

EL DERECHO AL TRABAJO: ¿DERECHO HUMANO O ADMINISTRACIÓN LABORAL?, UNA REFLEXIÓN CRÍTICA DEBATIBLE

Óscar Olivera Reyes;¹

Markevich Maazel Olivera Mora²

Planteamiento del problema: La legislación laboral, no defiende el derecho humano al trabajo, si no, derechos laborales.

Hipótesis: El Derecho Humano al trabajo, por encima de los posteriores derechos que de éste resultan.

RESUMEN

El ensayo se orienta a exponer algunos señalamientos que permitan a los interesados en el tema, realizar reflexiones de mayor trascendencia, acerca del “Derecho Humano al Trabajo”, y como normatividad jurídica su defensa dentro de la sociedad capitalista.

Se abordan aspectos teóricos epistemológicos e históricos en la aparición del capitalismo y su desarrollo para la acumulación y sus efectos en el trabajo humano. Éste surge bajo condiciones históricas que defienden las formas de la acumulación del capital, antes que el trabajo humano, se crea así, el “hombre libre” dentro del capitalismo, siempre que renuncie a sus antiguos implementos de trabajo y la tierra (se proletariza), florece así el “ejército industrial de reserva”, y demás variables socioeconómicas como el desempleo.

Inmersos en diferentes modelos a nivel mundial (globales), económicos contemporáneos, la situación no ha cambiado, por el contrario, se han revertido derechos ganados desde las luchas revolucionarias y sindicales de los trabajadores; cuatro siglos después, en México las últimas “Reformas Estructurales” impuestas durante el sexenio, como la laboral, son muestra del deterioro del trabajo como categoría básica de la acumulación del capital, y el trabajador como objeto de explotación y de exclusión, con las nuevas formas técnicas y la tecnológicas de la “modernidad” galopante; el costo más alto, ha sido para el trabajo y el

¹ M.C. en Educación Superior, bru_olivera@yahoo.com: Profesor investigador de Tiempo Completo (UMSNH)

² M.C. Desarrollo Local, 7mmom9@gmail.com, Profesor por asignatura (UMSNH)

trabajador, solo por mencionar algunos: (desmantelamiento de contratos colectivos, favorece la contratación individual, temporal y pago por horas (modifica ley del IMSS e ISSSTE; se forza al trabajador al laborar 50 años en promedio, para alcanzar su jubilación de ley; se pierde la autonomía sindical, al elaborar los convenios con el patrón; se eliminan los contratos de base, planta o definitivos; prevalecerán los intereses patronales sobre los del trabajador; desaparece “Salario Mínimo”, como forma de regulación económica del Estado (libre juego de oferta y demanda de empleo; la legislación, ya no contempla los salarios caídos; la antigüedad, deja de ser una garantía del trabajador; y ¿el derecho humano al trabajo, donde quedo?

Importante será, la orientación jurídica de los expertos, para que le den salida pronta y expedita.

Metodología.

Un análisis metodológico, como la parte fundamental de protección al TRABAJO, y las formas y organizaciones que de esta se derivan, se halla inscrita en la propia CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (1917), que forma parte del análisis reflexivo sobre las formas de abordar la defensa del TRABAJADOR.

El TRABAJO, como variable del modelo de acumulación capitalista necesario, para su desarrollo y crecimiento (económico-social-político), es una concatenación de diferentes variables para su análisis.

El TRABAJADOR, como la parte insustituible (humanista), de la reproducción del capital, y su ampliación para el “desarrollo económico.

Así mismo, la COMISIÓN NACIONAL de DERECHOS HUMANOS (CNDH), como integrante de los protocolos normativos de la “ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS, contenidas en la “Declaración Universal de Derechos Humanos” A/RES/217(III) A-E, 1948; y demás actualizaciones, cambios, observaciones hasta 2016, dan certeza de la paradoja entre “Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo”, mismo que permiten involucrarnos en esta reflexión de fondo.

INTRODUCCIÓN.

Algunas reflexiones que favorezcan los cambios, modificaciones o actualizaciones, serán los insumos a utilizar, para asumir elementos de juicio y expresarse ante estas incógnitas, necesario es que mencionemos los aspectos sociales y jurídicos de protección al trabajo, en su devenir histórico, así como normas y reglamentos que favorezcan el análisis crítico y reflexivo, que tenga como objetivo la conveniencia coyuntural histórica, que enfrenta la categoría “Derecho Humano al Trabajo” ante la embestida oficial hacia el trabajador y hacia el sindicalismo, desde la propia “Reforma Laboral, 2006-2012”, y las modificaciones más recientes, de febrero 2017 y 2018.

La reforma laboral mexicana que precariza la calidad de vida, ha contribuido a la desigualdad, y muy poco a la generación de más empleos bien pagados con el fin de aumentar la productividad del país.

Durante este periodo, sindicatos y trabajadores se han pronunciado contra la reforma, y aún con nuevas formas inéditas, “huelga a puertas abiertas, “huelga de brazos caídos”, sólo por mencionar algunas.

El derecho humano al trabajo, es simulado con la reforma laboral, diferentes expertos laboristas señalan que, la reforma es muy engañosa porque se limita a una empresa a terciarizar o subcontratar un sector “estratégico” de sus funciones, porque la definición de estratégico, si no hay sindicatos, lo hará la propia empresa, por lo tanto, podrá decidir todas las actividades que quiera terciarizar o subcontratar.

Los expertos también señalan que, cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) reflejan que la reforma no ha logrado subsanar el desempleo y tampoco ha mejorado la calidad de los sueldos, ya que el 82 por ciento de la población económicamente activa en México apenas gana 1,6 salarios mínimos, es decir menos de 100 pesos diarios; esta categoría, podría aterrizar en la otra parte del protocolo de la CNDH, en lo que refiere a “Derechos Humanos en el Trabajo”, por tanto, reiteramos, lo paradójico del derecho humano al trabajo.

Así mismo señala Héctor de la Cueva (Centro de Investigación Laboral y de Asesoría) que la reforma “ha implicado que más trabajadores tengan empleos inestables. Facilitó las

diferentes formas de contratación a los patronos y facilitan el despido al pagar solo un año de salarios caídos en caso de despido injustificado”.

Datos duros como éstos nos indica el devenir a que están sujetos los trabajadores sin base, no sindicalizados, provisionales, interinos, etc., por cierto, los más vulnerables.

MARCO JURÍDICO.

TÍTULO SEXTO.- Del Trabajo y la Previsión Social.

ART. 123.-Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán ~~la creación de empleos y la organización social para el trabajo~~, conforme a la Ley...; ~~Leyes sobre el trabajo, Fracciones e incisos:~~

A) I, II III, IV, V, VI, VII VIII, **IX.**- a) Una Comisión Nacional. Integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, ..., **b)** La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la ECONOMÍA NACIONAL. Tomará así mismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el CAPITAL y la necesaria INVERSIÓN DE CAPITALES; c), d), e), f). X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, **XVIII.** Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, ARMONIZANDO LOS DERECHOS DEL TRABAJO CON LOS DEL CAPITAL... y de la XIX a la **XXXI.** Competencia de las autoridades federales. - Sectores industriales y subsectores: a) Ramas industriales y de servicios (22); **b) Empresas:** 1), 2) **3)** ... ; obligaciones patronales en MATERIA EDUCATIVA, en los términos de la ley; ...

~~Relaciones laborales entre órganos públicos y sus trabajadores:~~

B) I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, **X.**- Los trabajadores tendrán derecho a asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán así mismo, ~~hacer uso del derecho de huelga~~ previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que éste artículo le consagra., XI, **XII.**- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales, serán sometidos a un Tribunal Federal de

Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria, XIII, XIII bis, XIV.

ANTECEDENTES HISTÓRICO-CONTEMPORÁNEOS.

El puente histórico entre el feudalismo y el naciente precapitalismo.- Las relaciones de cambio generalizadas a todos los ámbitos de la vida social, transformando en el conducto a través del cual se efectúan la producción social y la distribución de los productos, constituyen la verdadera fuente de todas las formas sociales de organización política, económica, sociológica, (renunciar al trabajo artesanal, a las tierras, al diezmo; convertirse en “hombre libre” y proletarizarse).

Desde luego, no pueden ni deben ser vistas como el “demiurgo” de las demás relaciones sociales: son solamente el punto de partida.

El naciente Estado moderno constituye, por tanto, el resultado del acuerdo de voluntades de todos los integrantes de la sociedad (burgués y proletario); nace como resultado de una revolución política cuyo objetivo es equiparación jurídica de los individuos, atados a la jerarquía de la comunidad natural, y a la transformación de las viejas relaciones de propiedad.

La propiedad en el viejo régimen tiene un carácter directamente político. El propietario es inmediatamente el órgano del poder político en cuanto es propietario y sus nuevas relaciones jurídicas, proveen al trabajador proletario, como parte insustituible de la producción.

Autores como ALIUSIUS: sostiene que, surge un acuerdo en virtud del cual los hombres viven en la comunidad; HOBBS lo transforma en el pacto de sujeción del pueblo al monarca; LOCKE lo presenta como el pacto en virtud del cual el nuevo Estado se convierte en la potencia que asegura la propiedad privada y la vida de los individuos (burgueses y proletarios) y desemboca en ROUSSEAU el contrato social es un acuerdo entre los hombres para fundar el Estado capitalista moderno; es ahora, y no antes, cuando el Estado se transforma en un poder por encima de ella.

Es así como en la época moderna, el Estado es un poder que se identifica consigo mismo como poder general de la sociedad, se impone como el interés general de toda la sociedad;

entonces las relaciones entre el capital y el trabajo, se dan como relaciones normales y legales. La esfera personal de cada miembro de la sociedad (trabajadores, ciudadanos, burgueses, políticos, etc.), cada uno se encuentra en el Estado sin dejar de ser privado; es decir de modo abstracto, como una entidad que resume el interés general de la sociedad, pero sin confundirse con los múltiples intereses privados que la constituyen (el gran capital).

En resumen, estas relaciones invaden también las esferas de las relaciones políticas, sociales y culturales, liberándolas de su jerarquía en cual estaban sometidas y dándoles apariencia de ser relaciones ideales, y/o voluntarias.

Este nuevo “acuerdo de voluntades” aparece como acuerdo para organizar un Estado civil, el cual dota a los hombres de una voluntad, y constituye el alzo de la unión a través del cual se organiza una “sociedad libre”.

La sociedad deja entonces, de ser un ente raquíico donde se reducían los hombres <seres inferiores sometidos a otros>; y en su lugar, se forma El estado moderno, de este acuerdo de voluntades de los integrantes de la sociedad.

El derecho como tal en esta su primera edición, es al mismo tiempo la reivindicación del hombre y como se da en la vida diaria, excluido de la vida política en virtud del privilegio, y la negación del carácter divino y, por tanto, de la indiscutida legitimidad del privilegio.

En realidad, el “titular” del derecho es el hombre miembro de la sociedad civil, el productor de mercancías y, en general, el poseedor de mercancías, que se mueve por debajo del Estado sin que sea reconocido en cuanto tal por éste.

LO RACIONAL ES LO NATURAL: LO HUMANO NATURAL ES LO RACIONAL.

En esta dinámica histórica-contemporánea, surgen los sindicatos dentro del propio núcleo capitalista, como formas reformistas y revolucionarias de la defensa del trabajo, que contribuyeron a la formación de un “movimiento obrero revolucionario” desde las estructuras de un partido político, y su consabida manipulación y control corporativista (Testamentaria), en una relación dialéctica (negativa e integrativa), entre el Estado y los gremios sindicales (no necesariamente patronales).

El devenir histórico del trabajo y la defensa de los trabajadores, de alguna manera han mantenido una dinámica de defensión, donde han visto violados derechos en éstos términos, pero ahora que la reforma laboral, está condicionando la forma de defensa del trabajador, y de alguna manera DESARTICULANDO EL TRABAJO DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR como fuente de acumulación; es en éste sentido, que las reformas neoliberales siguen desmantelando los derechos de los trabajadores, a través de la minimización de los sindicatos, o de fracturas internas o división, como un sindicalismo atomizado, fácil de manipular y someter; en tal sentido, será necesario ir cambiado o adecuando las estrategias de organización y lucha en defensa de estos derechos. Las huelgas de puertas abiertas, son un gran riesgo para la lucha en defensa del trabajo y del trabajador, el Estado jurídico, ya encontró el mecanismo primitivo, de solventar cualquier paro, a través del desempleo (ejército industrial de reserva), manipulado por la necesidad de empleo.

Una posible estrategia de resistencia y lucha, en defensa del derecho al trabajo, está incluido por el propio IMSS, donde la seguridad social se le brinda al trabajador contratado de manera provisional, mientras perdura la condición de su contrato frente al patrón, en éste sentido, los sindicatos podrían establecer un mecanismo parecido con una visión más amplia de protección política y jurídica ante las agresiones de la autoridad y del sistema; la protección económica, es un aspecto que sea cobijado bajo el protocolo de la CNDH, de los “Derechos Humanos en el Trabajo”.

El fomento a la consciencia social-sindical, deberá tener en cuenta, al menos, alguna de las reflexiones señaladas, que permitan el avance de la organización sindical en defensa del derecho humano al trabajo, y sus consecuentes luchas y resistencias.

En esta época de agresiones, por parte del gobierno federal y estatal (reforma laboral) hace necesario reivindicar a primer nivel, la lucha y resistencia política, y de manera ulterior, la lucha económica; las prestaciones sociales y económicas, si bien es cierto, son una parte de la concreción de un derecho ganado de ésta lucha como patrimonio irrenunciable, no deben fungir como una cortina de humo entre las causas y sus efectos.

Ante las flagrantes políticas neoliberales en contra del trabajo y del trabajador, será necesario recurrir a nuevas formas de organización, resistencia y lucha, en defensa de los

derechos laborales, a través de los sindicatos, inmerso en un carácter de indicador estratégico, que permita romper o dar un nuevo cauce, a las formas repetitivas mecánicas orgánicas de lucha, que hoy siguen vigentes, con un objetivo infalible de la reivindicación del trabajo y el derecho y defensa de éste, para los trabajadores.

A MANERA DE CONCLUSIÓN / REFLEXIÓN.

En el año 2012 fue aprobada por el Congreso de México la reforma a la Ley Federal del Trabajo. Con más de cinco años en vigencia el balance que ofrece su aplicación ha sido catalogada de decepcionante y hasta de ser un absoluto fracaso (regreso a formas primitivas del control laboral)

La reforma, la cual flexibilizó las formas de contratación y despido, ha precarizado la vida de la clase trabajadora en México, de acuerdo con sindicatos, trabajadores y analistas.

Entre las modificaciones polémicas que tiene la ley se encuentran los contratos a prueba, el *outsourcing* o tercerías, el pago y tope de salarios caídos en caso de huelga, horarios flexibles, así como el pago por hora.

Con referencia a los contratos de prueba de capacitación, estos pueden durar desde un mes hasta medio año.

En caso de que el empresario decida no emplear a quienes mantuvo en prueba no está obligado a pagar indemnización alguna por sus servicios.

Otro de los puntos controvertidos ha sido el "*Outsourcing*" o la subcontratación. Según críticos esta no es del todo un acierto, debido a que no existe supervisión e inspección adecuadas para evitar que en la industria u organizaciones evadan el cumplimiento de los derechos laborales y el pago de impuestos.

De acuerdo con expertos, analistas y sindicatos, la reforma laboral ha incumplido con las promesas de generar más y mejores empleos.

Algunos señalan que con la reforma quienes pierden son los trabajadores, ya que el trabajador ha perdido los beneficios y derechos que buscaban equilibrar la natural desigualdad existente entre él y los dueños de los medios de producción (capital y trajo).

Además, de acuerdo con cifras oficiales antes de la implementación de la reforma laboral, el promedio de incremento de empleo anual era mayor al 4 por ciento, 1.36 veces superior al promedio de los años 2013 y hasta octubre de 2014 el cual es de tan solo 3.2 por ciento.

La reforma laboral desaparece las Juntas de Conciliación y Arbitraje, crea tribunales laborales y da voto libre y secreto para elegir a dirigentes sindicales.

La reforma laboral, que ya fue aprobada por la mayoría de los Congresos locales y está lista para que el Ejecutivo federal la promulgue en los próximos días, no ofrece las garantías jurídicas para agilizar la solución de los conflictos laborales, como lo plantean sus promotores.

Es decir, la reforma laboral atenta contra el “Derecho Humano al Trabajo”, más bien considera a la competencia y competitividad, como simulación a ese derecho.

El dictamen, por el cual se modifican los artículos 107 y 123 de la Constitución mexicana, está centrado sólo en la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la creación de Tribunales, y la elección de dirigentes sindicales a través del voto libre y secreto de los trabajadores.

Pero al mismo tiempo, busca mantener el control del Gobierno sobre los sindicatos e implica más burocracia y más gastos para el país, para los patrones y los empleados que buscan la solución de conflictos laborales.

En estas jurisprudencias, jamás se han considerado los aspectos filosóficos y antropológicos del auténtico derecho humano al trabajo, ni sus relaciones socioculturales; por ejemplo, en América Latina, estas jurisprudencias distan mucho de los países desarrollados algunos cuentan con seguro al desempleo, como medida precautoria. Se requiere diseñar un legítimo marco jurídico que responda a esta demanda filosófica y antropológica del trabajo.

Aunque el ensayo muestra, de manera aún escueta, lo que está sucediendo con la reforma laboral actual, se puede realizar una analogía del papel, de éstas dos últimas administraciones, de la UMICH, que han estado inmersas en este fenómeno (emplazamientos a huelga de parte de los dos sindicatos), el derecho al trabajo ha sido violentado sin ningún miramiento ético, moral y mucho menos de derecho laboral.

La temática de conciencia sindical, identidad, defensa del derecho humano al trabajo, etc., da para más análisis de profundidad, que se continuarán abordando en la dinámica de defensa del TRABAJO-TRABAJADOR.

Referencias Bibliográficas:

- CARBONELL, Miguel, 2010, “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, Editorial Porrúa, México, 162ª. Edición actualizada.
- CÓRDOVA, Arnaldo, “Sociedad y Estado en el mundo moderno”, México, Edt. Teoría y Praxis.
- GRAMSCI, A., “Acerca de los sindicatos”, Ediciones, ¡Quinto Sol”
- KAPLAN, David and Joyce Sadka (2010). “The Plaintiff’s Role in Enforcing a Court Ruling: Evidence from a Labor Court in Mexico”, Inter-American Development Bank Working Paper Series.
- SPUM, 2017, “Declaración de principios y estatuto”, Editorial: SPUM-Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo”
- SPUM,2017, “Contrato colectivo de trabajo”, Editorial: UMSNH-SPUM
- Diario Oficial de la Federación de 24 de febrero de 2017:
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017
<https://fatmty.wordpress.com/2011/03/29/emite-oit-recomendaciones-al-gobierno-mexicano-por-el-modelo-laboral/>
- Sadka, Joyce, Enrique Seira, and Christopher Woodruff, “Overconfidence and Settlement: Evidence from Mexican Labor Courts”, January 2017.