

Modificaciones laborales: tónica equilibrada

LAS recientes reformas aprobadas a la legislación sobre contratos individuales de trabajo reactualizan el difícil tema de cómo evaluar la justicia dentro de las normas que rigen las relaciones laborales.

Una larga historia de lucha de clases sistemáticamente fomentada por móviles ideológicos, ha llevado a muchos a considerar que el tema laboral constituye el escenario de una pugna de intereses sólo —y siempre opuestos— entre empleadores y trabajadores.

Sentada tal premisa, ha sido más fácil difundir la idea-fuerza de que todo cuanto beneficie a los empresarios representa un signo de inequidad reaccionaria, mientras todo aquello que favorezca a los trabajadores conlleva el halo de la justicia social.

La realidad, sin embargo, es muy diferente y hartó más compleja.

Desde luego, resulta fundamental considerar que en las cuestiones laborales no hay sólo dos partes interesadas, sino tres. Además de empresarios y trabajadores, existe una tercera, constituida por el resto de la comunidad que no participa de una de-

terminada relación de trabajo, pero que sí recibe sus efectos.

Esa tercera parte también concernida tiene diversos exponentes, entre los que sobresalen los desempleados y todas las personas en cuanto consumidores.

AHORA bien, aunque los efectos más importantes de las relaciones laborales sobre ese resto de la comunidad derivan de las negociaciones colectivas (cuyas normas no se modifican en las recientes reformas), también los contratos individuales tienen repercusiones innegables al efecto.

“En las cuestiones laborales no hay sólo dos partes interesadas, sino tres. Además de empresarios y trabajadores, está el resto de la comunidad que recibe sus efectos...”



De ahí que la legislación laboral debe buscar ineludiblemente la equidad entre empresarios y trabajadores, pero no podría jamás entenderse agotada con tal propósito.

Todo lo que signifique encarecer o rigidizar —en forma artificial o excesiva— el factor trabajo, sin duda beneficia a los trabajadores **empleados** en ese momento, pero perjudica a los **desempleados**, ya que desalienta las nuevas contrataciones por parte de las empresas y, más aún, la creación de nuevos entes productivos.

Asimismo, y en diversa medida según los casos, el encarecimiento artificial del costo del trabajo se refleja en el de los productos. Ello repercute ya sea en los consumidores por las alzas de precios, o bien en el conjunto de la comunidad, al dificultar a las empresas la obtención de utilidades que puedan ser capitalizadas y les permitan así su crecimiento, fuente de mayor riqueza, bienestar y empleo para todo el país, pero de especial importancia respecto de los más pobres.

CIERTAMENTE, lo anterior no resta validez al imperativo básico de velar por los legítimos intereses de los trabajadores, a través de normas que los defiendan y protejan con equidad en sus relaciones laborales.

De lo que se trata es de no olvidar que, junto a esas personas de carne y hueso que emergen en forma tangible, preferentemente por medio de las organizaciones sindicales, existen otros seres también de carne y hueso, pero cuya tangibilidad se advierte mucho menos y que carecen de voz organizada, las cuales no son actores —pero sí mudos destinatarios— del desenlace de los problemas laborales.

A la luz de las consideraciones anteriores, estimo que las recientes reformas legales aprobadas en el rubro, como tónica general, aparecen inspiradas en la búsqueda de un criterio equilibrado entre los variados y múltiples intereses comprometidos y que desbordan con mucho a los empresarios y trabajadores, aunque éstos sean sus más directos protagonistas.