

ESBOZO HISTÓRICO DEL NACIMIENTO Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Víctor M. Pérez Valera, S. J.
México D. F.

Importancia del Tema

El trabajo humano se ha ponderado y valorado desde muchos puntos de vista. La Teología, la Filosofía, la Sociología, y la Antropología cultural, entre otras, han exaltado la dignidad del trabajo humano y las consecuencias que se siguen de apreciar su dignidad. Sin embargo, las bellas y sublimes elucubraciones de estas ciencias quedarían como un ideal utópico, en el peor sentido de la palabra, si todas estas elevadas concepciones no quedaran plasmadas, de alguna manera, en normas jurídicas que obliguen bajo coerción a los empresarios, patrones y empleadores.

En efecto, la ciencia del Derecho, como lo expresaban los romanos: “ubi societas ibi ius” está necesariamente presente en toda sociedad, y puesto que el trabajo es un propio del hombre, el Derecho del trabajo es un elemento imprescindible entre las principales ramas del Derecho (el Derecho social). Una de las finalidades de la ciencia jurídica es procurar la armonía y la justa superación de los conflictos en la sociedad, y precisamente las relaciones laborales son frecuentemente objeto de conflictos. Más aun, como lo señaló acertadamente el jurista alemán Hugo Sinzheimer la función específica del Derecho del Trabajo es procurar que el hombre no sea tratado como cosa. En suma, para que los altos ideales del humanismo en el trabajo no queden en letra muerta es necesario que se concreten en las normas jurídicas, ya que como bien decía Luypen el Derecho es el mínimo de ética exigible.

Ahora bien, el Derecho del trabajo es de reciente adopción en la ciencia jurídica, y por lo tanto, se impone el esbozo de un estudio histórico sobre esta materia. El decir que la Historia es la maestra de la vida es algo más que un lugar común. La Historia difícil y azarosa del Derecho del trabajo en su nacimiento y evolución nos brinda sabias enseñanzas sobre el presente y el futuro de tan importante disciplina.

Además, la Historia es una de las ocho especialidades funcionales que Bernard Lonergan postula, como derivadas de los cuatro niveles de conciencia que constituyen el conocimiento humano. Lo notable es que la Historia no la coloca Lonergan en el primer nivel de conciencia que equivaldría a la sola recopilación de datos, sino en el tercer nivel que supone, además de la intelección de los datos, el juicio de que esa intelección es verdadera.

Elementos principales

Dividiremos nuestro ensayo en los siguientes puntos: haremos un análisis somero de los fenómenos económicos, sociales y políticos que ocasionaron la Revolución industrial. Enunciaremos brevemente las denuncias de la inhumana situación de los obreros en esta época, tanto de parte del socialismo utópico y científico como del pensamiento social de la Iglesia. Aludiremos a la

supresión de las corporaciones, a la lucha del hombre contra la máquina y las sangrientas protestas y huelgas del movimiento obrero. Señalaremos también cómo la renovación de la ciencia jurídica de esa época dejó a los trabajadores en estado de indefensión.

Los aspectos anteriores los aplicaremos especialmente a la Historia de México, pues sus luces y sombras reflejan a grandes rasgos también la Historia de América Latina. Este esbozo estaría incompleto si no se mencionara la extraordinaria labor de la Organización Internacional del Trabajo. Finalmente destacaremos cómo en pleno siglo XXI persisten enormes lacras que se dieron en la Revolución industrial: desempleo, trabajo inhumano, especialmente de niños y mujeres y remuneraciones paupérrimas a los trabajadores.

Finalmente nos esforzaremos en tratar de modo somero el futuro sombrío del Derecho del trabajo ante la globalización, el desarrollo de nuevas tecnologías, la competencia comercial y los nuevos fenómenos laborales de contratación y empleo.

Supresión de las corporaciones

La Revolución Industrial y la Económica estuvieron en el origen de la decadencia, y a la postre, de la supresión de las corporaciones. El sistema de economía de la ciudad poco a poco fue remplazado por la economía nacional. La decadencia comenzó en Inglaterra: el Parlamento Inglés en 1545 prohibió a las guildas o corporaciones el poseer bienes. En el siglo XVII y XVIII se efectuó lentamente la descomposición de estas organizaciones en el continente Europeo. En Francia un fuerte golpe contra las corporaciones lo dio el edicto de Turgot, Ministro de Luis XVI, el 12 de marzo de 1776, no obstante que otro decreto del Parlamento de agosto de ese mismo año trató en vano de resucitar seis corporaciones. Quince años después en 1791 se dio el tiro de gracia a estas asociaciones de artesanos.¹

Las reacciones ante la Revolución Industrial

El principio de la autonomía de la voluntad que en el ámbito de los contratos establecían los códigos civiles, sólo en apariencia propiciaba la libertad y la igualdad en los contratos laborales. En realidad, la desigualdad económica tan profunda entre los contratantes generaba también la desigualdad social, política y jurídica. Como señala Mario de la Cueva, uno de los más grandes conocedores del Derecho laboral en América Latina, el liberalismo individualista no cayó en la cuenta de que “entre el fuerte y el débil es la libertad quien mata; la libertad no conduce por sí sola a la igualdad, la desigualdad, en cambio, sí conduce a la pérdida de la libertad.”²

Igual de contundente es la expresión de Nicolás Berdiaeff: “si el obrero está sometido a tratamientos degradantes, si se le exige una labor difícil de realizar bajo pena de ser privado del trabajo, y por consiguiente, de verse irremisiblemente lanzado a la miseria y, sin embargo su trabajo es considerado como libre, puesto que puede abandonarlo a su antojo, hay en esto un caso de coacción espantosa y su libertad no es más que ilusoria”.³

¹Para un estudio detallado de las corporaciones y su comparación con los sindicatos de la era postindustrial véase Cabanellas Guillermo, *Derecho sindical y corporativo*, Ed. Bibliográfica Argentina, Buenos Aires 1959, pp. 29-134 .

² Cueva Mario de la, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed. Porrúa, México 1938. p. 28.

³ Berdiaeff Nicolas, *Le christianisme et la lutte des classes*, Ed. Demain, Paris 1932, p.109.

Un acucioso investigador de los movimientos obreros Alberto J. Plá señala que la jornada normal de trabajo era de 15 horas o más, aunque se solían dar 30 minutos de descanso. Además frecuentemente los lugares de trabajo no eran higiénicos: locales laborales totalmente cerrados y a más de 30° centígrados. El reglamento interno de las fábricas, por lo demás, imponía multas a los obreros que lo infringían. Así, en 1823 encontramos que en Inglaterra al que silbaba en el trabajo se le multaba con un chelín, e igualmente al que llegaba al trabajo 5 minutos tarde. Al obrero enfermo que no enviaba un reemplazante competente se le multaba con 6 chelines al día. Como consecuencia de todo lo anterior, el promedio de vida en los barrios industriales descendió de 25 años y nueve meses en 1812 a 21 años y nueve meses en 1827.⁴

La máquina contra el hombre

La afirmación de Rudolf Von Ihering de que “todo derecho en el mundo debió ser adquirido por la lucha” es especialmente verdadera si nos referimos en concreto al derecho laboral. La primera batalla que tuvieron que librar los obreros fue sobre el derecho de asociación. En efecto, al entrar en decadencia el régimen corporativo, la asociación gremial, y en nuestro medio las cofradías de artesanos, los trabajadores quedaron aislados, desvinculados entre sí, era una lucha contra el Estado liberal, pero antes estaba la lucha contra las máquinas. En 1764 Hargreaves creó la primera máquina de hilos. Había perfeccionado el telar de lanzadera volante que Kay había inventado en 1733. En la década de 1780 aparecen otras innovaciones técnicas con el taller mecánico Cartwright y la hiladora mecánica de Crompton.

Con estos descubrimientos la máquina no sólo entraba en competencia con la habilidad de los trabajadores manuales, sino que los desplazaba. La reacción de muchos obreros fue violenta: destruir las máquinas y quemar las fábricas. Debido a esto en 1769 se promulgó una ley en Inglaterra para sancionar los asaltos a las máquinas y a las fábricas. Sin embargo la prohibición legal no frenó estas acciones: surgió, más destructor, el movimiento luddista (de Nedd Ludd, dueño de unas fábricas textiles), lo que ocasionó que se promulgara una nueva ley en 1812 por la que se imponía la pena de muerte al que destruyera una máquina.⁵

Protestas y huelgas

Ante una situación tan inhumana y opresora no se hicieron esperar las primeras protestas e intentos de huelga. Inglaterra fue el primer país en el que se dio la Revolución Industrial, ahí se dieron también las primeras manifestaciones de protesta: en 1819 se reunieron con este propósito más de ochenta mil personas, un número enorme para la época, en Saint Peter's Field. El ejército de Wellington cargó contra la multitud que huyó despavorida, se produjeron 20 muertos y 400 heridos. La ironía inglesa, en este caso resultó cruel: se proclamó a Wellington el triunfador de Waterloo y de Peterloo. Esta brutal represión

⁴ Plá Alberto J., *Introducción a la Historia General del Movimiento Obrero*, Ed. Tierra del Fuego, México, 1984, p. 20-21.

⁵ Cfr. Op. cit. Cueva Mario de la, Tomo I, p. 33.

fue inmediatamente respaldada con las *Seis leyes (six acts)* que prohibieron las reuniones, las organizaciones de obreros y toda agitación que perturbara “la paz social”.

No obstante estas violentas represiones, el movimiento obrero inglés no se intimidó: se hicieron varios intentos de formar sindicatos y realizar algunas huelgas, pero fracasaron. En 1834 se detuvieron 6 dirigentes obreros “los mártires de Tolpuddle” y se les deportó por siete años a Australia, sin embargo de tal modo se generalizaron las protestas que dos años después los líderes obreros fueron indultados y regresados a Inglaterra.

Represiones obreras en el continente Americano

En las luchas obreras del 3 y 4 de mayo de 1886 en la ciudad de Chicago, con ocasión de una huelga en la planta McCormick por la que se exigía la reducción de la jornada laboral a ocho horas, se suscitaron violentos enfrentamientos en los que resultaron seis policías muertos y más de sesenta personas heridas. Muchos obreros fueron aprehendidos, pero sólo ocho se llevaron a juicio. De éstos, cinco fueron sentenciados a pena de muerte, “los mártires de Chicago”.

Más injusta y sin ninguna repercusión positiva fue la masacre, en 1906, de 23 mineros de Cananea (Sonora, México) bajo el fuego de “tropas” americanas. Ellos pedían cinco pesos de salario por ocho horas de trabajo, en lugar de tres pesos por 16 horas de trabajo de los hombres y 15 de las mujeres. Igualmente violenta fue la represión de los obreros textiles, de Río Blanco, Veracruz en 1907. Ese mismo año la huelga de salitreros de Iquique, Chile, ocasionó una salvaje represión en la plaza Santa María que dejó alrededor de 2000 muertos. En agosto de 1929 se dio la matanza de las bananeras en Magdalena, Colombia, y el 21 de diciembre 1942 la represión de los mineros de Catavi en Bolivia, dejó un saldo de alrededor de 500 muertos.

Derecho del Trabajo en México siglo XIX

La Constitución de 1857 perdió la oportunidad de legislar sobre el Derecho del Trabajo. Varios constituyentes entre ellos Ignacio Ramírez, Ponciano Arriaga y Francisco Zarco eran muy conscientes de los graves problemas laborales, tanto en el campo como en la incipiente industria, pero prevaleció la opinión de Vallarta, que aunque consciente de los problemas, debido a su acendrado liberalismo promovió la opinión de que el gobierno no debía abordar los temas laborales, sino respetar el derecho de propiedad y la libertad del trabajo.

El Derecho Civil se promulgó en México en 1870, la visión que tiene del trabajo es más humana que la del Código de Napoleón, que considera a éste como un arrendamiento. En cambio, el Código

Civil mexicano lo equipara a la figura jurídica del mandato y juzga que es contra la dignidad de la persona comparar la prestación de servicios con un alquiler.⁶

El artículo 1298 del Código Civil mexicano consideraba nulo el contrato celebrado por intimidación, y el artículo 1299 definía la intimidación como la presión física o moral que de alguna manera afectaba la vida, la honra, la salud, la libertad y parte considerable de los bienes. Este era el caso de la mayoría de los contratos fabriles y mineros, aunque desgraciadamente eso no se reconociera. En cambio, el Código Penal mexicano que se promulgó en 1871, imitando al viejo Código penal francés, en el artículo 925 tipificaba como delito que los obreros se reunieran para luchar por mejores salarios y mejores condiciones de trabajo. Este artículo prevaleció en su aplicación, no obstante que el artículo noveno de la Carta Magna de 1857 garantizaba la libertad de “reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito”.

Organización Internacional del Trabajo

La OIT fue creada por el Tratado de Versalles (parte XIII) y desde 1919, superando la segunda guerra mundial y la desaparición de la Sociedad de las Naciones ha tenido una vida ininterrumpida, aunque no exenta de tensiones y conflictos. Durante la segunda guerra mundial tuvo que trasladarse a Canadá hasta que fue confirmada y renovada su función en la Declaración de Filadelfia de 1944. En 1945 la Organización de las Naciones Unidas la integró como un Organismo especializado. Desde ese momento especialmente se empeña en el perfeccionamiento del Derecho Internacional del Trabajo y en la asistencia y cooperación técnica. Por esos años se reintegraron a la OIT la Unión Soviética y los Estados comunistas de la Europa oriental. En 1971 La República popular China fue admitida a la ONU, pero se opuso a incorporarse a la OIT, no obstante que se había decretado la expulsión de Taiwan. En 1969 la OIT recibió el premio Nobel de la Paz. Ocho años después, en 1977 sufrió otra crisis con el retiro de los Estados Unidos.

Futuro del Derecho del Trabajo

Las nuevas tecnologías generan prosperidad para muchos, pero también desempleo para un buen número de trabajadores. La globalización con una economía cada vez más competitiva ocasiona también desempleo total o parcial, o bien situaciones precarias de salarios y de prestaciones laborales.

La OIT reportaba en 2003, 185.9 millones de desempleados en el mundo. En la mayoría de los países no hay seguro de desempleo, y en los que éste existe hay creciente resistencia de los contribuyentes a esta prestación social, por lo tanto los desempleados son vistos con indiferencia u hostilidad.

Charles Leadbeater y Geoff Mulgan, del Instituto Demos, en el artículo *The End Unemployment, Bringing Work to Life*, lo expresaban elocuentemente: “El desempleo no es únicamente un problema de la Economía. Una creación de empleo efectiva mejoraría

⁶ Cfr. Macedo Pablo, *El Código Civil de 1870*, Ed. Porrúa, México 1971. p. 42.

increíblemente la calidad de vida de millones de personas sin trabajo. Y también ayudaría a los sobrecargados de trabajo e hiper estresados, así como a muchos millones atrapados en trabajos no cualificados e insatisfactorios. Pero, por encima de todo, contribuiría a que nuestra sociedad recuperase el espíritu de utilidad y propósito común que ha perdido. Por eso es actualmente el problema central que afronta Gran Bretaña y la prueba de fuego del liderazgo político".⁷

Respecto a los bajos salarios un reciente informe de la OIT revela que más de 1,400 millones de trabajadores en el mundo ganan menos de 2 dólares al día, y 550 millones ganan menos de un dólar al día. Si a lo anterior se añade la plaga mundial del trabajo infantil, los grandes abusos del trabajo femenino en las maquiladoras y las nuevas modalidades de outsourcing o subcontratación, que ha debilitado mucho a los sindicatos, el panorama mundial es muy sombrío.

Conclusión

El siglo XXI está afrontando nuevos fenómenos laborales adversos a los trabajadores, quizá más agudos y complejos que en los tiempos de la revolución industrial. Quizá lo único que pudiera frenar estos fenómenos sería, no tanto la conciencia del derecho social del trabajo de cada Estado de modo individual, sino mediante una magna coalición de los países que en colaboración con la OIT elaboren una especie de Derecho Internacional del Trabajo, que se lleve a la práctica, si es necesario, de modo coercitivo. Esto, unido a una sabia legislación de cada uno de los Estados miembros de la OIT, podría propiciar que los aspectos positivos de los nuevos fenómenos laborales se incrementaran y se disminuyeran los efectos negativos.

⁷ Sheppard David, Díaz-Salazar Rafael, *El desempleo y el futuro del trabajo, Una investigación para las Iglesias*, Sal Terrae, Santander 1999, p. 225.