

LA DIFÍCIL CONDICIÓN DE “TRABAJADOR”

Néstor DE BUEN*

A Hugo Ítalo Morales, especialista de primera en el derecho del trabajo, con enorme afecto.

SUMARIO: I. *Un pequeño repaso histórico*. II. *Los antecedentes de los colegios romanos*. III. *Las gildas alemanas*. IV. *Las corporaciones de oficios*. V. *El Edicto Turgot, la Ley le Chapelier y el Código Napoleón*. VI. *Socialismo utópico*. VII. *Marxismo*. VIII. *Doctrina social de la Iglesia Católica*. IX. *Las legislaciones laborales*. X. *Sindicalismo*. XI. *La lucha de clases*. XII. *El conflicto jurídico*. XIII. *Economía informal*. XIV. *Los fraudes empresariales para disimular relaciones de trabajo*. XV. *Historia de la Ley Federal del Trabajo de 1970 y su interpretación*. XVI. *El outsourcing*.

I. UN PEQUEÑO REPASO HISTÓRICO

La historia del derecho del trabajo es, en el fondo, un repaso a la capacidad del hombre de pretender disimular la condición de un trabajador. Es evidente que el derecho del trabajo no puede separarse del concepto marxista de la lucha de clases y sus consecuencias legislativas; y no hay que ir muy lejos para comprobarlo, basta hacer una comparación entre las disposiciones de la

* Maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Ley Federal del Trabajo (LFT en adelante), de 1931 y la de 1970, sin olvidar la aportación de la jurisprudencia al tema. Cualquier especialista en la materia, que pueda prescindir de su formación política, sabe que el mundo laboral es aquel en el que las realidades estorban a los propósitos fraudulentos de quienes, por vías distintas pretenden eludir las responsabilidades que derivan de las relaciones de trabajo.

En la biblia, el trabajo es un castigo, “ganarás el pan con el sudor de tu frente”, lo que históricamente atribuye al trabajo una condición negativa. El antiguo testamento establece que, Dios condena a Adán a sacar de la tierra, “el alimento con grandes fatigas”, y a comer el pan “mediante el sudor de tu rostro”; por lo que, en dicho libro, el trabajo se entiende como un castigo; pero, además, durante siglos, el trabajo no era tarea de los hombres normales, sino sólo de esclavos, que ni siquiera eran reconocidos como personas con derechos, pues eran simples objetos. A la esclavitud, sucedió la servidumbre, que ponía a disposición del señor feudal la fuerza de trabajo de sus campesinos, aunque ya no los considerase como objetos, y fue el advenimiento de la burguesía, el alejamiento de los campesinos de los feudos, y su concentración en poblaciones, lo que actualizó los viejos colegios romanos para transformarlos en *gildas* y en corporaciones de oficios. En estos colegios, había una subordinación a la enseñanza del maestro y la remota esperanza de ocupar algún día su lugar.

Aparece así la jerarquía laboral expresada por la escala gremial que distinguía a los maestros de los oficiales y los aprendices; pero en esa etapa, resulta importante destacar, que no existía el concepto de tutela laboral ya que lo único que preocupaba a los dueños de los talleres, era la calidad del producto pero no la condición del productor.

Esa característica de las corporaciones de oficios será heredada por las *gildas* germánicas, que no sólo reunían en festejos a los operarios, sino que también seguían reglas semejantes en cuanto a la jerarquía de los maestros.

II. LOS ANTECEDENTES DE LOS COLEGIOS ROMANOS

De acuerdo a la investigación de Guillermo Cabanellas,¹ el primer tipo de sociedad tiene su origen en la familia, que origina el clan, que está compuesto por seres que reconocen un antepasado común, siendo una familia agrandada que implica a los hijos casados y sus descendientes. En el clan también intervienen miembros adoptivos que pueden ser clientes, y que buscan la protección, o esclavos que fueron en un principio, prisioneros de guerra.²

Dice además, que el origen de las corporaciones de oficios se pierde en la noche de los tiempos; tal vez, a partir de la incertidumbre, se ha señalado que, en la antigua India había corporaciones (*sereni*), de agricultores, pastores, barqueros y artesanos, que se gobernaban por un consejo y tenían capacidad para contratar y comparecer en juicio.³ Menciona además, corporaciones creadas por el pueblo judío desde el reinado de Salomón, y que en la antigua Palestina, se encontraron rastros de esas corporaciones.⁴

Estos institutos se van formalizando poco a poco hasta obtener su sanción en leyes. Cabanellas cita la Ley de Solón,⁵ conservada por Gayo en el *Digesto*, que autorizaba a los distintos colegios a formar libremente sus estatutos, con tal de que no fueran contrarios a las leyes del Estado.

Fue muy importante el papel desempeñado por los colegios romanos, aunque Cabanellas pone en duda que en los colegios hayan tenido cabida, al mismo tiempo, los asalariados y obreros libres. “Parece que en sus comienzos se componían solo de trabajadores libres; pero que, con el tiempo, se incorporaron los libertos y aún los esclavos, especialmente en las ceremonias rituales”.⁶

¹ *Derecho sindical y corporativo*, Buenos Aires, Bibliográfica Argentina, 1959, pp. 15 y ss.

² *Ibidem*, p. 22.

³ *Ibidem*, p. 23.

⁴ *Idem*.

⁵ *De collegiis et corporibus*, lic. 47, tit. XXII, ley 4a.

⁶ Cabanellas cita como antecedente la obra de Antokoletz, *Tratado de legislación del trabajo*, Buenos Aires, pp. 25 y 26, t. 1.

Destaca el autor citado, que los colegios romanos eran casi siempre de carácter religioso, altamente limitados por el intervencionismo estatal, con un dios tutelar propio, y que perseguían la beneficencia entre los miembros, pero, pone en duda que sea el antecedente de las corporaciones de oficios.

III. LAS *GUILDAS* ALEMANAS

Se afirma que las *guildas* (también denominadas *gildas*), nacieron influidas por las ideas cristianas de caridad y fraternidad, aunque en el fondo, no serían otra cosa que la corporación romana, cuyo modelo —importado por los apóstoles de la fe cristiana—, se habría transformado, según menciona Wilda, en las comarcas septentrionales.⁷

Es interesante transcribir un párrafo donde Cabanellas dice que, “Lo más cierto, sin duda, es que el nombre genérico de *gilda* sirviera para designar a instituciones diversas, con contenido religioso y social, del que debió derivar más tarde otro político, artesano, mercantil, etcétera”.⁸

Las *gildas* se transformaron en entidades mercantiles, independientemente de las ideas cristianas de caridad y fraternidad, con la preocupación fundamental de asegurar a sus miembros la protección de las personas y sus bienes; aunque, solamente las de los artesanos podían considerarse como un tipo de organización laboral. Hasta antes del siglo XII, eran manifiestas, la esclavitud, la adscripción a la gleba, la servidumbre y el vasallaje, sustancialmente al servicio de una economía agrícola.

IV. LAS CORPORACIONES DE OFICIOS

En el siglo XII se inicia la era urbana o industrial, representadas por la artesanía y la pequeña industria; se produce —afirma Cabanellas—, una resurrección de la vida urbana, y al mismo tiempo,

⁷ Cabanellas, *op. cit.*, p. 29,

⁸ *Ibidem*, p. 30.

un renacimiento del espíritu corporativo, que coincide con el crecimiento vigoroso de la industria y el comercio.⁹ Fue de notable influencia la construcción de las catedrales, lo cual, se convirtió en una obra de fe; este corporativismo tuvo como base una virtud, la caridad; y, como divisa, un sentimiento: la fe.¹⁰

Este notable cambio en la economía, se vincula al ánimo de constituir agrupaciones de hombres libres, porque la corporación de oficios, junto con el gremio, los unifica, y “lo engrandece un ansia no igualada de libertad... fruto de la revolución comunal que tuvo por escenario ciudades de Francia, Italia y España y que simultáneamente adquiere mayor relieve cuando del comercio se trata”.¹¹ Por ello, nacen las cofradías, y enseguida los gremios, y con ese motivo, se regula la producción, se fija la competencia, se determinan los precios, se facilita la distribución de la materia prima y se reglamenta el trabajo para evitar la superproducción y competencia desleal.

El desarrollo de las corporaciones de oficios, cuyo antecedente podría encontrarse en los colegios romanos y en las *guildas*, se vincula a transformaciones políticas con la aparición de los municipios, que fue el medio social en el que podrían brotar las corporaciones, dejando atrás los feudos y la servidumbre; se trata de hecho, de la revolución municipal que busca una dosis de libertad y autonomía.

De esa manera, la coincidencia en el oficio y religión, se enfrentan a la organización de los señores (la nobleza y los vasallos) que, unidos a los hombres libres, se coligaron por intereses comunes.

Cabanellas afirma que, de estas corporaciones, derivaron jerarquías, apareciendo los maestros como patrones poderosos, además de los compañeros, que integran la masa de asalariados miserables.

La construcción de las grandes catedrales provocó la reunión de trabajadores del mismo oficio, que unidos además, por la fe religiosa, formaron agrupaciones, que fueron el germen de las corporaciones de oficios.

⁹ *Ibidem*, p. 33.

¹⁰ *Ibidem*, p. 34.

¹¹ *Ibidem*, p. 35.

El autor citado invoca también a las cofradías, que reunían a los fieles de una misma devoción en el culto a una imagen venerada, semejantes pero no iguales a las *guildas*, ya que en las corporaciones prevalecía la coincidencia del oficio y en las cofradías dominaban los vínculos de sangre y amistad.

Repite Cabanellas una frase de Minguijón, en el sentido de que la cofradía buscaba al hombre y al cristianismo por medio de sus estatutos, en tanto que los del oficio en corporación, se dirigían al artesano y al ciudadano.¹²

Cabanellas define al gremio diciendo: “Se entiende por gremio la asociación de mercaderes y menestrales fundada con el objeto de establecer el régimen de sus oficios y regular las cuestiones relacionadas con el ejercicio de los mismos”;¹³ sin embargo, afirma también que, se trata de “verdaderas empresas de monopolio, industriales, comerciales, cooperativas, cívicas y religiosas”,¹⁴ lo que sin duda, aproxima a la concepción moderna de la empresa, como centro de explotación de la mano de obra.

La organización de las corporaciones era paralela a la del Estado; contaban con el Poder Ejecutivo, y estructura jerárquica; el Legislativo, que le permitía dictar sus propias normas; y, un Poder Judicial, que fiscalizaba la labor de sus integrantes, integrado por los maestros jurados.

Cabanellas resume los caracteres de las corporaciones diciendo, que eran de auxilio mutuo, con espíritu religioso desarrollado, al poner al gremio bajo la protección de un santo patrón; es decir, la vigilancia del trabajo y calidad de la producción, determinando las condiciones que debían reunir los miembros del gremio, fiscalizando su vida pública y privada, velando por la buena calidad de sus productos, practicando ayuda castrense, y poniendo de manifiesto su carácter local.¹⁵

Desde luego que los gremios tenían personalidad jurídica, patrimonio propio y capacidad para contratar; el problema que ge-

12 Cabanellas, *Historia del derecho español*, Barcelona, 1927, p. 42.

13 *Ibidem*, p. 43.

14 *Ibidem*, p. 44.

15 *Ibidem*, pp. 49 y 50.

neraron fue, que desde los colegios romanos, la afiliación a un colegio, y posteriormente a una corporación, resultaba obligatoria de por vida, de tal manera que estaba en juego la libertad de los hombres, por el hecho de incorporarse a un colegio o a una corporación. Es de advertir que en Roma, el emperador Vespasiano liberó a los miembros de los colegios del servicio militar, pero no de la vinculación al colegio, y esa situación se mantuvo por muchos años —siglos inclusive—, lo que atentaba contra la libertad.

No es de extrañar que, al sobrevenir la revolución en Francia, en 1789, las nuevas ideas liberales impregnaron todas las actividades del hombre, sobre todo aquellas que atentaban en contra de la libertad; no tardó el Estado, nacido de la revolución, en tomar medidas contra esas restricciones.

V. EL EDICTO TURGOT, LA LEY *LE CHAPELIER* Y EL CÓDIGO NAPOLEÓN

La condición particular de los gremios derivaba estrictamente de la energía personal y los atributos de la mano de obra. Con un sistema jerárquico intenso que se preocupaba, sobre todo por la calidad de los productos fabricados, y por lo mismo, de la materia prima; el descubrimiento del vapor a mediados del siglo XIX, vinculado a las ideas políticas derivadas de la Revolución francesa de 1789, con su canto a la libertad, provocaron la preocupación del Estado burgués por un sistema que atentaba en contra de la libertad del hombre, al vincularlo al gremio de por vida. Lo que provocó el dictado del Edicto Turgot por el Parlamento francés, el 12 de marzo de 1776, cuyo objetivo principal era respetar la libertad de trabajo de cada individuo, esto provocó, que el 17 de marzo de 1791, entrara en vigor la ley que suprimía las corporaciones y el monopolio para trabajar, decretándose la libertad de trabajo como norma suprema. Poco después se aprobó la Ley *Le Chapelier*, que eliminó todo tipo de corporaciones del mismo Estado social, o profesión, prohibiendo que se constituyeran para la defensa de los intereses comunes, sosteniendo que el único interés protegible, sería el de cada individuo.

Todo ello era posible por una cuestión técnica; es decir, el descubrimiento de la energía del vapor, que dio origen a la Revolución Industrial, y colocaba a los trabajadores en un segundo plano. Al desaparecer las corporaciones, los trabajadores se encontraron sin defensas frente al patrón, y ese fue el principio de la organización sindical que, mediante la agrupación de la mano de obra, pretendió recuperar la fuerza que le permitiría fijar las condiciones de trabajo.

No olvidemos que la Ley *Le Chapelier*, prohibía ese tipo de organizaciones, y que el Código Penal francés de 1810, incorporó el delito de coalición, lo que se tradujo en corrientes doctrinales que hicieron valer los derechos de los trabajadores. Es indudable la influencia del Edicto Turgot en la prohibición de las corporaciones, y años después, la de la Ley *Le Chapelier*, y finalmente del Código Penal de 1810.

Es obvio que las disposiciones legales puestas en vigor, impidieron el ejercicio de derechos de los trabajadores, lo que dio motivo para la formación del socialismo utópico, y fue el antecedente del socialismo materialista que encabezaban Carlos Marx y Federico Engels. El concepto de lucha de clases adquirió importancia por cuanto reflejó claramente la realidad de la situación.

Hay que destacar “El movimiento de los iguales”, que encabezó Charles Babeuf, y que le costó la guillotina el 28 de mayo de 1797. A principios del siglo XIX se produjeron movimientos sociales, y al mismo tiempo, disposiciones legales que trataban de eliminar el nuevo fenómeno. Son particularmente relevantes las actuaciones de los socialistas utópicos, materialistas históricos, anarquistas y los social-demócratas, que creó y dirigió Ferdinand Lasalle; y a lo largo del siglo XIX, se fueron borrando las reglas antisindicales, pero subsistió el enfrentamiento clasista.

VI. SOCIALISMO UTÓPICO

Se podrían considerar como etapas importantes en el siglo XIX, el fenómeno de la guerra franco-prusiana, que culmina con la derrota de Napoleón III, en Sedán, el 2 de septiembre de 1870; y, el estallido de la revolución en París el 4 de septiembre, que derrum-

ba el Imperio, proclama la República, y nace la Comuna de París, la cual, viene modifica los símbolos del poder imperial. Entre otras cosas, se acuerda quemar públicamente la guillotina y demoler la columna triunfal de la *Place Vendôme*, fundida con el bronce de los cañones tomados por Napoleón, después de la guerra de 1809. La experiencia de la comuna concluye el 28 de mayo con un asesinato colectivo de los prisioneros, que tiene lugar en el Muro de los Federados del cementerio del *Père Lachaise*, y el triunfo absoluto del mariscal Thiers.

En esa etapa surgen ideologías sociales, particularmente en Francia, pero también en Inglaterra, y lo que Carlos Marx denominó, socialismo utópico; sus principales representantes fueron Fourier, el conde de Saint Simon, Cabet y Sismondi, sin olvidar al inglés Robert Owen, quien de hecho, trató de poner en práctica en los Estados Unidos las ideas de Fourier, acerca de la formación de un falansterio, aunque, no le fue bien.

La división del trabajo, para no hacer incómoda la tarea de trabajar, fue uno de los principios asumidos por lo utopistas; Fourier, propuso además, que el trabajo sucio fuera hecho por niños acostumbrados a la suciedad. Pero de hecho, el socialismo utópico lo que trajo a colación, fue la injusticia del trabajo asalariado y la necesidad de delegar, en los propios trabajadores, el objeto de su actividad, y seguramente su beneficio.

Es el tiempo de Carlos Marx, que de acuerdo a C. Wright Mills,¹⁶ participa de manera importante en la creación de la Primera Internacional (1864), cuyos estatutos redacta, y enfrenta conflictos con hombres notables como Proudhon y Bakunin. La Segunda Internacional, ya sin Marx, nacerá entre el 14 y 21 de julio de 1889, contándose entre sus fundadores, nada menos que, a Pablo Iglesias, fundador del Partido Socialista Obrero Español (PSOE), en España.

El siglo XIX presenciara también el nacimiento de la doctrina social de la Iglesia Católica a partir de la encíclica *Rerum novarum* que, fundada en la caridad, y que pronto demostró su inefi-

¹⁶ *Los marxistas*, México, 1964, p. 32; quien califica a Marx de “moralista laico, ateo que considera la religión como un fraude intelectual y una trampa política, así como un medio de explotación tanto psíquica como material”.

caria; se continuó con una serie de encíclicas, entre las que cabe destacar, *Mater et magistra*, del Papa Juan XXIII, que de hecho confirma la tesis de la democracia cristiana, a la que ciertamente, le faltaría algún medio coactivo para hacer eficaces sus principios. Hasta la fecha sigue siendo un catálogo de principios de buena fe, pero sin valor práctico.

No puede olvidarse la socialdemocracia de Ferdinand de La-salle, lo cual, que genera en Alemania un profundo sentimiento social. Es paradójico que, encabezando los social demócratas una rebelión contra el poder que representaba el canciller de hierro Otto Von Bismark, después de la derrota de los socialistas, este logrará crear la seguridad social (1881), probablemente como un escudo de defensa ante la inquietud de la sociedad.

La Primera Guerra Mundial (1914-1918), dará origen en Rusia, el establecimiento de un régimen socialista, que encabezará Lenin; en algún momento, este logra hacer la paz con Alemania y separarse de la guerra. Pronto intervienen los Estados Unidos de Norteamérica, refuerzan a los aliados y contribuyen, sin la menor duda, a la derrota de Alemania.

Es particularmente importante para el derecho del trabajo, el Tratado de Paz de Versalles (1919), que da origen a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y que viene a crear una legislación internacional montada en convenios y recomendaciones aprobadas por delegaciones nacionales, integradas en forma tripartita, pero que hoy constituyen una fuente de derecho de valor muy especial; la jurisprudencia mexicana ha resuelto que esos convenios están por encima de las leyes nacionales, lo que es particularmente importante.

Alberto Trueba Urbina, siempre sostuvo que el Tratado de Versalles se inspiró en el artículo 123 constitucional, supuestamente conocido por Samuel Gompers, líder de la *American Federation of Labor* (AFL). Pudiera ser cierto, pero no hay que olvidar que los Flores Magón inspiraron dicho artículo, basados en el Plan del Partido Liberal de San Luis Missouri que ellos redactaron, inspirados a su vez, en la Declaración de Principios de la Segunda Internacional, lo que permite pensar, que Versalles tuvo en consideración esa misma declaración. De ahí la coincidencia.

VII. MARXISMO

C. Wrigth Mills señala que, la figura de Carl Marx no es precisamente la de un hombre solo; siempre en segundo lugar, pero incorporado a él de modo indisoluble, está Federico Engels. Además, también dice de Marx, que es un moralista laico, un ateo que considera a toda religión, como un fraude intelectual y una trampa política; y a fin de cuentas, un medio de explotación, tanto psíquica como material.

Marx creía en la razón humana y la libertad como una de sus condiciones y consecuencias; por ello, dice Mills, que Marx es cabal, y consecuentemente humanista; y, considera que la libertad es la condición para la utilización de la razón, y además, cree que la democracia sólo será posible cuando el Estado y las clases sociales desaparezcan.

Afirma Mills que los ideales positivos de Marx, constituyen una valiosa contribución a la tradición humanista, y que encarna el legado de las imágenes clásica, judaica y cristiana de la condición humana. Además, Mills reitera que, “Moralmente considerados, los principios de Karl Marx se encuentran claramente entre los principios animadores de la civilización occidental.

El detalle de los principios marxistas, y su crítica al capitalismo, absolutamente fundada, pueden verse en mi *Derecho del trabajo*.¹⁷

VIII. DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA CATÓLICA

Evidentemente la Iglesia católica no quiso quedarse atrás en la preocupación por las condiciones de trabajo; por lo que corresponde a León XIII iniciar el camino, de lo que habría de considerarse la doctrina social de la Iglesia Católica con la encíclica *Rerum novarum*, seguramente inspirada en la etapa en la que el cardenal Pecci (después León XIII), tuvo oportunidad de conocer el problema cuando fue nuncio papal en Bélgica, de 1843 a 1846,

¹⁷ De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1976, pp. 160 y ss., t. II.

en plena crisis económica. Entonces escribe, en su paso por Londres, un texto significativo, que dice:

Cuántas lamentaciones y cuántos solemnes pesares no hemos oído incluso en estos países que llevan la fama de ir a la cabeza de la civilización, con relación al número exagerado de horas de trabajo impuestas a los que deben ganar el pan con el sudor de su frente.¹⁸

De las encíclicas posteriores, merece especial mención la denominada *Mater et magistra*, de Juan XXIII, de mucho mayor contenido social; y la *Populorum progresio*, de Paulo VI, aunque no tuvo la misma trascendencia.

IX. LAS LEGISLACIONES LABORALES

A finales del siglo XIX y principio del XX, empiezan a redactarse leyes laborales; nada menos que en México, entra en vigor la Ley de Accidentes de Trabajo en el Estado de México, promulgada por el gobernador Vicente Villada (30 de abril de 1904); y la dictada para el estado de Nuevo León por el gobernador, general Bernardo Reyes el 9 de noviembre de 1906. Ambas se inspiraron en una ley belga del Rey Leopoldo II, del 24 de diciembre de 1903.

Debemos reconocer que en México ya existía un movimiento obrero importante con la creación de “El gran círculo de obreros”, vigente en 1870 y la Gran Confederación de las Asociaciones de Obreros Mexicanos, nacida en un congreso celebrado en 1876, si bien, es notable la influencia de mutualistas y cooperativistas; se produjeron inclusive, acontecimientos de rebeldía obrera como la huelga de sombrereros de 1875 y el movimiento de Pinos Altos de 1883.

No hay que olvidar que, a principios de siglo, se llevan a cabo la huelga de Cananea y el movimiento de Río Blanco, rotundamente reprimidos.

Durante la revolución, especialmente en la época en que Carranza trata de derrocar a Victoriano Huerta, se dictaron múltiples leyes de trabajo por gobernadores militares; merece especial aten-

¹⁸ S. H. Scholl, *Historia del movimiento obrero cristiano*, Barcelona, 1964, p. 30.

ción, la Ley del Trabajo de Yucatán, debida a la inteligencia de Salvador Alvarado, y que tuvo tan positiva influencia en la Constitución de 1917.

Durante el gobierno de Madero, se creó el Departamento del Trabajo (*Diario Oficial* del 18 de diciembre de 1911), con capacidad jurisdiccional. El mismo Carranza dictó un decreto, estableciendo un tribunal de trabajo de escasos alcances y con un procedimiento sumarisimo (27 de noviembre 1917).

Un acontecimiento, de singular importancia, se produjo cuando estalló una huelga promovida por la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, con la importante intervención del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) que podía afectar, según Carranza, a las fábricas militares; pues, en ese momento, se había presentado una invasión norteamericana.

Carranza, violando todas las reglas de la Constitución de 1857, sometió a los dirigentes sindicales a un juicio ante un jurado militar; curiosamente, el licenciado y Coronel Antonio Villalobos, que fungió como agente del ministerio público, dictó conclusiones absolutorias, que hizo suyas el jurado. Carranza sancionó a Villalobos, e integró otro jurado, el cual absolvió a todos los procesados menos al secretario general del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), Ernesto Velasco, al que condenó a muerte, el cual, fue salvado por la intervención del General Álvaro Obregón, y se le conmutó la pena, por 20 años de prisión; pero, no los cumplió, porque al aprobarse la Constitución del 5 de febrero, esta, convirtió al derecho de huelga, en garantía constitucional, y quedó en libertad. Lo que en todo caso se comprobó, fue el carácter represor y reaccionario de Carranza.

Debemos recordar que en esos mismos tiempos, se aprobaron varias constituciones, entre ellas la de la Unión Soviética el 19 de julio de 1918; la Constitución de Weimar en Alemania el 11 de agosto de 1919; y, en España, el 9 de diciembre de 1931, la Constitución republicana. Las tres, de espíritu solidario con los trabajadores.

X. SINDICALISMO

Quizá el movimiento obrero mexicano surja con mayor impulso, al fundarse la Casa del Obrero el 24 de agosto de 1912, que posteriormente asumiría el nombre de Casa del Obrero Mundial el 27 de mayo de 1914; precedida por los acontecimientos de Cananea y Río Blanco, y bajo la influencia del Partido Liberal, fundado por los hermanos Flores Magón (1o. de julio de 1906), cuyo programa tenía a su vez, antecedentes en la Declaración de Principios de la Segunda Internacional. Antes, en la última etapa del porfirismo, la violencia en contra de los trabajadores, había sido la nota; sin embargo, desde el 1o. de mayo de 1913, una comisión de diputados había solicitado que se reglamentara la jornada de ocho horas, e indemnizaciones por riesgos de trabajo, además del reconocimiento de las directivas sindicales. Pero todo ello se logró, a partir del Plan de Guadalupe (26 de marzo de 1913), curiosamente por iniciativa de Venustiano Carranza, que nunca demostró el menor espíritu social. La realidad es que, tal vez con la excepción de Emiliano Zapata, los revolucionarios lucharon por el poder, no por una revolución social.

Sin embargo, el sindicalismo empezó a asumir fuerzas y participó con entusiasmo, tanto en la formación de leyes laborales, como en la creación de organizaciones obreras, sobre todo, a partir de la segunda decena del siglo XX, particularmente a partir de la promulgación de la Constitución de 1917. En 1918 nace la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), fundada por el III Congreso Nacional Obrero, que se declaró propicia al internacionalismo proletario. Su máximo dirigente, Luis N. Morones, desempeñó un papel importante en el sindicalismo; llegó a ser secretario de Industria en el gobierno de Calles, y más adelante, gerente de la Compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana, director general de los Establecimientos Fabriles Militares con Obregón; luego, diputado federal, y con el presidente Calles, ministro de Industria, Comercio y Trabajo. Compartió además, con Calles, el destierro a que los condenó el presidente Cárdenas, y vio perder fuerza política a su central, la CROM, cuando Lombardo Tole-

dano, a instancias de Lázaro Cárdenas, crea la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

Antes, se había formado la Confederación General de Trabajadores (CGT), nacida a impulsos de la Federación Comunista del Proletariado Mexicano (22 de febrero de 1921, partidaria de la acción directa revolucionaria, la abstención de intervenir en política, a través de un partido de cualquiera de sus miembros, el internacionalismo proletario, el repudio a la Confederación Regional Amarilla y a la Federación Americana del Trabajo, la adhesión a la Internacional Roja de Sindicatos y Uniones de Trabajo, y de manera general, en lucha contra el capitalismo. Entre sus miembros se encontraban algunos antiguos afiliados a la Casa del Obrero Mundial, con ideología entre anarquista y comunista, declarando a la CGT, rebelde, antiestatal y libertaria.

La CROM sufre una escisión, y se constituye la Federación Sindical de Trabajadores del Distrito Federal, declaradamente antimoronista, en un manifiesto que firmarán Fidel Velázquez y Jesús Yurén.

En 1929 culmina el período de afirmación burguesa; se había superado la rebelión cristera, y a partir de ese momento, la izquierda estorba; se proscribe el Partido Comunista y se reprime a sus miembros.

Emilio Portes Gil rompe relaciones con la Unión Soviética, y en ese ambiente, se prepara la federalización de la legislación laboral, lo que da origen a la Ley Federal del Trabajo de 1931 (LFT).

Los efectos fueron positivos para los trabajadores propiciando la paz social pero no impidió el surgimiento de un sindicalismo entreguista. Debe recordarse que, durante su vigencia, Cárdenas luchó en contra de la CROM, pero provocó el nacimiento de la CTM en 1936, cuyos actos han sido notablemente perjudiciales para los trabajadores; no obstante, Cárdenas, con el apoyo de Lombardo Toledano repudia a la sociedad burguesa, que califica de fascista. Entre tanto, expulsa a Calles del país, apoya la reforma agraria y brinda la ayuda de México a la España republicana, tanto durante la guerra civil, como admitiendo un amplísimo exilio de republicanos.

XI. LA LUCHA DE CLASES

Todo el proceso de formación de sindicatos, políticas, en parte partidarias de los trabajadores, y la afirmación del capitalismo, van a provocar la muy clara definición de las clases en pugna. Los sindicatos sustituyen, en cierto modo, a las viejas estructuras, formadas desde el Imperio romano y hasta mediados del siglo XIX, donde la Revolución Industrial altera las condiciones de trabajo, provocando una mayor explotación de la clase obrera.

El antiguo maestro se ha convertido en industrial, y su espíritu contradictorio, con los intereses de los antiguos compañeros, define claramente las políticas sociales.

La Revolución francesa genera una nueva concepción, y consciente del conflicto de intereses con los trabajadores, dicta leyes represivas, convirtiendo en delito la formación de agrupaciones de los trabajadores. Se invoca el principio de igualdad para justificar las jerarquías en las empresas; los empresarios asumen el privilegio de fijar las condiciones de trabajo; y así el viejo espíritu de convivencia de las corporaciones de oficios y gremios desaparece, para transformar la relación obrero-patronal, en una clara jerarquía, que provoca la presencia de teorías sociales inconformes con la nueva forma de explotación. El concepto de lucha de clases aparece en plenitud y el enfrentamiento entre ellas, se convierte en la condición más evidente del proceso productivo.

Las consecuencias de la lucha de clases también se manifiestan en el orden político con la formación de agrupaciones sindicales, y con la declaración legal de los derechos fundamentales de los trabajadores; el documento fundamental será el Tratado de Versalles, que dará origen a la OIT; lo que no impide que, dentro de cada país, no obstante ser miembro de la OIT, y haber suscrito sus convenios, la violación de los principios sea la nota común.

El capitalismo fija las condiciones de trabajo que se justifican en las crisis constantes, que sufre y provocan desempleo y plena inconformidad; se modifican las leyes de trabajo, pero no se cambia la práctica del enfrentamiento de clases.

La seguridad social, el descubrimiento más importante después de la Segunda Guerra Mundial, se convierte en víctima de los in-

cumplimientos empresariales que invocan el pretexto de la falta de mercados por las crisis; esto dará origen a nuevas formas de trabajo, al margen de la seguridad social.

XII. EL CONFLICTO JURÍDICO

La situación de inconformidad social, que provoca la condición precaria de las economías, va a generar una nueva forma de lucha de clases; su finalidad principal, es el ocultamiento de las relaciones laborales, transformándolas en relaciones civiles o mercantiles, que quedan al margen de la protección de las leyes del trabajo y la seguridad social. Los trabajadores se convierten en contratistas o profesionales al servicio de las empresas; se eliminan también, el concepto de salario y sus consecuencias; desaparecen las jornadas de trabajo, y las horas extra; los días de descanso; las vacaciones y aguinaldo; y, por supuesto, la participación en las utilidades.

El cooperativismo asume una nueva forma al servicio del capital, y los sindicatos protagonizan a favor de las empresas, sus nuevos mecanismos defensivos.

No puede olvidarse, lo que ocurre frecuentemente, en la existencia de los denominados sindicatos corporativos, que están siempre al servicio de las empresas. Debemos reconocer que, en muchas ocasiones, las propias leyes, supuestamente tutelares de los trabajadores, propician el establecimiento de contratos colectivos de trabajo con protección que sólo vela por la coincidencia de intereses entre el empresario y un supuesto dirigente sindical, apoyados en leyes que olvidan la condición tutelar de los trabajadores, para ponerse al servicio de los patrones; lo que ampara un sistema de justicia laboral que convierte a los tribunales del trabajo, en servidores de los empresarios.

El Estado se inclina a favor de quienes le pagan impuestos y cuotas de la seguridad social y olvida la condición supuestamente tutelar de los trabajadores y de las normas que los rigen. La complicidad política entre el Estado y empresarios, resulta cada vez más notable.

XIII. ECONOMÍA INFORMAL

Una consecuencia de esas maniobras, ha sido el crecimiento en México de la economía informal. En una reunión dramática por la falta de empleo y las necesidades familiares de la clase obrera, se recurre con frecuencia a convertir, en supuestos empresarios, a quienes se acercan a una fábrica de productos vendibles en la calle, (juguetes, lotería, alimentos informales [chicles, papas, cacahuates, dulces, periódicos y revistas y otros muchos], para ofrecerlos a transeúntes y automovilistas, de preferencia). Es evidente, aunque no se le de esa forma, que se trata de verdaderos agentes a comisión, que adquieren por sí mismos (tal vez a crédito), la mercancía, pero que no son considerados trabajadores de las fábricas, pues no están inscritos en el seguro social, ni tienen prestación alguna de las previstas en la LFT; obviamente, no están sujetos a jornadas de trabajo, días de descanso, vacaciones, aguinaldo, ni nada que pueda significar una relación laboral con su proveedor. Pueden ser, igualmente lava carros, depositarios, o simplemente, vigilantes de vehículos que se estacionan en la calle; los primeros reciben la prestación económica a través de la diferencia, entre el precio que pagan por la compra de los productos y el de su venta; los otros, que suelen tener ingresos más altos, aunque tal vez menos frecuentes, por las propinas que dan los usuarios de sus servicios. Desconocemos si existan estadísticas sobre el volumen de esos trabajadores informales, pero su existencia es más que evidente; y ahí, el derecho del trabajo no tiene nada que hacer.

Curiosamente, los vendedores de periódico y revistas, están absolutamente organizados y sujetos a las reglas de su agrupación la que distribuye los puntos de venta, y seguramente, percibe una cantidad mensual por hacerlo; los demás, actúan por la libre, salvo compromisos verbales que tengan establecidos con los proveedores.

XIV. LOS FRAUDES EMPRESARIALES PARA DISIMULAR RELACIONES DE TRABAJO

Hay por supuesto varias maneras de pretender disimular las relaciones de trabajo; en general, tienen el riesgo de que, en un conflicto, ante un tribunal de trabajo, se ponga en evidencia la maniobra; sin embargo, son riesgos que se asumen porque, en última instancia, cualquier resultado contrario en un juicio laboral tiene remedio (a veces no tan grato), mediante la celebración de convenios en los que, a cambio de una cantidad que no representa el cien por ciento del adeudo, se obtiene del trabajador un finiquito suficientemente amplio.

Tradicionalmente la fórmula ha consistido, si se trata de un trabajador que vende, celebrar un contrato de comisión mercantil y registrar los pagos correspondientes en la contabilidad como comisiones; en otras ocasiones, por ejemplo, tratándose de servicios profesionales, se celebran contratos civiles de prestación de servicios, que se documentan mediante recibos que cumplen formalmente con los requisitos fiscales. Ahora, la imaginación empresarial —no necesariamente original, a veces solo copia de lo que se hace en otros países—, consiste en alquilar personal de una empresa que, a cambio de una comisión, proporciona los trabajadores a otra empresa en un supuesto contrato de arrendamiento; es lo que ahora se llama *outsourcing*, y que trataremos con detalle al final de este estudio.

Son tal vez, soluciones heroicas, pero forman parte de nuestra idiosincrasia laboral, siempre atrevida y capaz de correr riesgos. Tiene un buen pretexto: la falta de empleo lleva a los trabajadores a aceptar ese tipo de remedios; entre nosotros ha provocado cambios sustantivos en las leyes, particularmente entre 1931 y 1970, que veremos a continuación.

XV. HISTORIA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 Y SU INTERPRETACIÓN

La LFT de 1931 tuvo la gracia de pretender reglamentar las disposiciones del artículo 123 constitucional; no lo hizo tan mal,

particularmente en cuanto a las condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores en caso de despidos injustificados o rescisiones intentadas por los propios trabajadores en caso que el patrón vulnerara sus derechos. Pero dejó abiertas las posibilidades de que se disimularan las relaciones de trabajo, disfrazándolas de comerciales o relaciones de servicios civiles; por otra parte, instauró un sistema de derecho colectivo muy propicio para fraudes, y en particular, la aparición de contratos colectivos de trabajo de protección independientemente de que en materia de autoridades de trabajo, mantuvo el imperio del Estado con el auxilio sospechoso de los organismos empresariales.

Sin embargo, fue notable el establecimiento de mecanismos propicios para disimular las relaciones de trabajo, dejando abierta la puerta para su sustitución formal por relaciones mercantiles o civiles. En materia procesal, las reglas facilitaron la situación de los patrones, siguiendo los principios favorables a los empresarios, en lo que se refiere a la carga de la prueba. La simple negativa de la existencia de una relación de trabajo o de despido, mismo se convirtió en el instrumento de mayor uso en la defensa de los intereses patronales.

La reforma de 1970 cambió un tanto las cosas, la creación de un título sexto, dedicado a los trabajos especiales. Fue esencialmente favorable para la situación procesal de los trabajadores, particularmente los de confianza, de buques, tripulaciones aeronáuticas, trabajo ferrocarrilero, autotransporte, maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, trabajadores del campo, agentes de comercio y otros semejantes; deportistas profesionales, actores y músicos, trabajo a domicilio, trabajadores domésticos, trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos e industria familiar. Posteriormente se incorporaron a esas especialidades los médicos residentes en una especialidad y los trabajadores en las universidades e instituciones de educación superior, autónomas por ley.

No obstante, en materias tan importantes como el registro de los sindicatos y la toma de nota de sus directivos se mantuvo bajo el control de las autoridades, gracias a interpretaciones interesa-

das de estas, dando lugar a una notable violación del convenio 87, de libertad sindical de la OIT, que deja a las organizaciones sindicales bajo un control ilegal, pero funcional del Estado y sus empresarios consentidos, que suelen serlo todos.

La reforma de 1970 no contempló, en lo esencial, cambios importantes en materia procesal, salvo la reunión en una sola audiencia de las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; en cambio, la reforma de 1984, obra de Jorge Trueba Barrera por instrucciones del secretario del trabajo, Pedro Ojeda Paullada; con el auxilio de algunos funcionarios de la secretaría, vino a revolucionar el procedimiento laboral de manera particular, en la distribución de la carga de la prueba (artículo 784), que quedó sustancialmente bajo la responsabilidad del patrón.

Todo ello nos lleva a una conclusión: nuestra legislación laboral es generosa con los trabajadores en el derecho individual y en el procesal, pero deja mucho que desear en materia administrativa y en el derecho colectivo, propicio a todo tipo de maniobras en contra de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

XVI. EL *OUTSOURCING*

Se trata sin duda, de una institución relativamente novedosa; suele compararse con la intermediación, que consiste en la designación por una compañía especializada, en contar con candidatos a ocupar puestos en otra empresa. La LFT regula esta institución con modalidades particulares en los artículos 13, 14 y 15 en los que, en sustancia, establece una responsabilidad compartida entre la empresa proveedora del trabajador y la receptora.

Sin embargo, ahora tiene un significado especial, y se ha convertido en un sistema para que las empresas puedan tener costos menores de mano de obra.

La fórmula, en lo esencial, consiste en que una empresa supuestamente establecida, titular de un contrato colectivo celebrado con un sindicato cómplice, proporcione en verdadero arrendamiento a sus trabajadores a otra empresa productora, que necesita de mano de obra más barata. La empresa proveedora habrá celebrado un

contrato colectivo de trabajo, conveniente a sus intereses con un sindicato no representativo, que además, ofrece los servicios de esos trabajadores a una empresa productora para que laboren con ella sin generarse una relación de trabajo, en la cual, la empresa proveedora asume todas las responsabilidades derivadas de la relación de trabajo establecida con la receptora.

El que no se establezca una relación de trabajo, por lo menos en apariencia, se determina que la empresa receptora no inscribirá a esos trabajadores en el seguro social, y podrá disponer de ellos como mejor le convenga, despidiéndolos si lo considera oportuno, en virtud de que la proveedora se ha comprometido, inclusive otorgando garantías, a responder de cualquier contingencia que pueda presentarse. De la misma manera, tampoco estará obligada a repartir utilidades a esos trabajadores alquilados porque se supone que no son sus trabajadores.

Es evidente que los trabajadores así contratados percibirán salarios de menor cuantía, y no disfrutarán de las prestaciones de los trabajadores directos de la empresa arrendataria, ni se les considerará que forman parte del escalafón.

Habitualmente este sistema se sigue en empresas que adquieren de un tercero, las partes de sus unidades, las exportan a la planta principal donde las arman, y generan el producto definitivo con su propia marca. Esto inclusive, hace que la relación se establezca con empresas de otra nacionalidad, cuyos trabajadores, están recibiendo en su país un salario notablemente inferior al del lugar en que se arma finalmente el producto.

El resultado de que se reciban las partes, probablemente de diversos orígenes, generará un costo de importación que quedará justificado por lo bajo de las condiciones de trabajo. La empresa proveedora o arrendataria se hará cargo del pago de los salarios, obviamente con recursos recibidos de la armadora, que incorporarán una sustancial comisión para la arrendadora; por supuesto que esta se habrá establecido de la manera más modesta generando con ello una utilidad mayor.

Aunque en su origen se puede producir el *outsourcing* libremente, traducido como provisión externa, en México se ha llevado al extremo de que la empresa proveedora de la mano de obra,

esté también instalada entre nosotros, inscrita en el seguro social y con un contrato colectivo de trabajo de protección que salve a la arrendadora de emplazamientos a huelga y de las consecuencias de inspecciones de cualquier tipo. Es nota importante el compromiso de la proveedora para cambiar a cualquier trabajador que a juicio de la arrendataria le cause algún problema.

Es claro que este sistema parte del principio de que la relación laboral se establece por el servicio, aunque no por la documentación; entre nosotros no puede dudarse de que el sistema viola lo previsto en el artículo 14 de la LFT, y omite la regla general prevista en el artículo 21, que presume la existencia de una relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y quien lo recibe, pero las formalidades externas procuran amortiguar sus efectos. Y en todo caso el proveedor garantiza al receptor la reparación de cualquier daño o perjuicio.

Lo que es evidente, es que cabe poner en duda la condición tutelar en favor de los trabajadores del derecho del trabajo. La alianza evidente, al menos en México, entre el Estado y los empresarios, con un sistema jurisdiccional hecho para servir a los intereses capitalistas, ha convertido a la relación de trabajo en una aventura de destino incierto. Sería necesaria realmente, una transformación absoluta del sistema para que el derecho del trabajo pudiese recuperar su viejo prestigio. Lo que habría que buscar sería una fórmula que no pudiese quedar afectada por los manejos del Estado capitalista. La experiencia demuestra de sobra que, esa es una pretensión de muy pocas alternativas.