
EDITORIAL

La involución del derecho del trabajo

Las luchas obreras han sido consideradas, con mucha razón, uno de los motores principales de la génesis y desarrollo del derecho del trabajo del sistema económico capitalista. Las primeras protestas y manifestaciones de los trabajadores en contra de las ínfimas condiciones de vida y de trabajo que padecían, se ubican en la Inglaterra de los siglos XVIII y XIX. Con la aparición y crecimiento de las fábricas, aunado a la fuerza motriz que proporcionaba el vapor para mover las máquinas, la salud y la vida de los trabajadores se vieron gravemente comprometidas, ya que no existía ordenamiento jurídico alguno que regulara la relación entre el capital y el trabajo.

Frente a este panorama, era inaplazable que los trabajadores se unieran para cobrar fuerza y ejercer presión que, si bien no del todo organizada en un principio, fue una forma de lucha obrera que les rindió frutos en muchas ocasiones. El movimiento llamado *ludismo*, que tomó su nombre del líder ficticio Ned Ludd o Capitán Ludd, surgió en las ciudades industriales inglesas en la segunda mitad del siglo XVIII y se prolongó hasta la tercera década de siglo XIX y se caracterizó por la destrucción de máquinas como forma de protesta por los despidos y bajos salarios. Entre las medidas de presión que implementaron los trabajadores para conseguir mejores condiciones laborales, se incluyeron el sabotaje y la destrucción no sólo de máquinas, sino también de la materia prima, los productos elaborados y, en algunos casos, también atacaron las casas y las fábricas de los patrones. Una característica de esta destrucción es que era selectiva, de tal modo que se destruía sólo aquello que pudiera afectar más al patrón en términos económicos. También existió un movimiento de esta naturaleza entre los trabajadores del campo, que estuvo encabezado por otro líder imaginario: el Capitán Swing.

Otra manera de protesta, menos drástica pero no por ello de menor importancia, se conoció como cartismo. Este movimiento popular tomó su nombre de la Carta del Pueblo, de 1837, y tuvo como principal demanda la participación de los trabajadores en el Parlamento del Reino Unido, con la finalidad de proteger sus intereses de clase. Como era de esperar, ambos movimientos, el ludismo enfocado a las mejoras económicas y el cartismo a la participación política de los trabajadores, fueron reprimidos hasta su desaparición.

Es evidente que el avance del movimiento obrero se daba dentro de cauces que estaban apartados de la legalidad capitalista y su principal exigencia se planteaba en términos del reconocimiento de sus derechos fundamentales: la libertad sindical; de negociación y contratación colectiva; y de huelga. Es decir, la disputa era por el reconocimiento de aquellos derechos que le permitieran al trabajador obtener mejores perspectivas de vida y de trabajo.

Fueron bastantes años los que enmarcaron los movimientos obreros y fue principalmente la lucha colectiva la que rindió mejores dividendos para la clase trabajadora. Dentro de los primeros logros

en el plano jurídico, destaca la Constitución belga de 1831, la cual en su artículo 20 señalaba que los trabajadores tenían el derecho de asociarse. Dicho ordenamiento legal es considerado el antecedente más remoto de la libertad sindical; sin embargo, cierto es reconocer que nunca se materializó, ya que los primeros sindicatos organizados que se conocen aparecieron muchos años más tarde, hacia finales del siglo XIX. Se puede afirmar que los cambios positivos que logró la clase trabajadora en aquel tiempo, en todo caso se relacionaron con la desaparición de las corporaciones y la prohibición de la servidumbre de los campesinos.

No obstante, por fin se estaban dando los pasos necesarios, aunque a un costo muy alto, para obtener el reconocimiento de las asociaciones sindicales. Este reconocimiento tuvo diferentes fechas de promulgación, las cuales dependieron más que de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, del grado de desarrollo del capitalismo en los diversos países europeos. Tal es el caso de la libertad de asociación que se promulgó en Inglaterra el año de 1824, mientras que en Francia se reconoció en 1864 y en Alemania no fue si no hasta 1872.

Supuestamente, los trabajadores habían adquirido el derecho de asociarse, sin el temor de que se les pusieran trabas para su afiliación; pero en el fondo, no existía un auténtico reconocimiento legal como personas jurídicas. En los hechos, no eran verdaderos sindicatos los que se constituían, sino asociaciones; por lo tanto, los patrones no estaban obligados a establecer la negociación o contratación colectiva de las condiciones laborales.

En esta perspectiva, se dieron incongruencias tales como permitir que los trabajadores suspendieran sus labores, pero se les negaba el derecho de parar las actividades de la empresa. Ya que cuando esto sucedía, los patrones se apoyaban en la ley y las fuerzas del orden público para contratar nuevo personal y evitar que se paralizaran las actividades de la empresa. Otro ejemplo son los movimientos de huelga, los cuales a pesar de que ya no eran considerados un delito, si constituían una transgresión del orden civil; por lo cual, el patrón tenía el derecho de rescindir con total libertad los contratos de arrendamiento de servicios que establecía con los trabajadores.

En 1869 Alemania puso en marcha la llamada política social, cuyo fin era promover un cierto bienestar para los trabajadores; de tal modo que esta política social incluyó la promulgación de la primera ley del siglo XIX que reglamentó las relaciones de trabajo. Asimismo, en 1881 se anunció la creación e implantación de los seguros sociales, que consistían en un esquema de seguros contra accidentes, enfermedades y vejez. Esta política social tenía un sentido muy claro para el aparato estatal: la motivación fundamental de los seguros sociales era preservar la paz social, al brindar a los trabajadores los medios para satisfacer sus principales necesidades y así evitar, al paso del tiempo, protestas o levantamientos por las condiciones precarias del pueblo.

En tanto que esto sucedía en Prusia y el imperio alemán en su conjunto, Francia también participaba activamente en el campo de la legislación laboral, ya que en 1884 el parlamento francés aprobó una ley que reconocía las agrupaciones sindicales y su naturaleza jurídica. Asimismo, en 1898 se promulgó la Ley de Accidentes de Trabajo, la cual contenía un término fundamental de la legislación laboral, la *teoría del riesgo profesional*, que consiste en el reconocimiento de la responsabilidad de los patrones en cuanto a los accidentes y enfermedades laborales que suceden en los centros de trabajo. En esta última década del siglo XIX los trabajadores franceses obtuvieron nuevos triunfos en cuanto al marco legal, entre los que destaca la disminución de la jornada laboral

a diez horas; y un logro muy importante, la Ley del Contrato de Asociaciones de 1901, que fue el principal apoyo a los sindicatos para que pudieran acordar los primeros contratos colectivos de trabajo con las empresas.

La culminación de estas mejoras en la legislación laboral fue la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919, en el marco de los acuerdos de paz de la Primera Guerra Mundial contenidos en el Tratado de Versalles; es decir, a partir de esta fecha ya se pudo hablar de una institución encargada del derecho internacional del trabajo. A partir de estos avances del derecho del trabajo, en el mundo laboral se dio, en mayor o menor medida, el reconocimiento y la proclamación de leyes que reconocían los derechos elementales de los trabajadores.

Pero las leyes del trabajo desde su creación han arrastrado tres grandes problemas: de cumplimiento, de reconocimiento y de actualización. En cuanto a los problemas de cumplimiento, es reconocido históricamente que los empresarios han tratado de evadir sus responsabilidades en cuanto a los accidentes y enfermedades de trabajo y a las condiciones de seguridad e higiene en las instalaciones de las empresas. Veamos algunos ejemplos de cómo han eludido sus compromisos tanto legal como ilegalmente. Legalmente, por medio de la transferencia de sus obligaciones, hacia las instituciones encargadas de los seguros sociales, ya que cuando el patrón asegura a sus trabajadores, se considera que está liberado de responsabilidad alguna. E ilegalmente, realizando maniobras para evitar o disminuir el registro de los accidentes y enfermedades laborales, subregistro que por lo general es llevado a cabo por los médicos de empresa, llamados peyorativamente médicos “tapón”, ya que son contratados para evitar las “fugas de dinero a la empresa”. La forma más extrema de falta de cumplimiento es cuando se les niega a los trabajadores el registro al seguro social respectivo, lo cual constituye una violación flagrante al marco legal de cualquier país.

En cuanto a los problemas de reconocimiento, cuando se revisan las tablas de clasificación de las enfermedades laborales, se contabiliza un número muy limitado de padecimientos que son reconocidos como tales. De este modo, es frecuente encontrar legislaciones en las que no están incluidos infinidad de trastornos que desde años atrás se conoce su relación directa con el trabajo, tal es el caso de algunos trastornos cardiovasculares derivados del estrés. Otros padecimientos igualmente estudiados y plenamente reconocidos son el *burnout* o síndrome del trabajador quemado; el *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo; y un caso extremo, como es el *karoshi* o muerte repentina por agotamiento laboral, por sólo citar tres de los más actuales y comunes. La situación más grave relacionada con el reconocimiento es cuando el trabajador padece determinada enfermedad que no está consignada en la tabla correspondiente, ya que tiene la obligación de probar que la adquirió en el trabajo o es derivada del mismo, lo cual en muchas ocasiones se convierte en un obstáculo insalvable.

Por lo que toca a los problemas de actualización, sucede que las legislaciones laborales de ciertos países fueron revisadas hace muchos años, lo cual indica que varios de los conceptos ahí registrados ya son obsoletos en relación con los avances jurídicos. Respecto a las relaciones laborales, existen legislaciones que cuando son actualizadas sufren cambios regresivos, en lugar de conseguir mejoras en las condiciones de vida y de trabajo de los individuos. Un ejemplo de precarización del empleo es el trabajo en régimen de subcontratación, pomposamente llamado *outsourcing*, es decir, la realización de ciertas labores por medio de contratistas para evitar a la empresa contraer obligaciones legales con los asalariados. Otro, son los contratos de prueba y para capacitación, que

en la práctica se convierten en una mano de obra barata y fácilmente intercambiable. Y un tercer ejemplo es el pago por hora, modalidad que consiste en fragmentar la jornada laboral; en otras palabras, es la contratación del personal sólo por unas cuantas horas, sin posibilidad de generar antigüedad en la empresa para obtener una plaza de base, además de la carencia de prestaciones. Estas tres modalidades de relación laboral se traducen en la moderna pauperización de la fuerza de trabajo.

Lo que es evidente en estos cambios, es que estamos presenciando la involución del marco legal de la salud en el trabajo, bajo el esquema de las tres “dad”: productividad, calidad y flexibilidad. Esta tendencia regresiva requiere la participación directa y activa del movimiento obrero, estar atento y organizado para tomar las medidas necesarias en defensa de los logros alcanzados, a través de sus luchas, en cuanto a sus condiciones de vida y de trabajo.

Dr. Jesús Gabriel Franco Enríquez

Profesor Investigador

Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, México

jgfranco@correo.xoc.uam.mx