

EL DERECHO DEL TRABAJO Y LOS ABOGADOS MEXICANOS. ENTREVISTA A ELEAZAR MALDONADO CISNEROS^{1 2}

FLORENCIA CORREAS VÁZQUEZ³

Uno de los objetivos de la Sociología Jurídica es conocer la ideología de aquellos profesionales cuya tarea está relacionada con producción y la aplicación del derecho. ¿Y quienes son estos profesionales? Sin lugar a dudas, los abogados en general, ya sea como productores de normas jurídicas, como administradores de la justicia, como abogados litigantes y, también, como formadores de juristas o sea como maestros de derecho.

Por ideología de los abogados entiendo las opiniones o conceptos que tienen acerca de lo que es el derecho en sí mismo, de la realidad a la que éste hace referencia, de los efectos que causa su aplicación, de lo es la justicia, de la capacidad profesional de los operadores jurídicos, y sobre todas aquellas actividades relacionadas con las normas jurídicas.

La entrevista que a continuación se detalla está circunscrita al área del Derecho Laboral y forma parte de una investigación titulada Alcances sociológicos de la Administración de la Justicia Laboral en Puebla. El entrevistado, maestro Eleazar Maldonado Cisneros, es un abogado de gran prestigio en la ciudad de Puebla. Fue director de la Escuela de Derecho de la Universidad Autónoma de Puebla y, durante diez años, director de la Bufete Jurídico Gratuito de la misma. Este último constituyó, por mucho tiempo, la única institución jurídica que se dedicaba a la defensa gratuita de la población poblana más desprotegida social y económicamente. Los trabajadores en general, los no especializados y sobre todo, los que contaban con un sindicato que velara por sus derechos, eran representados por este Bufete. Motivo por el cual he considerado muy importante realizar esta entrevista a fin de que se conozca la opinión sobre el Derecho Laboral y su aplicación de un abogado defensor de los trabajadores con estas características.

He aquí nuestra conversación.

Florencia Correos Vázquez(FCV): ¿Cuáles son los objetivos del Derecho del Trabajo?

¹ Entrevista realizada el 14 de septiembre de 1994.

² Director del Bufete Jurídico Gratuito de la Universidad Autónoma de Puebla. 1972-1982. Representante de la Universidad Autónoma de Puebla ante la Junta Especial N° 5 de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. 1979-1987. Director de la Escuela de Derecho de la Universidad Autónoma de Puebla durante el año 1977.

³ Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Eleazar Maldonado (EM): el objeto del Derecho Laboral, básicamente, como todas las preguntas que me vas hacer, tiene dos respuestas. Una respuesta sería que mira a todo lo relacionado con el trabajo. Pero, aquí es donde está la diferencia, sí con el trabajo pero ¿en relación con quién? Entonces el patrón lo va a ver, pero en relación con él, en relación con la productividad, en relación con sus intereses y nosotros, los trabajadores, vamos a creer que es al trabajo pero mirando, si bien es cierto, con el objetivo al trabajo pero en relación con nosotros como personas. Yo diría que esa sería la respuesta. Ahora bien, los estudiosos del derecho laboral van a decir que es el trabajo, pero un trabajo relacionado con el hombre, pero, a su vez, en contacto con un derecho reivindicador. Unir estas dos cosas sería lo más correcto. Desafortunadamente, por un lado va el discurso y por otro lado va la práctica. Pero, así, escuetamente el objetivo del derecho laboral es el trabajo.

FCV: por ejemplo, Mario de la Cueva dice que el derecho del trabajo es un derecho de y para los trabajadores, y los críticos como Jeamaud, Graciela Bensusan, etcétera, dicen que al regularizar el proceso de trabajo y los derechos de cada uno, lo que hace es obstaculizar a la lucha de clase, tratar de controlar la lucha de clases. ¿Cuál es su opinión al respecto?

EM: yo creo que el derecho laboral es, entre los derechos existentes, como clases de derecho, uno de los que va más en contra de los intereses de los trabajadores. Es un derecho que prácticamente establece, para que queden bien fijos, cuáles son los derechos, no de los trabajadores, sino de los patrones. Y entonces al entrar a esa regularización, pues sí que regula la explotación. Entonces, yo creo, que manejar al derecho laboral como un derecho reivindicador, como hace Trueba Urbina, por ejemplo, es tomarlo no muy en serio. Es más: me atrevo a pensar que si lo hace con conciencia de que así es, a lo mejor estaría justificado. Pero, esto lo digo porque no creo que eso suceda; lo dicen con conciencia de que no es cierto, entonces, esto sí es grave. Definitivamente, el derecho laboral no puede estar en favor de los trabajadores, sino al contrario, siempre los ataca, establece para ellos límites bárbaros. Nunca el derecho laboral va actuar en favor de ellos. Se puede constatar el contrato colectivo, la huelga, la sindicación; por ejemplo: no cualquiera se puede sindicalizar, se exigen una serie de requisitos. Las huelgas en la realidad no están permitidas. Vaya..., el gobierno y la ley le crean una serie de obstáculos..., el caso es que nunca prosperan, nada más cuando ellos quieren, y se terminan cuando ellos quieren, y basta con que dicten una determinada resolución para que terminen con una huelga y determinados trabajadores queden fuera. Entonces yo no creo que sea un derecho protector. En el discurso sí, en la práctica no.

FCV: hay quienes sostienen que el derecho del trabajo pertenece al derecho público y otros dicen que pertenece al derecho social. ¿Qué es el derecho social?

EM: desde luego que existe una clasificación del derecho; una clasificación bipartita, perteneciente al Derecho Romano, en la que se clasificaba en derecho

público y privado. Al público lo conceptualizaban como el derecho que rige las relaciones de los estados entre sí o del Estado y los particulares. Y el derecho privado como el derecho que rige las relaciones de los particulares entre sí. Ejemplo de un derecho privado sería el derecho mercantil, el derecho civil. Y en el derecho público los ejemplos clásicos son el constitucional, el derecho administrativo, el derecho penal y el derecho internacional. Sin embargo, por la década de los sesentas, se dio por sostener que esa clasificación era muy atrasada y se inventó una nueva, que aumentaba el derecho social. A éste lo manejaron como el derecho que rige las relaciones de la clase económicamente débil, y ahí metieron el derecho laboral, al derecho agrario, al derecho de la seguridad social. El derecho social adquirió un auge pavoroso. Incluso yo estuve inscrito dentro de este derecho social, por bastante tiempo, hasta que me fui, poco a poco, dando cuenta que era una mentira. El derecho del trabajo sigue siendo un derecho público. Y el derecho social mentado se ha acabado y en la actualidad ya no hay quien sostenga esto. Uno de los sostenedores de esta tesis fue, precisamente, Carpizo. Creo que ni él habla ya de esto.

FCV: otros conceptos que están en discusión por los diferentes teóricos son los referentes al "contrato de trabajo" y la "relación de trabajo". Mario de la Cueva dice que la "relación de trabajo" es más conveniente para el trabajador, sobre todo en cuanto a la no exigencia de un contrato escrito. En cambio, los críticos se refieren al "contrato de trabajo" en cuanto definen a la fuerza de trabajo como una mercancía y lo que se compra y se vende es un contrato. ¿Usted que piensa?

EM: yo pienso que es una distinción un tanto acuciosa. Efectivamente se maneja la relación de trabajo como el hecho material de que una persona vende su fuerza de trabajo a otra. Ésta es una relación de trabajo. Y el contrato es que esa venta se haga, pero regulada. Entonces, manejar que el contrato no puede existir sin la relación, porque la relación es la que origina el contrato, pues, creo que son diferenciaciones sofisticadas. La verdad es que se termina siempre en lo mismo: haya contrato o haya relación, la verdad es que el trabajador nunca recibe lo que realmente merece por su trabajo. En los dos casos la plusvalía sigue quedando en poder del patrón y al trabajador se le sigue dando aquello que le es necesario, no para vivir, sino para sobrevivir, y así el patrón pueda seguir teniendo la plusvalía y explotando al trabajador, realmente quedándose con lo que es de éste.

FCV: en la práctica, en cuanto a la administración de la justicia ¿qué opinión tiene de ella? ¿Existente diferencias entre la Junta Local y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje?

EM: no, creo que ninguna. Trabajé mucho tiempo en la Junta Local, por haber sido representante de la Universidad (UAP) de aquella época y tenía contacto con la Federal. Y me daba cuenta que, en líneas generales, en lo esencial, manejaban los mismos principios, las mismas formas, hasta sus mismas prácti-

cas viciosas. Se alegaba que los federales estaban mejor preparados que los locales, pero la verdad es que había muy buenos en la local y malos en la federal. Ni en eso siquiera se diferenciaban. Por lo demás tienen el mismo corte. Como ambas juntas están insertas en el Poder Ejecutivo, el Poder Ejecutivo se conduce siempre igual. Un presidente de la República y un gobernador son igualitos, están hechos de lo mismo, tienen el mismo corte.

FCV: ¿Cuáles son los objetivos reales de las juntas de conciliación y arbitraje?

EM: creo que el objetivo real de un tribunal de éstos, es que no existan problemas dentro de un estado. Aparte de los problemitas individuales que resuelven y que entre los muchos no pesan nada, lo que les interesa al Estado son los relacionados con la huelga. Tienen un cuidado especialísimo de cuántas huelgas van prosperando y cuántas no. Aunque el trabajador no quiera, los representantes del trabajo lo llaman y mediante lo que se llama "la conciliación", que no es otra cosa que la imposición de una concertación, terminan con una huelga, siempre por supuesto sacándole algo al patrón, que es lo mínimo, con lo cual no va a resolver nada el trabajador, pero sí se va a acabar con las huelgas. Con los sindicatos sucede lo mismo. El gobierno aceptará sindicatos pero siempre que sean blancos, siempre que de ellos sepan su sumisión. Pero, por ejemplo, un sindicato independiente nunca logrará su registro. Para que usted logre un registro ¡vaya que va a necesitar mucho! Es más, nunca vi un solo caso. Lo mismo que pasa en las huelgas y en los sindicatos pasa en los contratos colectivos. Los contratos colectivos también urgen la intromisión del Estado. Un contrato colectivo, aunque parece increíble, se arregla directamente con el Estado. Por eso era que en la Junta en la época que abrió sus puertas a las universidades, tenía problemas con la UAP, porque el representante de la Universidad, tomando en cuenta la línea de pensamiento de ésta, pensaba más como trabajador que como patrón. Y existían problemas. Creo que en las últimas fechas eso se ha acabado, el representante de la Universidad es un verdadero patrón.

FCV: Volkmar Gessner, de origen alemán, llevó a cabo una investigación muy importante en México, escribió el libro *Los conflictos sociales y La administración de la justicia en México*⁴, en el que afirma que estas instituciones como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, nombra varias otras, sirven para evitar y solucionar más fácilmente los conflictos sociales y evitar que lleguen numerosos expedientes a los tribunales superiores y en este sentido las Juntas son positivas por este objetivo. Un juicio laboral en el Tribunal Superior de Justi-

⁴ Gessner, Volkmar, *Los conflictos sociales y la administración de la justicia en México*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1986.

cia dura dos años y una conciliación cuatro o cinco meses. ¿Usted que opina al respecto?

EM: pienso que tiene razón, que es una forma de descentralizar. Es una descentralización efectiva pero, digamos, en lo práctico y no mirando el fondo de las cosas. Cuando un problema se complica va a parar a la Nación, a los Tribunales Federales. De manera que el Estado es un buen mediatizador de los problemas estatales y por ende a nivel nacional. Así pues si el problema es delicado allá va a parar. En otros casos de plano, eso no se admite como, por ejemplo, con los trabajadores de la Federación. En esos casos habrá que ir a pelear directamente a México, allí no vieron la descentralización. Pienso que el autor lo vio de una manera muy práctica. Si realmente, el objetivo de todos esos tribunales locales es evitar que los problemas lleguen allá, que no los centre nada más la federación. Lo que ha sucedido en materia de amparo, antes nomás existía una Corte de Justicia, ahora se han creado una serie de colegiados que resuelven los problemas en Circuitos, y entonces, si evitan que los problemas se centralicen en una sola parte. Aquí el problema es el siguiente: que tanto en la Suprema Corte de Justicia como en los Tribunales Colegiados de Circuito tienen el mismo criterio, una visión favorable al patrón, y el resultado sigue siendo el mismo en el fondo, aunque en la práctica si deja de haber problemas que se concentran demasiado. Eso es lo que yo pienso.

FCV: ¿Qué entiende usted por conciliar un conflicto laboral?

EM: entiendo por conciliar que rápidamente se pudiera dictar una especie de sentencia sin tanto trámite, que resolviera por convenio un problema en el fondo. Eso sería lo que yo entendería.

FCV: ¿Y qué significa en el fondo?

EM: dar exactamente a las partes lo que les corresponde. Digamos que un trabajador ha laborado treinta años, procede pagarles sus prestaciones, es decir, hacerle la cuenta de todo lo que le corresponde, y sin más trámite, entregárselas al trabajador. Eso yo llamo conciliar. Evito todo el problema que le voy a causar al patrón; buscando abogado; yendo a cada rato a la Junta; creándole problema tras problema, que toda la gente sepa que siempre está en conflictos, todo eso. Hacer más ágil el trámite, eso es conciliar.

Ahora, lo que realizan las autoridades al conciliar es acabar con un problema a rajatabla. Entonces, para el trabajador no hay más que dos cosas: o concilia o concilia. Le manejan mucho aquello de que en una conciliación todos pierden, entonces bajo este *slogan* de que todos pierden, o no le dan nada o casi nada o lo que quieren. Para que haya una correcta conciliación, lo ideal sería que las dos partes tuvieran la misma fuerza; eso sería lo ideal y ese sería el ideal que habría que buscar. Ver como está el patrón y como está el trabajador en cuanto a su correlación de fuerzas y así conciliarlos. Esto no es así, el patrón tiene una fuerza económica bárbara y el trabajador una descomunal necesidad y entonces el patrón se vale de eso para darle al trabajador lo que a él se le ocurre. El trabaja-

dor pensando que no pudiera obtener nada a largo tiempo y con la necesidad que en ese momento vive, termina por conciliar su conflicto laboral. Entonces hay varias formas de entender la palabra conciliación. De parte de las autoridades es terminar un asunto a raja tabla y con todas las ventajas para el patrón. Nosotros pensamos que conciliar es que el asunto se arregle dándole al trabajador sus prestaciones completas a cambio de evitarle al patrón todo un complejo de problemas.

FCV: por ejemplo, analicé una muestra intencional del 10% de los expedientes de 1992. Los expedientes eran bastantes parecidos, más del 90 % habían recurrido a la Junta por despido injustificado. Observé que en todas las juntas especiales se conciliaba en unos tres o cuatro meses. La Junta Local tiene un tabla para la conciliación, así por ejemplo en vez de 90 días de indemnización son 45, no se consideran los salarios caídos, etcétera. La tabla consiste en darle al trabajador la mitad de lo que le corresponde por ley. Pero a veces los expedientes muestran que ni siguiera ese 50 % se les entrega.

EM: muchas veces, en los expedientes, no se fija la cantidad. Solamente se dice que estando el trabajador y el patrón conciliando han llegado a un acuerdo, que resuelven su problema, sin citar cantidad alguna. No obstante que la ley dice que las autoridades deben estar atentas para que se hagan conciliaciones lo más bondadosas que puedan ser para la parte trabajadora. Hay conciliaciones tremendas, por su inequidad; en una conciliación indiscutida son los tres meses famosos. Tres meses por tres días de trabajo o por treinta años. Pienso que las conciliaciones no deberían discutir esta prestación, es más que ni debía hablarse de tres meses como algo constitucional. Hablaría de los tres meses inconstitucionales. ¿Tres meses? ¡Tres meses te los acabas en tres días y son treinta años que tú diste de tu vida! Creo que de estos tres meses nada es del patrón; es algo que tú fuiste guardando. Porque el número de años trabajados son del trabajador, no se tiene por qué controvertirlos, hay que cobrarlos, porque son como si se hubieran depositado en una caja fuerte una cantidad de dinero, eso ya es tuyo, no le pertenece al patrón. El patrón no tiene por qué discutir eso en una conciliación, “me das lo que es mío” y “luego vamos a discutir lo que me vas a dar como conciliación como resultado de una concertación”. Los patrones te pichicatean todas esas cosas y terminan dándote nada. Uno ve una conciliación y uno dice esto no puede ser.

FCV: ¿Los abogados que defienden a los trabajadores porque aceptan esas conciliaciones? Por qué él va a cobrar de acuerdo a lo que obtenga el trabajador.

EM: mira, el abogado va a cobrar de acuerdo a lo que se recupere y cobra fuerte, hay algunos que cobran hasta el 50%, los que cobran más barato cobran el 30%, entonces a ellos les conviene cobrar cuentas bastante altas. Sin embargo, es tal el número de presiones que tiene que soportar el trabajador que termina cediendo, con lo menos que se le amenaza es con meterlo a la cárcel por algún delito que le van a inventar. Como abogado le recomiendas, le recomiendas

y peleas sus prestaciones, pero los patrones comienzan a eliminarlas, y gradualmente le van aumentando su liquidación, primero, mencionan una cantidad, luego otra y otra y llega un momento en que toma ese dinero aún en contra de lo que dijo tu abogado. Éste tiene serios problemas. A mi me tocó el siguiente caso. Al saber los términos de la conciliación indiqué a mi cliente: “si usted recibe esa cantidad, olvídense de mí, porque para admitirla no se necesita que tenga usted abogado”. Y entonces el trabajador me dijo, “mire, abogado, perdóneme pero yo no tengo ni un centavo para vivir y esto, yo creo que me va servir para que busque el próximo trabajo, de manera que hasta aquí nos vemos, muchas gracias”. Me retiré del caso, porque pensaba que esa conciliación era anticonstitucional. Entonces yo me retiraba y a él le daban una bicoca. Por otra parte me atrevería a decir que no hay abogados litigantes que en ese tramo procesal pudieran traicionar a los trabajadores, o bien, que son pocos. Que el patrón les diera ..., yo creo que no. Ahí es el trabajador el que presiona, pero presiona por cuestiones reales, porque fuera de la conciliación está la esposa, están los hijos y está también el patrón queriendo meterlo a la cárcel; haciendo todas las componendas del mundo y la clase trabajadora no resiste ese poder del patrón.

FCV: En Argentina existían las famosas listas negras entre las empresas, si alguien era despedido del trabajo por la participación en una huelga entraba a formar parte de dichas listas y jamás volvía a encontrar trabajo.

EM: aquí también existen. Como trabajador te despiden y por otro lado están haciendo una lista para pasarla a todas las empresas con tu nombre. Ahora que si el trabajador acepta una bicoca por irse no pasa a esa lista negra, hasta le dan su carta de recomendación. Entonces imagínate a un trabajador que le dicen: “así que no acepta usted la conciliación” y lo roten entre todas las empresas. Pienso que mejor lo que le den y su carta de recomendación y con su "indemnización" le ayudará para sobrevivir mientras encuentra otro trabajo. Estas son cosas patronales y en las que están muy bien unificados. Y además ayudados por el derecho y por la Junta. La Junta también convence al trabajador de lo mismo, porque mete la cuchara y dice: “mire, a usted le conviene más lo que le dan, lo que pasa es que el abogado va a ganar más y por eso quiere más y él va seguir luchando y a lo mejor lo logra pero como en cinco años”. Entonces, el trabajador tiene todos en su contra. Es un problema tremendo.

FCV: ¿Hay corrupción en las Juntas de Conciliación y Arbitraje?

EM: sí, claro. Desde el momento en que vas a presentar tu demanda, hasta el dictado del laudo, todo es dinero. Hay algo que a mí me sorprende bastante, hay abogados especiales para esas juntas. No en cuanto al conocimiento científico que se tenga, sino la especialidad del lugar. Si tú vas con todos los conocimientos del laboral a litigar ahí, no te va a prosperar nada, todos te van a ver en una forma rara, no van a entenderte, no van a entender tu forma de ser, ni siquiera si vas a ayudar a una parte, eso no cuenta. Ahí ya se saben quienes son los abogados que deben litigar y todos los demás pierden. La corrupción yo no la observo,

digamos, desde el punto de vista del dinero exclusivamente, sino que hay otro tipo de corrupción. Por ejemplo si ahorita tú vas a ver a la Junta los asuntos de la Universidad, y luego vez los asuntos anteriores a este período, digamos de la época de Terrazas⁵ y la del licenciado Vélez⁶, vas a ver como ahí ganaban los trabajadores y ahorita no gana ningún trabajador. Si tú fueras a ver cuántos recursos ha interpuesto el sindicato en contra de la Universidad, en relación con el contrato colectivo, te vas a asustar, no se ha ganado ninguno problema. El maridaje Junta Universidad es también corrupción. También si compartimos la idea de que si todos los derechos, deben tratar a las personas como iguales, en el derecho laboral no resulta cierto. Esta materia no exige que el juzgador sea el imparcial: Al contrario en él se exige cierta parcialidad. Hay que estar de parte del trabajador o truena. Y eso lo admite la ley en muchos casos, en muchos admite la igualación de las personas, igualar a los desiguales y poder mejorar la administración de la justicia. La inobservancia de estos principios es corrupción. Entonces, hay una corrupción tremenda, y no necesariamente manejando los quintos, que eso es lo primero que se ve, sino manejando otras cosas. Si a un gobernador le interesa que no haya problemas en el Estado, ¿qué problemas colectivos, de huelga o de sindicalización se van a ganar? Ninguno, porque está el interés del gobernador.

FCV: ¿Quién nombra al presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje?

EM: el gobernador, y pertenece al Ejecutivo. Y él le paga. Ahorita vivimos en una Universidad en paz, entre comillas. ¿Crees que le corresponde a la Junta resolver los problemas de acuerdo con la ley? En el discurso sí. En el terreno de la práctica no. al sindicato de la Universidad tiempo le hace falta para defenderse de los embates patronales. Los trabajadores han pasado a segundo término.

FCV: uno de los derechos de los trabajadores, de acuerdo a los teóricos del derecho laboral, es que la prueba está a cargo del patrón, los costos también ¿Esto se cumple?

EM: se cumple hasta cierto límites. Pero la verdad es que hay formas para que eso que está a tu favor se vuelve en tu contra. Mira: todo lo que es ley, no hay que tocarlo. Yo creo que cuando alguien te dice que te va aplicar la ley, es que va acabar contigo. Eso que tú estas diciendo es lo que te decía hace un momento, que el derecho laboral tiene, entre otros objetivo, igualar a las partes y luego hacerlas contender. Pero eso es en el discurso nada más. En la práctica no resulta así, o por lo menos en la mayoría de los casos.

⁵ Se refiere al Ingeniero Luis Rivera Terrazas, rector de la UAP en el período 1975-1981. Nota de la entrevistadora.

⁶ Alfonso Vélez Pliego fue rector de la Universidad Autónoma de Puebla de 1981 a 1986. Nota de la entrevistadora.

FCV: ¿La prueba quien la presenta en la mayoría de los casos o a quién se la exigen?

EM: se la exigen al patrón en la mayoría de los casos. Y ellos la presentan porque tienen el medio de hacerlo. Ellos inventan libros, inventan renunciaciones y no porque éstas no las tengan, digamos, porque tú como trabajador lo primero que haces cuando vas a trabajar a algún lado, es firmar en blanco. Si quieres. Si no quieres, no firmas y tampoco hay trabajo. Te hacen renunciar y cuando tú alegas despido lo primero que te presentan es una renuncia firmada por ti. Entonces ¿qué se puede hacer contra eso?

FCV: ¿Todos los trabajadores firman papeles en blanco?

EM: la mayoría. Algunos firman papeles en blanco, otros firman documentos. Por ejemplo, un título de crédito, dicen que para garantía. La cosa es que si demandas por despido, en el mercantil te hacen pedazos; prefieres, que mejor te liquiden y no verterlas con esos documentos. Existen muchas empresas en las cuales te exigen documentos que te van a manejar después.

FCV: ¿Cuáles documentos por ejemplo?

EM: las renunciaciones en blanco, como serían los títulos de crédito y otros papeles con solo tu firma. No creo que haya un trabajador que no se niegue a hacerlo y tenga trabajo. Y sí hay listas negras de trabajadores; también hay listas de empresas que practican esto. Inclusive en esta práctica ya nos extendimos hacia otros campos: por ejemplo, esto ha salpicado al derecho civil. Vemos que en los contratos de arrendamiento, en lugar de firmar un contrato de arrendamiento, firmas muchos documentos y cada vez que pagas te dan un documento; y si no pagas, en vez de estar peleando contigo, te demandan ejecutivamente y punto.

FCV: según Mario de la Cueva, el derecho de trabajo es un derecho que está regulando desiguales, entonces la obligación del funcionario es apoyar al débil, que es el trabajador.

EM: por eso te digo que el juzgador laboral, debe ser parcial y no imparcial. Aquí es parcial pero para el otro lado, para el patrón. Y como hay muchas formas de ver al derecho, siempre sale perjudicado el trabajador.

FCV: entonces, ¿cuál es la solución para los trabajadores?

EM: para mí, la solución es que este derecho que tiene un discurso, se haga coincidente con la realidad de la práctica. Para mí la ley laboral es buena. No digo que es ni reivindicadora, ni digo que es protectora, pero que si ayuda, sólo que aplicándola debidamente, con las parcialidades que se requieren. Por ejemplo, Baltasar Cavazos grita contra la ley laboral porque es igualitaria. Él sabe que eso es discurso, pero él grita y argumenta su postura con principios del derecho romano, pero de un derecho romano rígido y bárbaro. Entonces, ¿cómo podemos así, cómo podemos..., contar con una buena justicia laboral?

FCV: ¿Cómo calificaría usted la administración de la justicia?

EM: Yo la calificaría como mala.

FCV: Usted me ha dicho que la ley laboral es buena.

EM: también he dicho que sólo en el discurso. La ley laboral es buena, de lo único que la despojaría es de aquello que con ella casi casi hacemos la revolución. No, no vayamos hasta allá. Es buena. A pesar de su práctica es la conjunción de logros de la clase trabajadora. Que luego se echan para atrás, lo que permite que los trabajadores salgan a seguir reivindicándolos y cuando los tienen de nuevo, se les vuelven a quitar, convirtiendo a su lucha en un círculo vicioso. Pero bueno, al fin y al cabo es buena. Lo que tendríamos que hacer es buscar juzgadores, que fueran verdaderamente parciales hacia las clases trabajadoras, que conocieran bien sus problemas y que dejaran de pertenecer al Ejecutivo e inclusive a la Universidad. Si alguien trabaja en esta universidad y trabaja de parte de ésta ¿cómo va a poder resolver a favor de los trabajadores?

FCV: Algunos juristas piensan que hay que modificar la ley, sobre todo con el Tratado de Libre Comercio. ¿Cuál es su opinión?

EM: Quieren cambiar la ley porque..., mira, la Ley es buena, la que tenemos, escrita, su problema es que no se aplica. Dicen: si no se aplica, saquemos otra que sí se aplique y que va a hacer que esté de acuerdo con lo que se está haciendo ahorita. Es decir, no quieren principios favorables para la clase trabajadora, ni siquiera escritos. Esa es la explicación, ni siquiera escritos. Y eso, sí creo que no lo debemos permitir. Si no lo aplican, dejémoslo, que por lo menos, esté escrito. Por lo menos deja que yo, cuando tenga necesidad, se los recuerde. Pero no se vale que te lo quiten. Es decir, por ejemplo, las huelgas ¿para qué sirven? Para nada, todo el mundo las rompe, las declaran nulas, inconstitucionales, pero en la Ley son buenas. El sindicato ¿para qué sirve? También para nada, hay una serie de sindicatos blancos, todos manejados desde sus cúpulas, no sirven para nada, pero, sin dudas, en la Ley son buenos. Los contratos colectivos son excelentes pero todo el mundo pasa sobre de ellos pero en la Ley son buenos. Dejémoslo todo así. Repito, una cosa es el discurso y otra la práctica. Por lo menos me conformo con el discurso, tengo la esperanza que algún día se aplicará.

FCV: ¿Usted cree que la ley laboral exige algún cambio?

EM: Yo diría que necesita ciertas adecuaciones, nada más. Que ya no se cambiara la Ley Federal de Trabajo.

FCV: ¿Cuáles adecuaciones por ejemplo?

EM: Es muy complejo hablar de eso. Pero vamos a suponer un caso. Por ejemplo ¿qué necesito yo para hacer un sindicato? Lo que yo necesitaría y que yo pediría que dijera la Ley, es que yo reuniera determinado número de personas y que fuera registrado mi sindicato. Pero me ponen tal número de exigencias dentro de la misma ley, que a mi sindicato no lo voy a registrar nunca. Entonces habrá que obedecer la voluntad de las partes, ¿no? La voluntad de las personas, nuestra voluntad es crear un sindicato y se acabó. Y luego dejar que las autoridades vigilaran esos sindicatos. Si sabemos que un sindicato no es representativo una institución ¿por qué lo voy a admitir? Pero si lo es ¿por qué lo quiero des-

truir? Por ejemplo, nuestro sindicato, quererlo desaparecer es impensable... Y lo peor es que nos encontremos una autoridad que comulgue con ese proceder. Bueno ¿qué está ocurriendo aquí? Nada, la aplicación de toda una serie de artículos que están ahí en el código, mal aplicados y después nos van a decir que todo es legal. Yo creo que antes de ver la legalidad se debería ver la legitimidad. No legal porque lo dictó el legislativo, sino que veríamos la legitimidad ¿quién le dijo al legislador que hiciera eso? Y en la fuente real si encontraríamos la solución al problema.

FCV: ¿Quisiera agregar algo más?

EM: Nada.

FCV: muchas gracias.