de la sociedad globalizada. Esto no lo podemos evitar. Pero la actualización no debe estar basada en normalizar una superexplotación de los trabajadores. También el Estado debe cumplir con la ley y para ello debe asegurar que al máximo el saneamiento de las instituciones laborales como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje y no tratar de desaparecerlas como pretende la propuesta de reforma del gobierno federal.

Bibliografía

1. Constitución de los Estados Unidos Mexicanos
2. Ley Federal de Trabajo
3. Iniciativas de reforma a la Ley del Trabajo 2003 por el Secretario de Trabajo, diputado Víctor Ochoa del Partido de la Revolución Democrática, del PAS.
4. Balandier, Georges, El desorden. Teoría del caos y las ciencias sociales, Barcelona, Ediciones Gedisa, 2003.
5. Calvo Soler, Uso de normas jurídicas y toma de decisiones, Barcelona, Ediciones Gedisa. 2003.
6. Correas Vázquez, Florencia, Alcances Sociológicos de la justicia laboral en México, México, Ediciones Coyoacán. 2004.
7. Correas, Oscar. Introducción a la Sociología Jurídica. México, Ediciones Coyoacán, 1994.
8. Foucault, Michel, La verdad y las formas jurídicas, México, Editorial Gedisa, 1978.
9. Giddens, Anthony, Un mundo desbocado. México, Editorial Taurus. 2000.