

LA LUCHA CONTRA EL DESEMPLEO

SUMARIO: I. *El fenómeno de la crisis y el impacto del desempleo.* II. *Las soluciones europeas.* III. *Una crítica aguda.* IV. *Las soluciones criollas.* V. *Una crítica menos aguda.* VI. *El impacto de la crisis sobre el derecho del trabajo.* VII. *Conclusiones.*

I. EL FENÓMENO DE LA CRISIS Y EL IMPACTO DEL DESEMPLEO

Una primera cuestión deriva de la concepción unitaria de la crisis. En alguna medida hablamos de ella como si fuera común a todos. ¿Es correcta esa actitud? En verdad, no lo es. La crisis, así, en singular, no puede ser entendida si no es con referencia a una determinada realidad económica. Quizá habría un denominador común: el capitalismo; pero a partir de ahí hay que hablar de las crisis concretas de cada sistema capitalista, desde los muy desarrollados hasta aquellos en los que la palabra "desarrollo" sólo puede referirse a la magnitud impresionante de sus carencias.

En términos generales, la crisis, sin embargo, produce una consecuencia común: el desempleo. A partir de esa amarga realidad las crisis económicas se transforman en crisis sociales. El fenómeno de la inflación: enfermedad de la economía, vive paralelamente al fenómeno de la desocupación: enfermedad de la sociedad. El problema más grave derivará, sin embargo, del tratamiento para ambas enfermedades. Al parecer, no obstante tener un origen común, no pueden ser sanadas al mismo tiempo. Lo paradójico es que los economistas, a quienes se les atribuye la responsabilidad de la curación, no pueden encontrar otra solución que la de impedir la inflación creando más desempleo. En la misma línea, la aspiración suprema por la productividad tiene que pasar por el camino complicado de la reconversión industrial, piedra de sacrificios que sólo puede alimentarse de despidos colectivos. Las exigencias de la tecnología reclaman el cierre de las empresas con instalaciones antiguas. A los trabajadores también se les declara en estado de obsolescencia.

Pero tampoco dentro de los países capitalistas de desarrollo paralelo el fenómeno se presenta en iguales términos. Michel Bocier habrá de decir que: "Una pregunta preocupa a los europeos: ¿En qué se han

convertido nuestros puestos de trabajo? Otra no menos preocupante inquieta a los americanos: ¿De dónde nos vienen todos estos empleos?"¹

Es evidente que las estadísticas arrojan datos reveladores de esa contradicción difícil de entender. El paro en Europa, en lo que se denomina la Comunidad de los Nueve, con datos a noviembre de 1984, se incrementó en casi 580,000 personas en relación al mismo periodo del año anterior, lo que supone un aumento del 4.7%. Ese grupo incluye a los países de más desarrollo industrial de la zona, a saber: República Federal Alemana (8.1%), Francia (11.2%), Italia (13.2%), Holanda (14.3%), Bélgica (15.0%), Luxemburgo (1.8%), Gran Bretaña (12.2%), Irlanda (16.9%) y Dinamarca (9.6%).² Si se agregan las cifras del paro en España, superiores al 20% en la misma fecha, los datos resultan aún más sintomáticos.

Por el contrario, en los Estados Unidos de Norteamérica, Bocier precisa que, de 1965 a 1984, la población comprendida entre los 16 y los 65 años creció de 129 a 178 millones, lo que supone un 38%; en tanto que, durante el mismo periodo, el número de puestos de trabajo aumentó en un 45% (de 71 a 103 millones) "de los que más de la mitad han sido creados con posterioridad a la crisis del petróleo de 1973. A finales de 1984 —agrega Bocier—, Estados Unidos deberá contar con 105 millones de puestos de trabajo".³

Es claro que estos fenómenos tienen que tener alguna explicación. Bocier recuerda la tesis de Anatole Kaletsky, expuesta en el *Financial Times* a propósito de la distinta solución propuesta en los Estados Unidos y en Europa. "Los primeros han adoptado una vía más próxima al pleno empleo, a cambio del estancamiento de la productividad y los salarios. Por el contrario, Europa ha tenido un crecimiento mayor de la productividad y del nivel de vida, a costa de la pérdida de los puestos de trabajo."⁴ Por otra parte, el desarrollo fundamental del sector terciario en la economía norteamericana, ha propiciado también la ocupación.

No debe olvidarse, sin embargo, el impacto sobre el empleo norteamericano de la política armamentista, creadora de un déficit monumental y que se alimenta de presiones militares sobre países indefensos: Granada y Nicaragua, de manera especial y de una relación difícil con la Unión Soviética. Nadie puede dudar que la política reaga-

¹ Bocier, Michel, *Intersocial*, núm. 101, abril de 1984, reproducido en *Información Social Internacional*, en lo sucesivo *ISI*, Madrid, núm. 30, IELSS, junio de 1984.

² "Eurostat", en *ISI*, núm. 34, noviembre-diciembre de 1984, p. 51.

³ Bocier, Michel, *op. cit.*, p. 41.

⁴ *Idem*, p. 42.

niana en ese orden, con sus fantasías de guerra de las galaxias y techos nucleares, ha generado inversiones de enorme cuantía apoyadas, por otra parte, en una política financiera que a partir de la cancelación de los acuerdos de Breton Woods mantiene al mundo en una situación de conflicto. El auge económico norteamericano no está fundado, entonces, en bases firmes, y se corre el riesgo de que, a una disminución sostenida del valor del dólar, se produzca una catástrofe superior a la de 1929.

En el mundo del subdesarrollo las cosas se presentan de manera distinta. Bastan algunos ejemplos: en Perú la tasa de desempleo total a diciembre de 1984 sería de 10.9% que, comparada con el 4.2% de 1973, año de inicio de la crisis mundial, no parece demasiado grave. Las cifras se integran con un 0.3% de desempleo agrícola y un 16.4% de desempleo no agrícola. Sin embargo, los números del subempleo son mucho más sintomáticos: un total de 57.4% al mismo mes de diciembre de 1984, que en relación al 41.3% de 1983, expresa un fenómeno endémico y progresivo de extraordinaria gravedad. El subempleo agrícola sería de 66% y el no agrícola de 53%.⁵

En un reciente encuentro celebrado en Jarabacoa, República Dominicana, para un intento de concertación social (marzo de 1985), todos los interlocutores estaban de acuerdo, y así nos lo manifestaron a quienes acudimos como técnicos (Juan Antonio Sagardoy, Emilio Morgado y quien esto escribe), en que las cifras de empleo son del orden del 30%, con un subempleo del 30% y un 40% de desempleo, todo ello adicionado a un régimen difícil de libertad sindical y a una inexistente estabilidad laboral. La oferta empresarial para llegar a un pacto social pasaba, precisamente, por un mayor empleo y una clara libertad sindical. A cambio, sólo se pedía de los trabajadores que no produjeran conflictos sociales. No les faltaba razón, a la vista de los acontecimientos dramáticos de abril de 1984.

Las estadísticas mexicanas, planteadas con envidiable habilidad sólo a través de las cifras del Seguro Social, no parecerían pesimistas. La Dirección General del Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con datos del Informe Mensual de la Población Derechohabiente del IMSS, con base en 1981 (igual a 100%), dice que en diciembre de 1982 el índice fue de 99.5% con 101.9% en diciembre de 1983 y 110.4% en diciembre de 1984, lo que implica un total de asegurados permanentes a diciembre de 1984 de 6'098,300, adicionados con 1'153,400

⁵ *Análisis Laboral*, Lima, vol. IX, núm. 94, abril de 1985, p. 12, que a su vez menciona cifras del Ministerio del Trabajo y Promoción Social, Dirección General de Empleo.

eventuales (a octubre de 1984). Sin embargo, si se toman en cuenta las cifras de población y, particularmente, las de la población económicamente activa, según datos oficiales de 1980 (X Censo General de Población y Vivienda, 1980, Instituto Nacional de Geografía e Informática, agosto de 1984), se advertirá que se estimaba una población total de 66'846,833, y de la económicamente activa de 22'066.84. De esta cifra, el Censo de 1980 señala que sólo había 124,391 desocupados que no han trabajado.⁶ La diferencia entre la inscripción en la seguridad social y la fuerza de trabajo reconocida pone claramente de manifiesto la debilidad e insuficiencia de los datos estadísticos que emplea la Secretaría del Trabajo.

El fenómeno del desempleo en México pasa, evidentemente, por un problema de economía sumergida indescifrable y por la válvula de escape de la emigración hacia los campos agrícolas del sur de los Estados Unidos. Se han manejado números que oscilan alrededor de 800,000 para expresar los casos de paso ilegal anual, por supuesto auspiciado y tolerado por el gobierno norteamericano que requiere de mano de obra barata sin prestaciones sociales que se haga cargo de las tareas incómodas que no ejecuta su población blanca. Pero basta ver en las calles de la ciudad de México las manifestaciones claras del subempleo: escupefuegos; vendedores de lotería, baratijas, kleenex; limpiadores de parabrisas, aseadores de calzado, etcétera, para poner en duda el optimismo estadístico oficial.

Es evidente que las causas no son las mismas en Europa que en América Latina. La revolución tecnológica, aunada a la crisis petrolera y al ciclo capitalista que unió en los problemas a los tres grandes centros del capitalismo mundial: Estados Unidos, Japón y la Comunidad Económica Europea, podrán explicar el desempleo europeo. El nuestro tiene otras dimensiones, ni siquiera constantes en la región, si se advierte que en el mundo iberoamericano hay países con abundante petróleo: Venezuela y México. Los demás carecen de él o, al menos, no lo tienen para exportar, lo que agrava su problema de deuda externa. No obstante —y ahí está una dramática paradoja—, gran parte de la deuda mexicana fue creada para producir más petróleo ante un mercado en expansión que ahora enfrenta el problema de pagar a partir de un mercado retraído.

En el ámbito difícil de América Latina, hay que recordar la insuficiencia del campo para dar trabajo, el agotamiento de modelos desarrollistas y consumistas, la total dependencia tecnológica y financiera

⁶ *Censo 1980*, cuadro núm. 9, p. 75.

del exterior, la internacionalización de la industria, el exceso de crédito externo mucho más exigente por la vía de los intereses que las antiguas utilidades de las multinacionales. No hay que olvidar tampoco lo que Helio Jaguaribe ha denominado "integración satelizada", aludiendo al nuevo "Imperio romano": la potencia hegemónica norteamericana.⁷

En las páginas que siguen se hará, sin embargo, el examen de las soluciones para el desempleo, particularmente en el ámbito europeo y en el más cercano de México. No omitimos las críticas que esas soluciones pueden generar. Pero tampoco podemos pasar por alto lo que esas medidas y cualesquiera otras pueden producir en el derecho del trabajo cuyo porvenir no es precisamente claro. Salvo que se compartan las ideas optimistas y poéticas de Luis Enrique de la Villa, para quien el derecho laboral sería tan dinámico que sin perder la oportunidad de conservar lo auténticamente esencial: el ser un conjunto de normas que el poder público dictó en su momento para estabilizar la situación político-social, protegiendo a los trabajadores, hoy no pierde su esencia por el hecho de que contemple también otros intereses. "El equilibrio admirable del derecho del trabajo ha estado, está y no creo que pueda dejar de estar, en la simultánea contemplación de los intereses defendidos por el poder constituido, de los intereses empresariales y de los intereses obreros."⁸

II. LAS SOLUCIONES EUROPEAS

La crisis, que tantas consecuencias negativas trae consigo, puede producir otras interesantes. Una de ellas está dada por la relación estrecha que se ha reafirmado entre la economía y el derecho laboral. Ello no significa, ni mucho menos, coincidencia en las soluciones. Sólo en la problemática que obliga al laboralista a tener en cuenta los datos económicos y que al economista le inspira el deseo de inmiscuirse, con ciertos aires de prepotencia, en la normatividad de las relaciones laborales. En juego está, de manera especial, el derecho a la estabilidad en el empleo, en su concreción jurídica o el derecho al trabajo, en su expresión económica, que hoy pasan por un mal momento. La estabilidad se entiende como un factor que incomoda la inversión em-

⁷ En *Dependencia y autonomía en América Latina*, que forma parte de la obra colectiva *La dependencia política-económica de América Latina*, 13a. ed., México, Siglo XXI Edit., 1983, especialmente a partir de la p. 36.

⁸ "Empleo y crisis económica" en la colección del mismo nombre que incluye diversos trabajos presentados en las Jornadas sobre el empleo en la crisis económica, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1982, p 24.

presarial; el derecho al trabajo, como una necesidad difícilmente atendible que habrá que sustituir por seguros de desempleo, si los recursos lo permiten o por expresiones dramáticas de solidaridad: el seguro de desempleo de los países subdesarrollados.

El tema aparece hoy abundantemente tratado en múltiples ensayos, artículos de revistas, libros, ponencias, colaboraciones en periódicos y revistas, seminarios, etcétera. Ello obliga a una labor de síntesis que podría aprovechar perspectivas específicas de cada país que son, por regla general, más fáciles de manejar. Sin embargo, de seguirse esa línea, puede implicar el riesgo de la repetición. Por ello hemos preferido, con todas las dificultades que supone un intento de sistemática a partir de las soluciones concretas, presentar las diferentes alternativas que se proponen para superar el desempleo. En ese orden nos ha parecido importante destacar tres grandes grupos: las medidas de política social, las de política legislativa (fundadas prioritariamente en soluciones de concertación social) y las económicas. Es difícil, por otra parte, que haya una separación tajante entre unas y otras. Valga entonces la fórmula propuesta sólo como un intento, en principio, de orden.

1. *Las medidas de política social*

Las medidas de política social tienen en común el hecho de que es el gobierno quien asume la responsabilidad de su dictado, si bien, a partir de los Pactos de la Monclova de 1977 en España, en base a la conformidad implícita y, a veces, la exigencia, de los sectores sociales. Comprenden diversas alternativas de conducta estatal en campos diversos: educación, seguridad social, incentivos fiscales, medidas represivas, etcétera. Se podrían agrupar de la siguiente manera:

A. *Seguridad social*

Entre las más frecuentes se pueden encontrar las soluciones de jubilación anticipada y jubilación parcial. Adicionalmente se plantean modificaciones de estructura a los sistemas de seguridad social a fin de evitar que se penalice a las empresas capaces de generar mayor volumen de trabajo.

En el ámbito de la Comunidad Económica Europea, el Consejo de Ministros adoptó, en diciembre de 1982, una resolución invitando a los Estados miembros a establecer, en los tres años siguientes, sistemas flexibles de jubilación en sus propias legislaciones nacionales. No ha tenido demasiado éxito la propuesta, pero ha sido recogida en algunos

países. En particular, Bélgica ha establecido un nuevo régimen de jubilación anticipada a los 60 años, que entró en vigor en enero de 1983. En Francia la Ordenanza de 28 de marzo de 1982 reguló la jubilación anticipada voluntaria (a partir del 1º de abril de 1983), a los 60 años, siempre y cuando el trabajador reuna 37.5 años de cotizaciones sociales. En Holanda se han producido soluciones convencionales, a través de convenios colectivos.⁹

La fórmula francesa, según explican Jean-Claude Javillier y Philippe Auvergnon, permitirá que una persona que se retire en la seguridad social a los 60 años, pueda disfrutar de una pensión equivalente al 50% de su ingreso promedio anual de los salarios percibidos durante los diez mejores años de aseguramiento, en lugar del 25% que consideraba el régimen anterior.¹⁰

En España también se ha manifestado la misma preocupación al formular los Pactos Sociales. En el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI, de 5 de enero de 1980) las partes: Unión General de Trabajadores y Confederación Española de Organizaciones Empresariales, planteaban proponer al gobierno una jubilación a partir de los 64 años. En el Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE, de 9 de junio de 1981), al que se incorporaron el gobierno y comisiones obreras, se convirtió en resolución el propósito del AMI a cambio de la necesaria contratación, por parte de las empresas, de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas. En el Acuerdo Interconfederal (AI, de 15 de febrero de 1983), al que se incorporaría otra organización empresarial (CEPYME), el artículo 12 repetiría, en términos generales, la fórmula del ANE, con alguna pequeña modificación respecto de los trabajadores sustitutos, en beneficio de otros trabajadores fijos discontinuos. El Acuerdo Económico y Social (AES, de 9 de octubre de 1984) no menciona nada sobre el particular.

La fórmula de la jubilación parcial corresponde a lo que Antone Jemmaud denomina "contratos de solidaridad". Los define señalando que se trata de "convenios celebrados entre el Estado y un empleador (privado o público), por los cuales el primero proporciona una ayuda financiera al segundo en contrapartida de un importante esfuerzo de

⁹ *Las negociaciones colectivas en Europa occidental en 1982 y perspectivas para 1983*, Madrid, Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, y Seguridad Social, 1984, pp. 65 y ss.

¹⁰ *Etudes suisses de droit européen. Colloque international. Crise, maintien de l'emploi et partage du travail*, Georg Geneve, 1984, pp. 162-163.

reducción del tiempo de trabajo de aquellos trabajadores que deseen o acepten reducir la duración del trabajo".¹¹

En una de sus versiones, estos convenios pueden tener por objeto la ayuda pública a una jubilación parcial anticipada para trabajadores que no han llegado aún a la edad mínima, pero que tienen, por lo menos, cincuenta y cinco años. El trabajador laboraría sólo la mitad de una jornada recibiendo adicionalmente un 30% del salario por la parte de la jornada no trabajada cuyo pago quedaría a cargo del Fondo Nacional del Empleo (presupuesto del Estado) y de la UNEDIC, organismo paritario que administra un sistema convencional de protección contra el paro.

Es claro que el tiempo no trabajado sería cubierto por un trabajador joven bajo un contrato de tiempo parcial.

Una medida adicional para incentivar el empleo a través del régimen de la seguridad social, sería la propuesta por la CEOE española que intentaría disminuir las cuotas a cargo de las empresas que generen mayor volumen de trabajo.¹²

B. Educación

En el campo educativo hay diferentes perspectivas de acciones relacionadas por el empleo. Una atendería a la prórroga de los estudios para evitar el impacto temprano de los jóvenes sobre el mercado de trabajo. Otra intentaría adaptar los programas educativos a las necesidades del empleo, supliendo de esa manera las tareas de capacitación o de calificación profesional que hoy ocupan una parte importante de la actividad empresarial.

En Francia los jóvenes no pueden ser admitidos al trabajo antes de ser relevados de las obligaciones escolares que a partir de la Ordenanza de 6 de enero de 1969 han sido prolongadas hasta los 16 años, con la modalidad de que los jóvenes que hubieren efectuado una escolaridad del primer ciclo de la enseñanza secundaria podrán entrar en aprendizaje a partir de los 15 años.¹³

En el "Plan de Solidaridad frente al Paro y la Crisis" propuesto por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, una de las sugerencias concretas hace referencia a la "adecuación de los programas de

¹¹ "Las recientes técnicas del empleo en el derecho francés" en *Empleo y crisis económica*, *op. cit.*, *supra* nota 8, pp. 114-115.

¹² Márquez Sánchez, Luis Fabián, "La posición de la CEOE ante el empleo", en *Empleo y crisis económica*, *op. cit.*, p. 98.

¹³ Javillier y Auvergnon, *op. cit.*, *supra* nota 10, p. 161.

enseñanza a las necesidades de empleo",¹⁴ proyecto de múltiples implicaciones susceptibles en sí mismo de un desarrollo amplísimo.

C. Prohibición del pluriempleo

Una de las medidas más destacadas del AES español ha sido el rechazo al pluriempleo: enfermedad grave de la economía española, que en el artículo 9 se declara necesario erradicar, como regla general, aplicando "con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra Empresa".

La justificación de la medida releva de todo comentario.

D. Incentivos fiscales

En el AES español aparecen diversas desgravaciones fiscales que tienen por objeto premiar a las empresas que incrementen las plantillas. En especial se establece una deducción de 500,000 pesetas en la cuota por cada trabajador a jornada completa que se incorpore, con un límite de 30% de la cuota, adicional al 15% de desgravación sobre el valor de la inversión realizada con límite en el 25% de la cuota.

E. Ayuda a los desempleados para instalar pequeñas industrias

En la industria francesa del acero, como un efecto de las medidas de reconversión, el gobierno planteó, a través del Ministerio de Economía y Finanzas, el otorgar una ayuda a los trabajadores que hubieren perdido su puesto de trabajo para montar pequeñas empresas industriales o artesanales por medio de la concesión de incentivos fiscales.¹⁵

F. Programas de empleo masivo del sector público

En el AES español, título 1, Acuerdos Tripartitos, capítulo II (De carácter económico), el artículo 6 plantea como solución el aumento de la inversión pública que se "concretará en programas y proyectos —ya elaborados y que no han sido incluidos en el Programa de Inversiones Públicas para el año de 1985—, y se priorizarán de acuerdo con

¹⁴ Ariza Rico, Julián, "Crisis y empleo", en *Empleo y crisis económica*, op. cit., p. 69.

¹⁵ "El empleo en la industria del acero", *European Industrial Relations Review*, núm. 124, mayo de 1984; *ISI*, núm. 30, junio de 1984, p. 52.

los criterios siguientes: que sean intensivos en mano de obra, que respondan a necesidades productivas claras del país y contribuyan a la mejora de equipamientos e infraestructuras". A tal efecto se prevé una inversión de 50,000 millones de pesetas para proyectos analizados y seleccionados por las partes firmantes del Acuerdo. Adicionalmente se aumenta a 30,000 millones de pesetas la inversión en obras y servicios realizados por organismos públicos.

G. Medidas represivas

En el Proyecto para la RFA de Norbert Blum se prevé la imposición de pena de cárcel en lugar de simple multa en caso de contratación de inmigrantes sin permiso de trabajo.¹⁶

2. Las medidas legislativas

En términos generales, como resultado de acuerdos derivados de la concertación social, lo que supone la conformidad de los sectores como antecedentes del acto legislativo, se han dictado disposiciones que tienen por objeto incentivar la creación o la conservación de puestos de trabajo. Pueden citarse las siguientes:

A. Restricción de las horas extraordinarias

El trabajo en tiempo extra constituye sin duda alguna un obstáculo para la contratación de nuevos trabajadores que podrían, de no seguirse ese procedimiento, realizar las tareas que se encomiendan a los trabajadores de planta. Dos son las fórmulas que se observan, en términos de proposición, para evitar el tiempo extra. Las mencionamos a continuación.

La primera fórmula pretende limitar el tiempo extra. Puede citarse, respecto de la República Federal Alemana, el Proyecto de Norbert Blum que en el mes de octubre de 1984 fue sometido al *Bundestag* y en el que se planteó la sustitución de las horas extraordinarias por contratos de duración determinada. A ese efecto se propuso la admisión de aprendices o de trabajadores sin empleo, por un plazo máximo de un año, siempre y cuando el candidato hubiere terminado su etapa de formación en la empresa. En algunos casos, tratándose de empresas

¹⁶ Beutelspacher, Martin, "Modificación de la legislación para estimular al empleo", *Intersocial*, núm. 106, octubre de 1984, reproducido en *ISI*, núm. 34, noviembre-diciembre de 1984, p. 54.

con un máximo de 20 trabajadores, el plazo podría extenderse a dos años.¹⁷

La segunda fórmula, planteada por UGT en España, consistiría en "la sobrecotización de las horas extraordinarias y su sustitución por tiempo de descanso" en la propuesta de José María Zufiaur.¹⁸

B. *Disminución de la semana de trabajo*

Ésta parecería ser la solución más socorrida y que tiene, en términos generales, un mayor impulso. Ha sido planteada en Italia en términos de sondeo, para el efecto de reducir el tiempo de trabajo semanal a treinta y seis horas, dando oportunidad a que el tiempo excedente sea ocupado por otros trabajadores. Una encuesta efectuada en 1984 hizo evidente la simpatía por una solución de esa índole por parte de los trabajadores, fundamentalmente para favorecer la creación de más puestos de trabajo (57% de los encuestados), si bien se consideraron las posibilidades de disponer de mayor tiempo libre (17.5%); atención a la familia (13.5%), y el deseo, simple y llano, de trabajar menos (20%).¹⁹

En diversos países de Europa la reducción del tiempo de trabajo semanal ha sido vista con simpatía. En Dinamarca, sobre una base de 40 horas, se ha producido una reducción para el trabajo continuo a turnos mediante el paso de 38 a 37 horas por semana para el segundo y el tercer equipos (tarde y noche). El AI español prevé una reducción a 1,826 horas por año (40 horas a la semana). En Francia, con un antecedente de 39 horas por semana, se ha considerado el paso a 35 horas en el trabajo continuo a turnos. Grecia ha rebajado el tiempo de trabajo a 41 horas semanales. El Acuerdo Scotti italiano (1983) previó una reducción de 20 horas durante el segundo semestre de 1984 y de otras horas durante el primer semestre de 1985.²⁰

C. *Contratos de duración determinada*

Quizá las decisiones legislativas de mayor uso orientadas a favorecer el empleo han sido las que procuran la celebración de contratos de duración determinada en una obvia invitación al sector empresarial a contratar trabajadores sin asumir, a cambio, responsabilidades ma-

¹⁷ Beutelspacher, Martin, *op. cit.* p. 53.

¹⁸ *Desempleo en España. Situación actual, op. cit.*, p. 88.

¹⁹ *Il Mondo*, 29 de octubre de 1984; *ISI*, núms. 34 y 35, noviembre-diciembre de 1984, p. 69.

²⁰ *Las negociaciones colectivas en Europa occidental en 1982 y perspectivas para 1983, op. cit.*, *supra* nota 9, pp. 66 y 67.

yores que pudieran derivar en el pago de indemnizaciones en caso de separación. Francia y España han adoptado claras medidas en ese sentido, modificando las disposiciones legales reguladoras de la contratación laboral.

En los términos del artículo L.12-5 del Código de Trabajo francés: "El contrato de trabajo se celebra sin especificaciones de su duración. Sin embargo, en los casos y en las condiciones establecidas en la sección 1 del capítulo II del presente título, puede implicar un término señalado con precisión desde la celebración o que resulte de la realización del objeto para el cual hubiera sido celebrado."

Por Ley de 3 de enero de 1979 —dicen Javillier y Auvergnon—, se introdujeron en el Código una serie de disposiciones definiendo el contrato de trabajo por tiempo determinado y las posibilidades de su terminación.

La Ordenanza núm. 82-1 30, de 5 de febrero de 1982, a su vez, reformó significativamente la ley para el efecto de regular diversos contratos de duración limitada. De acuerdo a la relación de Javillier y Auvergnon,²¹ se refieren a las siguientes situaciones previstas en el Código de Trabajo:

- a) Sustitución de un trabajador ausente temporalmente (L.122-1).
- b) Aumento excepcional y temporal del trabajo (L.122-1-2).
- c) Tareas ocasionales no durables definidas con precisión (L.122-1-3).
- d) Empleo temporal (L.122-3).
- e) Tareas para las que habitualmente se utilizan trabajadores temporales, en virtud de la naturaleza de la actividad o del carácter esencialmente temporal del empleo. La lista de estos sectores de actividad se fija por decreto (D.121-2).
- f) Contratos celebrados bajo el amparo de disposiciones legislativas especiales (L.122-2), entre los que se incluye a los contratos de formación profesional.

En España se han producido reformas importantes al Estatuto de los Trabajadores para el efecto de regular la celebración de contratos de naturaleza temporal. Algunos de ellos implican el otorgamiento de subsidios respecto de las cuotas a pagar a la seguridad social (*v. gr.*, el contrato en prácticas) o la exención total (contrato para la formación). Las disposiciones aplicables están contenidas en los Reales Decretos de 2 de agosto, 17, 21 y 31 de octubre y 21 de noviembre de 1984. Corresponden a las siguientes denominaciones y características:²²

²¹ Javillier y Auvergnon, *op cit.*, *supra* nota 10, pp. 135-137.

²² *Formas de contratación laboral. Características y legislación aplicable*, Madrid,

a) Lanzamiento de una nueva actividad. No podrán ser inferiores a 6 meses ni superiores a 3 años.

b) Eventual. Máxima duración de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses. De concertarse por menos de seis meses, podrán ser prorrogados por acuerdo de las partes sin exceder la duración total.

c) Para obra o servicio. Se trata de un contrato por obra determinada prorrogable.

d) Para trabajos fijos y periódicos con carácter discontinuo. Se celebran por tiempo indefinido, aunque con carácter discontinuo.

e) En prácticas. No pueden ser inferiores a 3 meses ni superiores a 3 años.

f) Para la formación. No inferiores a 3 meses ni superiores a 3 años.

g) A tiempo parcial. Éstos deben celebrarse por tiempo indefinido, salvo en el supuesto de jubilación parcial. En ese caso se entenderán concertados por un tiempo equivalente al que faltara al trabajador para alcanzar la edad jubilatoria, en los términos del régimen general del seguro social. Se permite, sin embargo, la celebración de contratos a tiempo parcial por tiempo determinado en los supuestos del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

h) Temporal. No podrán ser inferiores a 6 meses ni superiores a 3 años y tienen por objeto el fomento del empleo.

i) De relevo, que se celebra por el tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la jubilación.

j) Para trabajadores mayores de 45 años. Por tiempo indefinido. Otorga derecho a una bonificación del 50% de la cuota empresarial correspondiente a contingencias generales.

k) Para trabajadores minusválidos. Debe celebrarse también por tiempo indefinido y la bonificación de la cuota empresarial al seguro social puede ser del 70 al 90% según sea el minusválido mayor o menor de 45 años.

l) De interinidad, que se pacta por el tiempo necesario para realizar una sustitución.

D. *Contratos para la capacitación*

Los contratos "en prácticas" y para la formación están relacionados con el impulso a la capacitación de los trabajadores o, inclusive, de simples aspirantes a los que no se les cubre salario, sino, generalmente,

un subsidio con cargo al Estado. Antoine Jeammaud hace referencia a lo que denomina "cursillo práctico en la empresa", que:

Sólo tiene por finalidad proporcionar una experiencia de la vida profesional: el joven o la mujer permanecen durante seis meses en la empresa, trabajan y reciben una enseñanza estrictamente práctica por parte del empleador; a diferencia del aprendiz que tiene calidad de asalariado de la empresa, el trabajador en prácticas no integra la colectividad del personal y no adquiere los derechos de cada uno de los trabajadores: más bien se le considera como una especie de becario, pese a su participación en la actividad productiva.²³

La capacitación asume una importancia especial en los casos en que se siguen procesos de reconversión industrial para la preparación de los trabajadores antiguos en las nuevas tareas a realizar. En la industria del acero, en Francia, se estableció un sistema de formación profesional por medio de "préstamos no reembolsables" (?) y de otros incentivos financieros que variarían de acuerdo a la naturaleza interna o externa de la transferencia del trabajador. En los casos de cambio de puesto dentro de la misma empresa, el subsidio era menor que en las situaciones de traslado a otros centros.²⁴

E. Trabajo a tiempo parcial

La Ordenanza francesa de 26 de marzo de 1982 ha establecido reglas estrictas para la celebración de contratos a tiempo parcial. Éstos pueden ser otorgados por escrito. Su celebración está presidida por la libertad de introducción del trabajo a tiempo parcial en la empresa y por la libertad del trabajador de aceptarlo o no. Debe ser propuesto prioritariamente a los mismos trabajadores de la empresa que deseen trabajar en un horario inferior al habitual. En todo caso, el horario debe ser determinado semanal o mensualmente. El salario será fijado bajo el principio de la igualdad entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo, obviamente de manera proporcional al tiempo trabajado y a la antigüedad del trabajador en la empresa. Además se debe reconocer a los trabajadores a tiempo parcial los mismos derechos de los demás trabajadores.²⁵

²³ *Op. cit.*, *supra* nota 11, p. 110.

²⁴ "El empleo en la industria del acero", *op. cit.*, *supra* nota 15, p. 47.

²⁵ Javillier y Auvergnon, *op. cit.*, *supra* nota 10, pp. 126-135.

Con respecto a España, José María Zufiaur menciona que el trabajo a tiempo parcial constituye una medida en favor de los jóvenes.²⁶

F. *Aumento de las vacaciones*

En términos generales, se plantea en algunos países de Europa la posibilidad de la denominada "quinta semana" como un medio para lograr mayor espacio de ocupación. Pueden citarse Austria (Ley aprobada en diciembre de 1982), Francia (Ordenanza de 16 de enero de 1982), Grecia (elevando las vacaciones a cuatro semanas), Islandia (Ley de diciembre de 1982, que amplía en 4 días las vacaciones) y Holanda (aumentos de uno a dos días de vacaciones por acuerdos directos).²⁷ En España aparece la proposición de la quinta semana en el programa social de la UGT.²⁸

3. *Medidas económicas de apoyo*

En términos generales, el Estado plantea soluciones al desempleo orientadas de manera diversa, en ocasiones, con la pretensión de crear puestos de trabajo y, en otras, de resolver la situación de los desempleados. En ese sentido pueden citarse las siguientes:

A. *Incremento de la protección del seguro de desempleo*

En el Programa de Comisiones Obreras propuesto en España para la solución de la crisis, se plantea la reforma de la Ley básica de empleo para el efecto de lograr una mayor duración de las prestaciones, mejor cobertura económica y mayor extensión de los beneficiarios "que debería afrontar de manera tajante la situación insostenible de 300,000 familias en nuestro país sin ningún tipo de ingresos."²⁹

Una segunda medida, de enorme importancia, se produce en Francia mediante el subsidio estatal a la capacitación. La aportación del Estado podrá ser mediante reducción de las cuotas del seguro social o mediante la asunción directa de la obligación de pagar la remuneración del trabajador siempre que se mezclen el trabajo productivo y la capacitación otorgada por la empresa.³⁰

²⁶ *Op. cit.*, supra nota 18, p. 88.

²⁷ *Las negociaciones colectivas en Europa...*, *op. cit.*, supra nota 9, pp. 66 y 67.

²⁸ Zufiaur, José María, *op. cit.*, supra nota 18, p. 88.

²⁹ Ariza Rico, Julián, *op. cit.*, supra nota 14, p. 68.

³⁰ Jammaud, Antoine, *op. cit.*, supra nota 11, pp. 109 y 110.

III. UNA CRÍTICA AGUDA

Un artículo editorial de la publicación inglesa *The Economist*,³¹ del 28 de julio de 1984, contendría la crítica más aguda en contra de las soluciones europeas para amortiguar el desempleo. La premisa, en sí misma discutible, es que entre 1975 y 1983 Europa aumentó su productividad casi tanto como los Estados Unidos. Sin embargo, el número de americanos con trabajo creció casi una sexta parte en tanto que en Europa permaneció sin variación. La razón principal sería que Europa aumentó los salarios y América los disminuyó. "Las ganancias horarias reales de los trabajadores industriales británicos crecieron en un 10% y el empleo total del país descendió un 7%; simultáneamente, las ganancias horarias reales de los trabajadores industriales americanos descendieron un 11% y el empleo creció un 16%."³²

La filosofía de *The Economist* no deja de ser curiosa. En su concepto, las políticas creadoras de empleo hacen que las cosas vayan de mal en peor. Una reducción de la jornada de trabajo traerá consigo la pretensión sindical de cobrar igual que antes. La jubilación anticipada, si es voluntaria, supone tanto derroche en recursos económicos como en desempleo a cualquier edad. Las contribuciones a la seguridad social implican una ruina europea de tal manera que debe seguirse el sistema de que, ante un desempleo alto, se reduzcan las cuotas. La contratación de jóvenes podrá tener un sentido social, pero su alto costo determina que no prospere ese tipo de relaciones laborales.

Las soluciones que propone no atienden solamente al ámbito de las condiciones de trabajo: "...algunos países europeos probablemente requieran políticas que reduzcan el poder negociador de los sindicatos, especialmente en el sector público" —propone *The Economist*.

La existencia de normas sancionadoras de los despidos que obligan a pagar indemnizaciones elevadas, también merece la crítica acerba. A partir de la idea de que esas indemnizaciones hacen que las empresas se muestren reacias a contratar nuevos trabajadores, la fórmula adecuada será facilitar a las compañías el despido de sus trabajadores o, siguiendo el modelo español, propiciar la contratación temporal de los trabajadores, sin responsabilidades posteriores.

Para *The Economist* vale la pena intentar ese tipo de soluciones. "Los riesgos de experimentar con ellas —dice— son bajos. Estas pro-

³¹ Al menos, no se señala nombre de autor en la traducción, *ISI*, núm. 31, julio-agosto de 1984, pp. 20-24.

³² *Idem*, p. 20.

puestas serían difíciles de poner en práctica, pero la mayoría de ellas serían baratas".³³

No cabe duda de que alguna de las razones que se hacen valer, puede ser digna de consideración, si es que se tiene la frialdad suficiente para entender, por ejemplo, que la seguridad social es sólo un costo y no un medio para preservar la salud, la tranquilidad, el nivel económico y otros fines análogos con relación a la población trabajadora. Pero para aceptar eso, hay que llamarse Friedman o Reagan o *The Economist*, y dejar a un lado, como trastes viejos, el derecho del trabajo, el de la seguridad social y esa incomodidad para el neocapitalismo que es la justicia social. El precio: volver a las etapas de mayor liberalismo, parecería cómodo desde una perspectiva capitalista; pero es más que dudoso que puedan aceptarlo los trabajadores y sus agrupaciones.

IV. LAS SOLUCIONES CRIOLLAS

Algunas coinciden con las propuestas en Europa particularmente cuando se trata de promover contrataciones temporales para la capacitación con amplio apoyo económico del Estado. Es el caso en México del "Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores", al que se le ha asignado en 1985 un presupuesto de tres mil millones de pesos con el que se pretende beneficiar a 25,000 personas. Otras son diferentes, sin que ello implique un proyecto originario sino la adaptación de fórmulas externas.

En México, al que nos referimos en particular por razones obvias, no hay, sin embargo, la conciencia del desempleo. A ese propósito se manejan todas las cifras imaginables. En la misma página del periódico *El Financiero*, del 7 de mayo de 1985, una noticia optimista da cuenta de que ha aumentado el número de inscritos permanentes y eventuales en el seguro social durante el año de 1984, y que durante el mismo año se produjo un crecimiento en el empleo del 8.2%. Específicamente se dice, con base en los Informes de Ejecución del gobierno federal, que en el área metropolitana (Distrito Federal) el desempleo registrado en diciembre de 1984 fue de 5.5%, "cifra inferior al 5.9 observado un año antes". Sin embargo, a escasos dos centímetros de espacio, en otra nota de la misma página, se dice que: "La tasa de desocupación abierta en el Distrito Federal (se refiere al último trimestre de 1984) se ubicó en el 7.3 por ciento y rebasaba los 20 pun-

³³ *Idem*, p. 24.

tos entre las personas cuyas edades fluctúan entre los 12 y 19 años, mientras que en la población de entre 20 y 24 años el índice llegaba hasta los 11.2 por ciento."³⁴ Si se toma en cuenta que en el Censo de 1980 la población entre los doce y los veinticuatro años es la tercera parte de la del país, fácilmente se podrá concluir acerca de si se justifican o no los optimismos de la primera información.

A partir de esos procedimientos, que se fundan en el sagrado principio político de que la mejor manera de que no haya situaciones difíciles es esconderlas, puede explicarse que el desempleo se invoque un poco de manera general, sin demasiada preocupación. En rigor, tampoco puede olvidarse que la emigración hacia los Estados Unidos es una válvula de escape importante y que en la zona norte del país, el desempleo no existe realmente.

Ese relativo desprecio por el desempleo se ha puesto de manifiesto de manera especial en un documento preparado por el Congreso del Trabajo, dirigido al gobierno bajo el enfático título de *Los trabajadores ante la situación económica nacional: opciones para el desarrollo*, que fue dado a conocer en marzo de 1985. En él se dice en forma no muy convincente que: "si bien el nivel de desocupación no es muy elevado, tampoco existe oferta para los nuevos demandantes de ocupación", lo que expresa una relativa indiferencia por un problema que, en otras latitudes, quizá con menos incidencia, provoca verdaderas angustias.

No hay que olvidar que los países del tercer mundo no están, ni remotamente, en la posibilidad de amortiguar los efectos del desempleo mediante la instauración de un seguro para los que no tienen trabajo. En México sólo está previsto el que la ley denomina "seguro de cesantía en edad avanzada", en beneficio de quienes, habiendo cumplido la edad de sesenta años, cuentan por lo menos con quinientas semanas de cotización en el régimen del seguro social y han quedado privados de trabajo remunerado (artículos 143 y ss. de la Ley del Seguro Social). El importe de la pensión variará de acuerdo a la proximidad a los sesenta y cinco años a razón de un cinco por ciento de la pensión de vejez por cada año de diferencia. De esta manera, el que se pensione a los 60 años, recibirá sólo el 75% de la pensión de vejez, incrementándose en cinco por cada año adicional de edad (artículo 171).

Es claro que ese seguro no puede beneficiar a quienes no han tenido empleo, que es el grupo socialmente más afectado por la crisis.

La única medida dirigida de alguna manera a abatir el problema,

³⁴ La fuente es el Centro de Estudios Políticos, Económicos y Sociales del gobierno del Distrito Federal.

ha sido la creación del sistema de becas en relación con la capacitación de nuevos trabajadores. Se basa en lo previsto en el artículo 153-M de la Ley Federal del Trabajo que autoriza a las empresas y a sus trabajadores, al concertar convenios de capacitación y adiestramiento, a consignar en los contratos colectivos de trabajo "el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de exclusión". El gobierno ha formulado el antes citado "Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores", cuyo propósito es cubrir un subsidio a los aspirantes durante el periodo de capacitación.

En ese sistema el empresario asume la responsabilidad de instruir a los aspirantes, y el gobierno tiene a su cargo la prestación económica por un plazo determinado, en general, de seis meses.

No todo es positivo. No teniendo los aspirantes el carácter de trabajadores, es obvio que no tendrán derecho a las prestaciones de seguridad social ya que al suprimirse en la ley laboral de 1970 el contrato de aprendizaje, la Ley del Seguro Social de 1973 canceló su afiliación.

Otra medida, de tipo indirecto, para la creación de las nuevas plazas, se produce a partir de la incorporación al artículo 25 de la Constitución de las empresas del sector social por iniciativa del presidente De la Madrid (1982). No ha sido dictada aún la ley reglamentaria, si bien el Ejecutivo ha asumido la responsabilidad de presentar al Congreso de la Unión la correspondiente iniciativa.

La intención es que los sindicatos adquieran o formen empresas de las que serán propietarios y, se supone, orienten sus esfuerzos hacia la producción o distribución de bienes de consumo inmediato o duradero necesarios para la clase trabajadora. El modelo parece encontrar antecedentes en las empresas sindicales de Israel. Hasta la fecha, el resultado ha sido, simple y sencillamente, el cambio de titulares por compra, fundamentalmente al propio gobierno, sin matices diferenciales de las empresas del sector privado. Más que una creación de nuevos empleos, se ha logrado solamente una sustitución de los titulares de las acciones. Es de esperarse que la reglamentación que se anuncia consagre diferencias importantes, particularmente mediante la participación de los trabajadores en la gestión de esas empresas.

Las posibilidades de celebración de contratos a tiempo parcial o de duración determinada o para obra determinada, están previstas desde siempre en la legislación laboral. Sin embargo, las preside el principio de la prórroga, si subsisten las condiciones que le dieron origen (artículos 35 a 39 de la Ley Federal de Trabajo). Por otra parte, se man-

tiene el principio constitucional de la estabilidad relativa, lo que evidentemente está lejos, y yo diría que afortunadamente, de los nuevos modelos europeos.

V. UNA CRÍTICA MENOS AGUDA

La incertidumbre estadística acerca de los verdaderos alcances del desempleo ha provocado una cierta indiferencia legislativa respecto de la necesidad de incentivar, de alguna manera, la contratación. Sería aventurado afirmar que ello refleja la inexistencia del problema. La realidad es que el desempleo se nota en la vida diaria en la proliferación de las actividades no asalariadas. Es un fenómeno difícilmente disimulable.

Una consideración crítica de la situación podría carecer de una sustentación adecuada si se carece de una información creíble. Además, el recurso de la emigración "ilegal" a los campos agrícolas de los Estados Unidos de Norteamérica constituye un remedio de singular importancia. Hay, pues, un transvase del problema hacia otro país que requiere de mano de obra. Sin embargo, las cada vez más complicadas relaciones entre México y los Estados Unidos no permiten ser demasiado optimistas sobre el futuro inmediato. El cierre rígido de la frontera, que nuestros vecinos del norte pueden llevar a cabo como medida política cuando quieran, podría impactar de manera grave nuestra situación. Quizá por ello, sería prudente que se produjeran decisiones legislativas adecuadas y no esperar a que las cosas puedan complicarse de manera irreversible.

VI. EL IMPACTO DE LA CRISIS SOBRE EL DERECHO DEL TRABAJO

No puede dejar de reconocerse que las situaciones de crisis traen consigo modificaciones sensibles a las reglas de juego en el mundo de las relaciones laborales. Negar que se han producido mutaciones fundamentales en ellas, es negar lo evidente. Aferrarse a las ideas antiguas que entienden que el derecho del trabajo nace y se desarrolla indefectiblemente con un propósito tutelar en beneficio de los trabajadores o, en otra dimensión, reconociendo la capacidad de organización y lucha de los asalariados a través de la libertad sindical, el derecho de huelga y los convenios colectivos, puede constituir una actitud ajena a la realidad. Hoy el mundo del trabajo está determinado por los pactos sociales de dimensión nacional, llevados a cabo con la intervención protagonista del Estado. El juego de las fuerzas determina una limitación

importante a las capacidades de lucha de los sindicatos. La acción legislativa, tendente a regular formas de contratación temporal y a disminuir, si no es que suprimir, la estabilidad en el empleo, es hoy la nota predominante. De alguna manera y ante el fantasma real —si es que vale esa contradicción terminológica— del desempleo, el derecho del trabajo ha quedado supeditado a las exigencias de la economía que condiciona la justicia social a la necesidad de abatir la inflación, modernizar la capacidad industrial e incentivar la acción del empresario sin exigirle, a cambio, responsabilidades.

En alguna medida puede afirmarse que los trabajadores quedan sometidos, cada vez más, a soluciones que tienen más en común con las viejas formas de la contratación civil que con las normas tutelares fundadas en el principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo. A su vez, los sindicatos pierden fuerza de negociación aun cuando, paradójicamente, ello sea consecuencia de los compromisos asumidos a nivel nacional por las propias centrales sindicales. Hay una evidente tendencia hacia un regreso a soluciones liberales en la formación de las relaciones individuales de trabajo o, en la vertiente colectiva, a limitar la acción sindical mediante medidas de fuerza del Estado.

No le falta razón a Tiziano Treu, un destacado laboralista italiano, discípulo de Giugni e indiscutiblemente un valor auténtico en un país de valores tradicionales en el campo laboral, cuando afirma que:

Una serie de factores, a saber, la modificación de la composición social de la fuerza de trabajo y de las estructuras de la producción, las iniciativas patronales y, en determinados países, la política del dejar-hacer, podría implicar una alteración profunda de los principios esenciales del derecho del trabajo y de las relaciones profesionales, tal como nosotros las conocemos. La situación podría evolucionar progresivamente, en muchos sectores si no es que en todos, hacia la instauración de relaciones individuales de trabajo, dejando al empleador a solas con el asalariado o con un grupo de asalariados, sin la intervención de la negociación colectiva ni de la legislación. Ese fenómeno podría engendrar, a su vez, un nuevo dualismo de las condiciones y de la reglamentación.³⁵

Luis Enrique de la Villa, mi admirado amigo, en el trabajo importante antes citado,³⁶ sostiene que hay que contribuir:

³⁵ "Evolution récente du droit du travail en Italie", *Travail et Société*, publicación de la OIT, Instituto Internacional de Estudios Sociales, vol. 10, núm. 1, enero de 1985, p. 46.

³⁶ "Empleo y crisis económica", *op. cit.*, *supra* nota 8, p. 32.

...a desechar la errónea tesis de que hay un derecho del trabajo ideal, que es el derecho del trabajo resultante de los periodos de estabilidad económica y bienestar social, y que este derecho es intocable, ya que ambas proposiciones son inciertas. Ni el derecho del trabajo de país alguno es otra cosa que el punto de llegada de la dinámica socio-laboral, con un siglo de rodaje cuando menos, evolución que ha pasado por numerosas idas y venidas, por avances y retrocesos; ni tampoco el derecho del trabajo, como momento institucional, es necesariamente inmodificable. El derecho del trabajo es un concepto aproximado, como casi todos, y, como ya dije, difícilmente se puede identificar un mismo derecho del trabajo, incluso en un mismo país con cinco o seis años de diferencia hacia adelante o hacia atrás. Una adaptación del derecho del trabajo a las circunstancias, no sólo es posible, sino conveniente, y por encima de ello, inevitable.

De la Villa, sin embargo, alerta en contra de un peligro: "El político ha de evitar celosamente que las simples situaciones de adversa coyuntura den lugar a reformas permanentes del ordenamiento laboral... la coyuntura adversa, si se estima pasajera, no deberá determinar la reforma de la ley (con el peligro que ello encierra de permanencia de la reforma), sino la adopción de medidas urgentes y excepcionales más fácilmente reversibles."³⁷

VII. CONCLUSIONES

El avance tecnológico, mucho más que las inevitables situaciones de crisis del sistema capitalista, parecería constituir el peligro mayor respecto de los derechos sociales. Sin embargo, para el mundo no constituye, ese avance, algo que deba producir situaciones irreversibles. Carlos Marx recuerda que en Europa, en el transcurso del siglo xvii, se produjeron revueltas obreras "contra el llamado molino de cintas (conocido también con los nombres de molino de cordones o silla de moler), máquina destinada a tejer cintas y galones". Marx agrega que:

A fines del primer tercio del siglo xvii pereció, víctima de los excesos del populacho, una sierra de viento, instalada por un holandés en las cercanías de Londres. Todavía a comienzos del siglo xviii, les costaba trabajo a las máquinas de aserrar movidas por agua vencer en Inglaterra la resistencia del pueblo, que el parlamento apoyaba. Cuando Everet construyó en 1758 la primera máquina de esquila

³⁷ *Ibidem.*

movida por agua, ésta fue quemada por unos cuantos cientos de obreros, a quienes el invento venía a privar de trabajo. 50,000 hombres, que hasta entonces habían vivido de escardar lana, protestaron ante el parlamento contra los *scribbling mills* y las máquinas cardadoras.³⁸

No obstante, de 1867, fecha de publicación inicial de la obra marxiana, hasta nuestros días, la clase obrera ha podido superar con creces, en muy diversas etapas, los riesgos de un sistema que ahorra mano de obra si con ello puede lograr menores costos y mayor productividad. A partir de las contradicciones evidentes del sistema capitalista que se basaba en los avances tecnológicos, el proletariado obtuvo avances definitivos en la conquista de derechos sociales hasta llegar a la creación, en el documento magistral de Querétaro, en 1917, y en la parte XII del Tratado de Versalles, de un sistema normativo que instauró las garantías sociales y reconoció las formas colectivas de lucha obrera. Es difícil admitir que simples contingencias temporales puedan acabar con la plataforma fundamental de los derechos esenciales de la clase trabajadora.

En todo caso, la tecnología no es, en sí misma, enemiga de la clase trabajadora. El problema fundamental está en su utilización sólo en beneficio de la clase detentadora de los medios de producción que basa su desarrollo en la explotación del hombre por el hombre. La solución habrá que encontrarla en la transformación, inclusive por la vía de la violencia, de ese sistema injusto, para instaurar otro que anteponga sobre los beneficios personales, los sociales.

El hombre habrá de encontrar nuevos caminos ante el dramático problema del desempleo. La preservación de la ecología, la generación de ocupaciones adecuadas a las necesidades humanas que hoy reclaman tanto; el desarrollo de la educación y la cultura, del arte, del deporte, podrán ser la respuesta para un sistema en que las máquinas sirvan al hombre y no lo degraden. El problema son los hombres y no las máquinas. En todo caso, el futuro de la humanidad tendrá que fundarse en la solidaridad, y no en el egoísmo. El socialismo, en libertad, es la respuesta.

NÉSTOR DE BUEN

³⁸ *El capital. Crítica de la economía política*, trad. de Wenceslao Roces, México, Fondo de Cultura Económica, 5a. reimpresión, t. I, 1972, pp. 354 y 355.