

Entrevista a Néstor de Buen

Continuando con las entrevistas a los profesores que tomaron parte en el Tercer Curso Internacional de Derecho del Trabajo Comparado, es para THEMIS un honor presentar las declaraciones del destacado jurista mexicano Néstor de Buen.

El Dr. de Buen es miembro de número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, así como profesor titular de la Universidad Iberoamericana y profesor interino de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales ACATLAN (U.N.A.M.). Igualmente es autor de importantes obras sobre la materia, como su "Derecho del Trabajo" y "La Reforma del Proceso Laboral", entre otras.

Esta entrevista no hubiera sido posible sin la colaboración de Rosario Saco, Juan José Ruda y María Teresa Quiñones, colaboradores de nuestra revista.

Thémis: Dr. De Buen, si bien la Constitución Política del Perú consagra el principio general de la no discriminación, en el ámbito laboral es posible comprobar que existen diferencias entre obreros y empleados. ¿Está usted de acuerdo en que se mantenga esta distinción, o en su lugar, considera que dicho tratamiento debe uniformarse?

De Buen: Bueno, aquí estamos ante dos situaciones, en primer lugar el concepto y, en segundo lugar, el tratamiento dado a obreros y empleados. Desde luego, no es justificable, en modo alguno, esta diferencia. Algún autor italiano trató de establecerla (no recuerdo el nombre, aunque lo cito en mi libro "Derecho de Trabajo"), pero, en conclusión, no hay manera de hacerla.

La ley mexicana de 1931 hablaba también de trabajadores obreros y empleados pero exclusivamente para los efectos del pago de salarios. La ley actual hace referencia a los trabajadores que realizan fundamentalmente labores manuales, y dice que se les deberá pagar semanalmente o, cuando menos, cada quince días. Esta es la única diferencia en la ley mexicana entre lo que ustedes llaman obreros y empleados, aunque en realidad se trata de un concepto ya superado. En sus tiempos, nuestra disciplina fue conocida como Derecho Obrero, pero ésa es una concepción limitada y hoy debe utilizarse el concepto común de trabajadores.

Ahora bien, de haber discriminación, en el sentido de que una conducta relativa a un obrero es sancionada con mayor rigor que si se tratara de un empleado, ahí sí se rompería definitivamente el principio de la igualdad. Por supuesto que este principio de-

be verse con mucho cuidado pues se trata de la igualdad entre los trabajadores, mas no de la de ellos con los empresarios, porque ésta no existe; precisamente el Derecho de Trabajo parte de la idea de esa desigualdad pero prohíbe que se dé entre los propios trabajadores.

Sin embargo —y en sentido inverso— en la legislación mexicana se habla de los trabajadores de confianza, de aquellos que no lo son e, inclusive de los representantes del patrón. ¿Cuál es el sentido de la diferencia? En primer lugar, estos últimos están excluidos, por ejemplo, del beneficio de la participación en las utilidades. En segundo lugar, los trabajadores de confianza son elegidos generalmente de manera libre por el patrón y están sometidos a una serie de limitaciones en sus derechos. Se supone que son gente que tiene un mayor ingreso, con beneficios adicionales y a los que la ley no necesita proteger tanto, y por estos motivos se les discrimina de diversas maneras: no pueden formar parte en los sindicatos de los demás trabajadores, pueden ser despedidos por los motivos ordinarios y además al perderseles la confianza, razón por la cual no tienen derecho a la estabilidad en el empleo.

Esta desigualdad no es en nada positiva, desde luego, pero se produce en un sentido contrario al que ustedes me informan se da en el Perú. Es decir, que los trabajadores, a los que llamaríamos obreros o manuales, resultarían más protegidos por la legislación mexicana que aquellos que no tienen estas características.

Thémis: A veces, el empleador puede tomar en cuenta ciertos elementos que le sirvan de base para

remunerar de manera distinta a trabajadores de la misma categoría. ¿Cuáles serían para usted los criterios válidos o aceptables?

De Buen: Debemos partir de un supuesto: la igualdad de todos los trabajadores. Esto se encuentra plasmado en el artículo 3ro. de la Ley Federal del Trabajo de México que prohíbe hacer distinciones en razón de sexo, edad, estado civil, origen y otras cosas más y, aunque no menciona la nacionalidad, la regla básica es que no puede haber diferencia de trato entre los trabajadores. Evidentemente, existe otro principio —también muy importante— que establece que a igual trabajo debe corresponder igual salario, sin diferencias de ninguna clase. Si partimos de estas premisas, cualquier sistema discriminatorio sería contrario a Derecho, contrario a Ley. Sin embargo, en términos de productividad —por ejemplo— podría pensarse en una distinta remuneración para trabajadores de la misma jerarquía, pero de ningún modo sería posible por razones de otro tipo.

Debo decir que en México se ha ido reconociendo el derecho a un pago extra por antigüedad, el cual no se liquida al final de la relación sino durante la relación misma. Por ejemplo, en el contrato colectivo de trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, se estipula que el trabajador con cinco años de antigüedad tiene derecho a cobrar hasta dos meses de salario adicional al año, el mismo que se incrementa cada quinquenio.

De aquí resultan dos cosas, en primer lugar, el que dos personas que hacen el mismo trabajo reciban diferente ingreso, y, en segundo lugar, la pregunta de si ese pago adicional, ese plus, es un salario. Si nos remitimos a la definición estricta de salario —de acuerdo a la ley mejicana— resulta que éste no lo sería porque salario es todo aquello que se paga al trabajador a cambio de su trabajo. En el caso específico del pago por antigüedad no se le paga por su trabajo sino por el tiempo que tiene prestando servicios, lo cual, desde cierto punto de vista, salvaría las conciencias, pues esta fórmula no rompe con el principio de a igual trabajo igual salario.

La verdad de las cosas es que los sindicatos han logrado como otra conquista que, no obstante, no siendo formalmente un salario, se le dé a aquel el valor de tal; por ejemplo, para el pago de jubilación, de indemnización, de despido, etc.; con lo cual, vía conquista, se ha logrado consagrar el principio de que a igual trabajo corresponde desigual salario, por razones de antigüedad.

En cierto modo, esto resulta ser, un pago a la lealtad. Se trata de un valor real que aporta el trabajador a la empresa: su propia presencia en ella durante cierto tiempo, y este concepto ha permitido una diferencia. Ahora bien, se trata de una excepción, pues cualquier otra diferencia que corresponda a un capri-

cho del empleador sería absolutamente ilegal, injusta, absurda, arbitraria y contraria a toda regla.

Thémis: ¿Usted haría extensivo este mismo criterio en lo que respecta a las asignaciones familiares?

De Buen: Bueno, se trata de otro caso. Por ejemplo en Europa, territorio poco prolífico, a los trabajadores les pagaban lo que en España llaman el "plus familiar", y se daba por cada hijo una cantidad adicional al salario. Esto debe entenderse como una forma de incentivar el desarrollo de la población en aquellos lugares donde la situación demográfica se halla más o menos detenida y en una etapa en la que es necesario incrementarla. Así lo han hecho en Francia, España y Alemania, pero imaginemos que eso se hiciera en América Latina, ¡fusilan al legislador que se le ocurra pagar por tener hijos! Por ejemplo, a mí me habrían hecho rico porque tengo siete, pero a muchos tendrían que pagarles sumas espantosas, peor aún si, además de considerar a los hijos nacidos dentro del matrimonio, habría que tomar en cuenta a los que son fruto de otras andanzas. Y aunque resulta ser una medida social, en este caso, evidentemente, no se trata de un salario.

Thémis: ¿Cree usted posible que en alguna circunstancia los trabajadores, representados por su sindicato puedan, a través de la negociación colectiva, renunciar a derechos adquiridos por vía de idéntico mecanismo?

De Buen: Yo creo que sí, porque la negociación colectiva es bilateral, es un instrumento de equilibrio entre los factores de producción, y aunque generalmente las empresas van en alza, en un momento dado pueden estar en una situación económica difícil, haciéndose necesario disminuir ciertas prestaciones o reducir el número de trabajadores. Por lo tanto, creo que el convenio colectivo de trabajo sería el vehículo lógico para acordar ese tipo de compromisos sin que esto implique, obviamente, renuncia alguna de los derechos mínimos garantizados por la Constitución y la ley.

Precisamente la negociación colectiva tiende a establecer ese equilibrio y, cuando no se consigue por medio de ésta, el empresario tiene abiertas las puertas del conflicto colectivo de naturaleza económica, cuya finalidad es reducir las prestaciones y las condiciones de trabajo.

El art. 919 de la Ley Federal del Trabajo mexicana que se refiere a la sentencia colectiva, es decir al laudo dictado en un conflicto colectivo de naturaleza económica, establece —aunque resulte paradójico— que la reducción de salarios, la disminución de prestaciones y el despido de algunos trabajadores son de justicia social, siempre y cuando se mantengan los mínimos legales y constitucionales.

Sin embargo, existe una norma que ha sido motivo de problemas en México porque dispone que los contratos colectivos no podrán concentrarse en condiciones inferiores a las de los contratos individuales existentes antes de su celebración. No obstante, creo que esta norma se refiere al punto de partida, a la celebración del primer convenio colectivo; pero cuando éste ya tiene tiempo y debe revisarse bienalmente es perfectamente factible que se haga en términos de equilibrio y no en términos de permanente avance. Esto lo veo perfectamente normal y claro, no me cabe la menor duda.

Thémis: ¿Cree usted que una ley puede derogar los derechos obtenidos por medio de una negociación colectiva?

De Buen: Definitivamente. Si el legislador puede cambiar la Ley —e inclusive la Constitución mediante una reforma constitucional— no creo que exista impedimento alguno para modificar los resultados de una convención colectiva, si piensa que deben imponerse nuevas reglas a las que habrá que reconocerles el carácter de normas imperativas, por lo que la voluntad de los particulares no podrá modificarlas.

Lo que no creo que se podría hacer es destruir, retroactivamente, lo acordado pero sí dejarlo sin efecto para el futuro, anulando, a partir de la vigencia de la ley, los efectos de los convenios anteriores.

Se trata de un problema de política social; me parece horrendo que esto se pueda dar, pero tengo la impresión de que legalmente no habría inconveniente para que se hiciera, si es que por alguna razón social no se desean mantener vigente cierta prestación contractualmente pactada. Porque si la Constitución y la ley se pueden reformar, ¿por qué no se va a poder reformar por medio de esta última un convenio colectivo o sus efectos?. Sin embargo, el legislador estará invadiendo en ese momento un territorio muy peligroso, porque va a enfrentarse a las conquistas logradas por los trabajadores; y, en un caso, así la posición del Estado frente al movimiento obrero puede ser muy delicada.

Thémis: En una entrevista anterior el Dr. Helios Sarthou hizo alusión al Convenio 87 de la OIT, que ha sido ratificado por Uruguay y Perú. En ambos países los tratados internacionales, una vez aprobados, gozan de un rango de supralegalidad, por lo que en su opinión una ley ordinaria no podría restringir los derechos acordados a los trabajadores por medio de un contrato colectivo, salvo que se hubiese denunciado con anterioridad el Convenio 87. ¿Qué piensa usted al respecto?

De Buen: Un Convenio de la OIT que sea ratificado por el Senado tiene en México el valor de Ley Reglamentaria y, por lo tanto, es de la misma jerarquía que la Ley Federal del Trabajo. Nada impide,

sin embargo, que la ley sea derogada o que se dicten nuevas disposiciones legales que modifiquen lo establecido en el Tratado. ¿Cuál es el efecto que éstas tendrían?. Bueno, en la Organización Internacional del Trabajo se va a clasificar al país entre los violadores constantes y conspicuos de sus reglas, pero el hecho de que la nueva norma contradiga un Tratado no va a modificar su validez.

En México tenemos el criterio de que una norma de la misma jerarquía que disponga en contrario de una norma anterior la deja sin efecto aplicándose la nueva, aún cuando su origen haya sido un Convenio de la OIT.

Que tendremos el repudio internacional? ¡Por supuesto!, pero esto no es algo que le vaya a restar validez a la ley, desde el punto de vista estrictamente formal.

Thémis: Dr., ¿Qué opinión le merece la posibilidad de que en épocas de crisis el Derecho Laboral pueda ser utilizado como un instrumento de la política económica y se pretenda con ello regular salarios o constreñir derechos?

De Buen: Bien, esto es algo que con frecuencia se produce en tiempos de crisis. Es quizás en el Derecho Laboral donde se manifiestan mejor que en otras ramas del Derecho los aspectos de esa política económica del Estado. No es que me parezca del todo bien, pero yo pienso que a veces el Estado no tiene más remedio que tomar ciertas medidas en beneficio de una situación económica general. Por cierto que esto se puede hacer mediante una ley, pero siempre será mucho más razonable que se haga mediante la concertación social.

Por ejemplo, en España se dio el caso de que en el año 1984 los diferentes sectores acordaron por vía del Acuerdo Económico Social que los salarios se aumentarían por debajo de la línea de inflación. Esto es lamentable, antipático y desagradable pero realmente se ponen en juego valores que están por encima del interés concreto de un sindicato, el cual, tal vez por su fuerza, pueda obtener un beneficio mayor ya que en definitiva, desde el punto de vista de los sindicatos, estos están sacrificándose para que no haya pérdidas de empleo, están sacrificándose para que el empresario —aunque no necesariamente lo logran— no le tenga miedo a volver a invertir y así crear fuentes de trabajo o mantener las que ya tienen porque le están fijando salarios que no van a generar costos inconvenientes.

Entonces ante esa situación de crisis, la cual es un hecho evidente del capitalismo, resulta lógico que se tomen medidas que afecten el ingreso salarial o las condiciones de los trabajadores. Es lamentable pero perfectamente normal dentro del esquema del capitalismo.

Thémis: En el marco de la pregunta anterior, ¿considera usted que, en un momento de crisis como la que padecen el Perú y gran parte de América, sea necesario, por ejemplo, imponer una mayor flexibilidad en el trabajo en cuanto a la estabilidad laboral para con ello fomentar el empleo y evitar que aumenten el desempleo y el subempleo?

De Buen: En el Curso discutimos eso ampliamente y hubo versiones de ambos lados. Los que afirman que la estabilidad en el empleo se veía mermada por los contratos, llamados precarios, y quienes decían que esto no es así. Recordarán ustedes que alrededor de este tema mencionamos el problema de las estadísticas y yo dije que a las estadísticas no les creía nada. Alguien se ofendió con eso y se generó una discusión importante.

La verdad de las cosas es que para mí el concepto de estabilidad como tal es simplemente el derecho del trabajador a permanecer en el empleo cualquiera que sea su naturaleza, temporal o definitiva, y sin que la voluntad del patrono pueda poner fin a ese contrato, salvo que haya causa justificada o justa causa, como se le quiera llamar. Entonces la estabilidad puede ser muy amplia cuando los contratos son por tiempo indefinido y no hay ninguna limitación, o puede ser una estabilidad no tan amplia o relativa cuando se considera que en distintas situaciones los contratos pueden tener una duración mínima o máxima, como es el caso del contrato por tiempo fijo o el contrato por obra determinada.

En etapas de crisis lo que se hace es ampliar el espectro de los contratos temporales. En rigor esto no rompe con el concepto técnico de estabilidad, tan sólo modifica la política de duración de los contratos por parte del Estado. Las excepciones a la permanencia, a la indefinición del plazo son mucho mayores, precisamente porque se producen estas situaciones.

Ahora bien, la pregunta de fondo es si estoy de acuerdo o no con esos contratos temporales y si realmente son instrumentos para lograr el mantenimiento del empleo y así aliviar el problema del desempleo. La experiencia española ha sido positiva en el sentido de que esos contratos temporales han sido eficaces creadores de empleo. Esto es cierto, aunque a lo mejor crearon muchos puestos de trabajo que terminaron siendo ocupados por los mismos trabajadores que previamente habrían sido separados de sus puestos en ejercicio del derecho de una duración limitada del contrato. Sin embargo, aparentemente ha sido una buena medida el establecer esos contratos llamados precarios.

A pesar de todo se está planteando un problema en España; hace un par de meses más o menos empezaron a vencer los períodos de tres años que se habían previsto como plazo máximo en el Estatuto de los Trabajadores y a partir del cual ya no es posible el despido trimestral o semestral. El empresariado español, —la Confederación Española de Organizaciones

Empresariales que es el organismo cúpula de los empresarios españoles planteó la necesidad de prorrogar esos tres años y el gobierno socialista afortunadamente dijo que no. Yo creo que no va a pasar nada, van a seguir teniendo los mismos puestos de trabajo.

Aquí el problema se plantea entre la estadística y el concepto. Si nosotros no tenemos —y cuando hablo de nosotros digo América Latina— un seguro de desempleo y, por lo tanto, no contamos con datos concretos sobre los desempleados ni existen estadísticas adecuadas al respecto, resulta extremadamente difícil calificar en términos de experiencia el resultado de ese tipo de contrataciones.

Pero —por ejemplo— no deja de ser contradictorio que el Perú haya aprobado una ley de Estabilidad prácticamente absoluta e inclusive más eficaz que la mejicana, y que a los tres meses haya promulgado el PROEM. Me parece que habría que pensar lo que hay detrás de todo esto. Esas son las cosas que lo hacen a uno dudar, qué pasa con esa política de empleo y qué pasa con esa política de excepciones tan pero tan amplias, pues al menos en Europa, en España, Francia e Italia, el contrato temporal sólo puede darse para causas concretas y específicas y en cambio aquí no. En el Perú basta señalar tres meses, dos meses, un mes, sin mayor razón, y hasta dos años. Aquí la liberalidad del PROEM es absolutamente impresionante. . . ¿Ha sido eficaz?, les preguntaría yo a ustedes.

Thémis: Parece que no tanto; tal vez porque a nivel de empresarios existe mucha desconfianza y piensan que cuando se cumpla el plazo el Gobierno los obligará a incorporarlos como estables.

De Buen: Bueno, es lo menos que puede hacer el Gobierno. Entonces, los dos años son ficticios. Permítanme que amplíe un poco esto. Me encontré hace poco en Ecuador con una norma preciosísima de estabilidad al revés. El trabajador no puede ser despedido durante el primer año pero al terminar éste el patrón lo puede despedir cuando quiera sin ningún problema. Lo que está pasando ahora es que el Gobierno expide decretos de modificación salarial con validez anual, e incluye un artículo transitorio que establece que durante un año más no se podrá aplicar la regla del despido libre. De esta manera cada doce meses en virtud de un decreto específico, los trabajadores van conservando su derecho a la estabilidad, es decir, se prorroga el derecho a la estabilidad que la ley establece sólo para un año.

Eso sí que es estabilidad al revés, y es impresionante. Lo que sí resulta lógico es que el patrón pueda separar a un trabajador durante el primer año, quizá porque no se han entendido; pero, que pasado el año lo pueda despedir cuando le parezca, eso ya no es fácilmente entendible.

Thémis: Ya que hablamos de la estabilidad,

¿Cuál es el concepto que usted está trabajando en relación a este tema? ¿Considera que la estabilidad relativa o impropia se ajusta en alguna forma al concepto de estabilidad o más bien piensa que no?

De Buen: Lo que Russomano llama estabilidad relativa —todos citamos a Russomano— no es tal, porque estabilidad no es el derecho a obtener una indemnización, es el derecho a permanecer en el empleo, por lo tanto, la llamada estabilidad relativa no es estabilidad en absoluto, es solamente una manera de decir que aquel patrón que desee despedir a un trabajador le va a costar dinero.

Yo entiendo la estabilidad relativa como una concepción político-social. En un país puede ser que algunos trabajadores tengan estabilidad y otros no, entonces ahí sí se da una estabilidad relativa desde el punto de vista del país. No creo que haya un país que tenga estabilidad absoluta, sin limitaciones. Por ejemplo tomemos el caso peruano, si la Ley de estabilidad hubiera dispuesto que el trabajador sea considerado estable desde el momento que ingresa y no después de los tres meses, ésa habría sido una estabilidad absoluta.

Otros opinan que ésta tampoco es absoluta porque también hay causas justas de despido, pero eso está dentro del concepto mismo de estabilidad. La estabilidad es el derecho a permanecer en el empleo, pero portándose bien, es el derecho a que el capricho del empleador no pueda dar por terminada la relación laboral, pero, evidentemente, no puede implicar el derecho a quedarse en el empleo a pesar de una conducta negativa, esto no es estabilidad.

En consecuencia, para mí el concepto de relativo o total es meramente un concepto de política social, sin embargo la estabilidad no puede ser a medias (yo no conozco ninguna persona que esté medio muerta ni ninguna señora que esté medio embarazada), de modo que tiene que ser estable o no estable, sin medias tintas.

Thémis: ¿Cabe alguna excepción a la estabilidad laboral, por ejemplo en el caso de las pequeñas empresas donde se da una relación muy próxima entre el empleador y sus trabajadores?

De Buen: Por supuesto que sí. Bueno, aquí estoy hablando en términos de mi propia Ley; si mal no recuerdo, la fracción segunda del art. 49o. de la Ley Federal del Trabajo dispone que no tendrán derecho a la estabilidad aquellos trabajadores cuya reinstalación obligatoria en el empleo resulte inconveniente a juicio de la Junta, debido a su cercanía con el patrón. Porque al encontrarse todos los días, a la misma hora y en el mismo lugar dos personas que han tenido una dificultad complicaría bastante las cosas. Esta se plantea como una excepción a dicho principio.

Thémis: ¿Quiere decir que en su país es el Juez quien finalmente determina en qué casos resultaría inconveniente la reincorporación de un trabajador?

De Buen: En mi país, en primer lugar, no es un juez sino la Junta de Conciliación y Arbitraje la encargada de determinar estos casos. En segundo lugar —y exclusivamente con relación a este punto— la Junta es la que debe calificar si es conveniente o no la reinstalación de ese trabajador; en los demás casos de excepción a la estabilidad no ocurre así.

La primera excepción la constituyen los trabajadores que tienen menos de un año de antigüedad. La segunda excepción son los trabajadores de confianza —aunque el problema de estos es determinar si son tales o no, lo cual quedará, naturalmente, a criterio de la Junta de Conciliación. La tercera excepción prevista es aquélla que acabo de citar, la de la proximidad física. La cuarta consiste en que los trabajadores temporales tampoco tienen estabilidad y, finalmente, la quinta se refiere a los trabajadores del servicio doméstico. Pero la apreciación de la Junta es fundamental para con los trabajadores físicamente próximos al patrón.

Thémis: Aunque todo plazo es arbitrario ¿cuánto debería prolongarse —a su juicio— el período de prueba, antes de que el trabajador obtenga la estabilidad absoluta en el empleo?

De Buen: En México tenemos dos situaciones diferentes, una etapa de prueba —que no es un contrato a prueba— y una prueba dentro del contrato que, en el fondo, más que una prueba es una confirmación de la información dada por el trabajador para ser contratado, lo que ha sido extendido por la Corte al caso en que el trabajador durante los primeros 30 días no demuestre que tiene las habilidades necesarias para llevar a cabo la tarea.

Aun cuando no se haya advertido al trabajador, si éste acepta un puesto y no sabe desempeñarlo, el patrón puede, previa comprobación (cuya carga de la prueba le corresponderá) despedirlo durante ese término de treinta días.

A partir de ese momento hay un plazo de once meses más, es decir un año en conjunto, durante el cual el patrón puede despedir a un trabajador pagándole una indemnización. Transcurrido dicho lapso ya no lo podrá hacer, salvo que tenga causa justificada.

Entonces, ¿cuál sería el plazo para mí? Me parece razonable la fórmula mexicana, aunque como ustedes dicen todo plazo es arbitrario. ¿Por qué la mayoría de edad es a los 18 y no a los 21 años? Son reglas de seguridad jurídica, se hace necesario establecer un criterio uniforme porque si tuviéramos que ponderar las circunstancias en cada caso particular todo sería terriblemente complicado. Fijar el término de un año

me parece razonable

Thémis: ¿Cree usted que debería existir un plazo distinto según se trate de grandes empresas o de los pequeños?

De Buen: Debe ser el mismo plazo para todos.

Thémis: Cuando se propuso el plazo de tres meses los empresarios se opusieron a él argumentando que en las empresas más grandes al empleador le era difícil conocer las cualidades del trabajador en un plazo tan corto. ¿Qué comentario le merece esto?

De Buen: El empleador siempre preferirá que lo cuelguen de otro árbol y no del que le han propuesto. En México los empleadores protestaron porque en la reforma a la Ley Federal del Trabajo del año '62 se establecieron límites a la estabilidad y se fijó el plazo de dos años; pero al darse la Ley del '70 se redujo el plazo a un año y, naturalmente, todo el mundo protestó.

En fin, esto no me preocupa, ese tipo de protestas, aunque son comprensibles no sirven para calificar si es o no el tiempo adecuado. Yo creo que el plazo de un año es razonable.

Thémis: Sobre el tema de la huelga, ¿cuáles piensa usted que son sus finalidades? Y dentro de las modalidades de huelga existentes —como la de brazos caídos, la huelga blanca, la toma de locales— ¿cuáles son para usted las válidas y cuáles las que no lo son tanto?

De Buen: En primer lugar, si hablamos de huelga como concepto esto tiene un valor específico y allí sí que voy a tener que hablar de acuerdo a la Ley mexicana. Si hablamos de medios de presión de las organizaciones sindicales, podemos incluir cuarenta mil cosas más además de la huelga.

La huelga establecida en la Ley Federal de Trabajo —con antecedente constitucional— es una huelga que tiene que plantearse por conducto de la autoridad, con un pliego de peticiones dirigido al patrón y que debe presentarse ante la autoridad, con un plazo mínimo de seis días si se trata de una empresa ordinaria y diez días si se trata de una empresa de servicio público. Además, hay un trámite previo de conciliación y si las partes no se pueden arreglar los trabajadores se irán a la huelga y la empresa promoverá lo que quiera.

Ese concepto de huelga está referido a objetivos específicos. Hay en la ley un artículo, el 450o., que define cuáles son estos. Los resumo muy brevemente: celebración, visión y exigencia de cumplimiento del contrato colectivo del trabajo o del contrato ley; exigencia del cumplimiento de las disposiciones legales en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y, la huelga por solidari-

dad. Son siete u ocho fracciones del art. 450o. que se reducen concretamente de esta manera. Entonces, entre nosotros la huelga siempre se da en relación a intereses colectivos.

No puede haber huelgas para reclamar, por ejemplo, el pago de salarios, horas extras o vacaciones; por supuesto que de hecho las hay, pero no es lo que debe ser, la huelga siempre tiene que ver con el contrato colectivo, con la exigencia de la participación de utilidades o con la solidaridad. Todo lo relacionado con el contrato colectivo debe referirse a situaciones de naturaleza colectiva y no particulares.

No todo puede ser motivo de huelga, sin embargo, los trabajadores muchas veces llevan a cabo paros temporales y breves, los cuales emplean como instrumentos de presión. También tienen otros medios como, por ejemplo, el ausentismo colectivo, que se da cuando un día determinado nadie se presenta a trabajar. Esta es una falta injustificada que sólo genera la pérdida del jornal y, salvo que acumule más de tres faltas en treinta días, no podría ser despedido. Igualmente, si en el contrato colectivo se establece que el sindicato puede sancionar a ciertos trabajadores, éste sanciona a aquellos que son claves para la empresa. Por supuesto, que todos están de acuerdo y la empresa se encontrará con que no pueden funcionar los departamentos más importantes porque le faltan los trabajadores claves; por cierto que estos medios de presión de los sindicatos están totalmente al margen de la ley. Algunos bordean la violación de la ley, otros se ubican dentro de un margen razonable de seguridad, pero en última instancia cuando se trata de luchas sociales, aún si no hay seguridad o si hay riesgos, las luchas se llevan a cabo.

Por ejemplo, un paro de cuatro o cinco horas en un departamento sería suficiente para despedir a todos los trabajadores que lo hayan acatado, pero ¿qué empresa lo hace? Ocurre que hay valores por encima de la ley y aún más allá de ésta que justifican ese tipo de actividades.

La huelga pues se encuentra estrictamente regulada por la ley, y por lo tanto, sólo puede referirse a lo que he dicho, lo demás son fórmulas de lucha sindical, de lucha obrera, que o están en la frontera de la ley o están fuera de ella pero son tan importantes y tan fuertes que es muy difícil reprimirlas. Los trabajadores constreñidos muchas veces por limitaciones legales a sus derechos fundamentales o por la aplicación de las normas por tribunales interesados en privarles de esos derechos, evidentemente se tienen que lanzar a una lucha sin cuartel, a una lucha frontal en la cual la ley queda a un lado.

No obstante, no olviden que los instrumentos del Derecho Colectivo, —el sindicalismo, el derecho de huelga y la contratación colectiva—, nacieron antes de que la ley pensara en ellos y lo primero que hizo fue prohibirlos y sancionarlos. La Ley Le Chappelier de

1796 y el Código Penal francés de 1812 crearon los delitos de coalición y huelga, y aún así continuaron las huelgas y los sindicatos. A estas alturas a los trabajadores no les asusta una ilegalidad más o una menos.

Thémis: A fin de ilustrar a los lectores de THEMIS, ¿podría decirnos cuál es la diferencia entre un contrato colectivo y un contrato ley?

De Buen: En México un contrato colectivo sirve para regular las condiciones de trabajo en una empresa o en un establecimiento. Es aquél que se celebra por acuerdo directo de las partes, bajo la presión de una huelga y se resuelve mediante la conciliación, el arbitraje, etc.

El contrato ley es un contrato aplicable al sector de la industria y normalmente es aprobado en una convención convocada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o por el Gobierno del Estado interesado. Cuando se trata de un sector industrial en una zona concreta, mediante una convocatoria en el diario oficial, se reúne a los trabajadores y a los patronos que representen más del 50 o/o. En dicha convención, cada uno de los trabajadores involucrados en esa rama de la industria celebra el convenio colectivo de trabajo, y entonces éste se aplicará a la totalidad de los trabajadores y de las empresas del sector, sean éstas o no partes en la celebración del convenio.

En México hay cinco contratos ley: el de la industria textil, uno de la rama azucarera, otro de hulea —industria de llantas y productos fabricados de hulea— y otro más de la radio y la televisión, que, en definitiva, son dos pues están prácticamente divididos en uno para la radio y otro para la televisión.

La ley mexicana también prevee el contrato colectivo de carácter obligatorio, son los casos en que gran parte de las empresas y de un sector de la industria la mayoría de los trabajadores hayan celebrado igual convenio colectivo. En ese sentido, se puede pedir que se declare la obligatoriedad de ese convenio para el resto de los trabajadores y de las empresas. Se trata de un procedimiento declarativo que permite asimismo la oposición de parte interesada, la cual se resuelve administrativamente, aunque para la tranquilidad de ustedes, esa declaración jamás se ha producido en México.

Me acabo de encontrar en Ecuador con la misma norma —tomada evidentemente de la Ley mexicana de 1931—, y no sé si en los ingenios azucareros se hizo algo así. Lo cierto es que no se ha vuelto a celebrar o a declarar ningún contrato colectivo de carácter obligatorio. Nosotros no tenemos ni uno sólo. Es una especie de norma vacía de contenido y de experiencia. Contrato ley sí, contrato de carácter obligatorio no.

Thémis: En el Perú, existe una norma que pro-

hibe que los dirigentes sindicales puedan ser directores comuneros. Esta tiene su origen en el concepto de empresa como comunidad de intereses, por lo que el legislador consideró que la participación de la dirigencia sindical al interior de la comunidad laboral y del Directorio de la empresa conllevaría a un contínuo enfrentamiento con el empleador. ¿Cree usted que esta norma atenta contra el Convenio de la OIT que consagra el principio de que una persona no puede ser discriminada en razón de su filiación sindical?

De Buen: Hasta donde recuerdo, estas reglas fueron establecidas durante la dictadura de Velasco Alvarado por el año 1970 y, si no me falla la memoria, se permitía que los trabajadores llegaran a tener un control de hasta el 50 o/o. ¿Es a ese tipo de empresas al que se refieren ustedes?

Bueno, yo no veo razón alguna para excluir a los dirigentes sindicales de los puestos de mando o directivos, por el contrario, creo que precisamente serían los más aptos, ya que demostraron que gracias a su dirigencia llegaron a tener la fuerza suficiente para conseguir la formación de la Comunidad Laboral. Me parece que es una discriminación indebida.

Thémis: En la práctica, y a pesar de la existencia de la norma a la que hicimos referencia, la Comunidad Laboral ha terminado por convertirse en un brazo del sindicato, en un intermediario entre los intereses de éste y la empresa. . .

De Buen: Paradojas de ese tipo se producen no solamente en esa clase de empresas. El art. 25o. de la Constitución mexicana permite las empresas de carácter social las cuales están constituídas de acuerdo a las formas del Derecho Mercantil —aunque sólo por ahora porque la Constitución no ha sido reglamentada— pero cuyos dueños son las organizaciones sindicales. Y se da la contradicción de que, por una parte, los líderes del movimiento sindical sean los miembros del Consejo de Administración y, al mismo tiempo y desde el otro lado de la relación, estos mismos líderes tengan firmado un contrato colectivo de trabajo con sus propios sindicatos y con la empresa; lo cual en el fondo es bastante absurdo.

Quizá esto tiene su origen en la fórmula judía de la *Istadrut*, que en Israel es, a la vez, la gran central sindical y la dueña de una parte importantísima de la industria, por lo que nuevamente se da el contrasentido de que por una parte son sindicalistas y por otra son dueños de la empresa.

Esto no es fácilmente explicable en los términos tradicionales, y puede producirse el tipo de problemas que ustedes plantean: ¿quién gobierna una empresa manejada en la forma que ustedes mencionaban? El sindicato, a fin de cuentas; ¿quién gobierna una empresa manejada en la forma establecida en México, aunque sea de manera precaria? El sindicato,

mas no los trabajadores. Y aquí se puede producir una paradoja más dolorosa. No se trata de estar contra los capitalistas, pero se trata de que los sindicatos se convierten en verdaderos capitalistas y, con el pretexto de que son organizaciones sindicales, son los peores explotadores de los propios trabajadores.

Thémis: En el Perú existe un Decreto Supremo del año '61 que establece claras limitaciones a los fines de los sindicatos, prohibiéndoles dedicarse a actividades de índole política, religiosa o lucrativa. Hay quienes han interpretado que estos impedimentos van orientados a restarle fuerza a los sindicatos, de manera tal que no cuenten con los fondos suficientes para hacer frente a una situación de conflicto más o menos prolongada. ¿Acaso en México existe una prohibición similar?

De Buen: Me da la impresión de que esa regla tiene su origen en la Ley mexicana de 1931 que prohibía categóricamente a los sindicatos realizar actividades políticas, inmiscuirse en asuntos religiosos y llevar a cabo operaciones con fines de lucro. Posteriormente se eliminó la prohibición de participar en política —si no recuerdo mal, esto lo hizo el general Cárdenas en el año '36 o '37— pero se mantienen en vigor las otras dos limitaciones.

Ahora, bien lo divertido del caso es saber cómo se puede impedir que un sindicato intervenga en asuntos religiosos. En México es frecuente que, una vez al año, los sindicatos hagan peregrinaciones a la Iglesia donde está la Virgen de su preferencia —sea la de Guadalupe, la de Zapopa y, en el Estado de Jalisco, la de los Remedios— ¿y quién les va a decir algo?. En el taller donde trabajan pueden ponerle un altar a la Virgen que quieran. La actividad religiosa es muy frecuente en los sindicatos mexicanos porque México es, teóricamente, un país católico y nadie se ha preocupado jamás en ponerles una multa por eso.

En lo que respecta a las actividades con fines de lucro hay muchas organizaciones sindicales que alquilan sus inmuebles por ejemplo, para teatros, y esto les da evidentemente una utilidad. Pero no se trata, en el fondo, de una especulación comercial sino simplemente de mantener activos que generen ingresos que sirvan a los fines del sindicato.

Lo que no me parece aceptable es que el sindicato se convierta en una empresa mercantil —directamente o a través de la compra de acciones— que tenga todas las características de una sociedad anónima. Al respecto creo que existe una evidente contradicción entre la norma legal que prohíbe los fines de lucro y la norma, que ahora es constitucional, que prevé la existencia de empresas de contenido social. Claro que entre la Constitución y la Ley esta última no tiene nada que hacer porque aquella se impone inexorablemente. En este momento daría la impresión de que se ha suprimido la prohibición de realizar actos lucrativos, si es que los lleva a cabo a través de una empresa

de interés social.

¿Qué hay en el fondo? Se supone que las empresas de interés social son para actividades industriales dirigidas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Por ejemplo la C.T.M. —la Confederación de Trabajadores de México— adquirió las acciones de una fábrica de bicicletas en el Estado de Jalisco y se supone que con eso los trabajadores van a poder comprar bicicletas baratas, ahorrándose así el transporte incómodo de los camiones y autobuses. Tiene cierto sentido que se trate de empresas dedicadas a la producción o distribución de alimentos, ropa, etc., pues la especulación se disolvería en la finalidad social: abaratar el precio de las mercancías. Sin embargo, me pregunto si ése va a ser realmente el fin que se proponen o, si, por el contrario, y como ocurre muchas veces en el contrato colectivo, la empresa "x" se compromete a comprar ropa para sus obreros a la fábrica "y" que es propiedad de la C.T.M., y a lo largo de esos vericuetos se obtienen utilidades marginales que van más allá del fin social que se han propuesto.

Pero ésta es una de las cuestiones actualmente no resueltas, que no han sido planteadas enérgicamente y, lo que es más, da la impresión que el actual régimen de México —el de Miguel de La Madrid no quiere reglamentar ese tipo de empresas y ha dejado el tema en el aire. Pero en esas reglas hay una clara contradicción, como también la hay en el caso de la Comunidad Laboral Peruana.

Thémis: Algunos autores peruanos —como Bernales y Rubio— sostienen que esta prohibición que les impide dedicarse institucionalmente a actividades económicas con fines de lucro iba dirigida a debilitar el poder de los sindicatos, de manera que no cuenten con los fondos necesarios para sostener las ollas comunes en las épocas de huelgas prolongadas, por ejemplo. ¿Qué piensa usted al respecto?

De Buen: Aquí el problema hay que tratarlo desde diversos ángulos. En primer lugar, la pregunta se dirige a si los sindicatos no pueden obtener fondos de resistencia sino sólo a través de actividades mercantiles. Me parecería una respuesta muy pobre decir que no, creo que hay maneras de lograr fondos sin necesidad de entrar a la especulación comercial.

Por otra parte, ¿cuál es la finalidad de un sindicato?. La Ley mexicana sigue una fórmula peculiar para ella ésta tiene por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes; sin embargo, ¿ese estudio, ese mejoramiento y esa defensa se van a tener que realizar mediante actividades mercantiles que en sí mismas llevan implícitas la explotación de los trabajadores?. Porque, ¿de dónde viene la utilidad de la empresa?, de la plusvalía de que no perciban utilidades los trabajadores. Entonces, para poder ayudar a los trabajadores los exploto ¿imagínense qué preciosidad de solución!

Esa es la gran paradoja y creo que lo que hay que buscar son formas de ingreso que no necesariamente deriven de la especulación mercantil. Los sindicatos pueden llevar a cabo actos de solidaridad, rifas, colectas de dinero en la calle o mil cosas más, pero no actividades mercantiles que en sí mismas implican la explotación de los trabajadores, porque entonces estaría la víbora comiéndose su propia cola.

Thémis: Se sostiene que la debilidad del movimiento sindical en países como el Perú tiene en gran medida su origen en la existencia de una profusa legislación que busca reglamentarlo todo, lo que lleva a que los trabajadores esperen que sea "papá Gobierno" quien les resuelva sus problemas, en lugar de ser ellos mismos. ¿Cree usted que hay una relación de causalidad entre ambos hechos?

De Buen: La debilidad de un movimiento sindical puede obedecer a múltiples razones. Las más importantes, desde luego, suelen ser la fuerza del Estado en contra de los movimientos sindicales; la del empresario; la falta de organización, —de unidad—, o de sensibilidad política de los sindicatos. No creo que su debilidad o fuerza tenga mucho que ver con el exceso o defecto de la legislación.

Lo que sí pienso es que, en el caso específico del Perú, sus problemas no son de exceso de legislación sino de absoluta confusión sobre sus alcances, pues aquella es tan dispersa, tan deshilvanada que conocer los derechos que tiene un trabajador en determinada situación resulta bastante complicado. Yo soy un gran partidario de la unificación de la legislación en un Código de Trabajo, creo que sería un instrumento de enseñanza y de guía para los trabajadores, aunque no pienso que de ello depende la fuerza o debilidad de la organización sindical, las que deben encontrarse en raíces más profundas.

Puede haber una organización fuerte con una legislación dispersa o unificada; en el caso de Argentina hay un Código de Trabajo pero hay una legislación sindical muy dispersa; y sin embargo, tiene una organización sindical muy fuerte. La CGT argentina es enormemente poderosa. En Brasil, por el contrario, las leyes de trabajo están consolidadas prácticamente en un Código que es resuelto de la reunión de múltiples leyes; no obstante, las organizaciones sindicales no son tan poderosas.

Thémis: ¿Considera usted que la negociación colectiva debe ser estrictamente regulada en cada una de sus etapas como sucede en el caso peruano, o piensa que debe darse un margen de libertad a las partes, conforme a lo que propugna la OIT? ¿Cómo se da la negociación colectiva en México?

De Buen: La fórmula peruana no me gusta en absoluto. Es una vía administrativa de doble instancia y, en definitiva, con un sólo árbitro, el Ministerio de Trabajo, que es quien finalmente resuelve el conflicto.

El trato directo tiene un plazo breve, nadie lo utiliza adecuadamente pues todos esperan a las dos instancias y que "papá Gobierno" solucione el problema. No me gusta nada.

Una legislación demasiado detallista en materia de contratación colectiva la consideraría peligrosa, aunque sí creo que debe contener reglas generales, las suficientes. En México ha funcionado bien de esta manera y se considera inadecuado establecer plazos máximos de vigencia para cada etapa. Habría también que tomar en cuenta que, muchas veces, esa vigencia máxima en momentos de inflación, por ejemplo, llega a resultar muy incómoda. Los emplazamientos a huelga para la revisión del tabulador de salarios son legítimos únicamente una vez al año, pero la inflación obligaría a que, por lo menos, éstas sean trimestrales. Es evidente que todo esto puede generar injusticias, pero en una época sin crisis la vigencia de los tabuladores de salarios parecerían aceptable.

Otra regla se refiere al contenido del contrato colectivo de trabajo; éste deberá considerar lo referente a jornadas, salarios, días de descanso, vacaciones, reglas de capacitación y adiestramiento y, finalmente, lo que las partes acuerden, sin olvidar que se trata de un pacto para normar situaciones colectivas. Por todo esto, una legislación excesivamente concreta puede resultar incómoda; la ausencia de regulación, por el contrario, me parecería que no sería lo mejor en nuestro medio.

Yo aceptaría una legislación con los conceptos básicos, fundamentales, algo que permita a la clase trabajadora tener una especie de guía. No olvidemos los promedios de nivel de enseñanza en nuestro mundo hispanoamericano —supongo que el Perú no estará mucho mejor que México—. Nosotros tenemos, como promedio, tercer año de primaria, es decir, tres años y medio mal estudiados. Entonces, si dejamos todo en manos de la improvisación cuando hay una clase obrera con un nivel de instrucción tan bajo, ésta se verá en grandes problemas para llegar a resultados concretos; es necesario educarla a través de la ley.

Thémis: ¿Cuáles serían para usted las instancias de resolución en la negociación colectiva?

De Buen: Bueno, nosotros le damos una fuerza importantísima al trato directo. Claro que, cuando se trata de la celebración de un nuevo contrato colectivo, a ningún sindicato se le va a ocurrir llamar por teléfono al director de la empresa y decirle: "Oye, te voy a pedir un contrato colectivo", porque en ese momento este señor habla con su abogado y éste le hace firmar un contrato colectivo con un sindicato blanco, lo que es legalmente posible en México.

La primera noticia es, normalmente, el emplazamiento a huelga y a partir de éste se establece un derecho de preferencia de la organización sindical que emplazó. Aquí empieza el trato directo a través del

mismo procedimiento de huelga, el cual marca una etapa conciliatoria.

Además, por la importancia que la Ley y el Estado le dan a la conciliación, sus instituciones —como la Secretaría de Trabajo y visión Social— han creado organismos conciliatorios enormemente eficaces, mas no de arbitraje. El arbitraje es potestativo para el sindicato y se da normalmente dentro del procedimiento de huelga. En ese caso, el patrón puede negarse a someterse a éste si paga a los trabajadores sus indemnizaciones y da por terminada la relación laboral.

Nosotros no tenemos esa fórmula administrativa tan intensa que tienen ustedes, en México predomina fundamentalmente el trato directo; es un sistema eficaz que a mí me gusta.

Thémis: Dr. De Buen, quisiéramos insistir en el tema de los sindicatos. Usted afirmó que en México se había levantado la prohibición de que participaran en política, y en ese contexto, ¿cómo cree usted que podría viabilizarse esta participación?

De Buen: Explicaré primero cuál es la fórmula mexicana. En México, el Partido Revolucionario Institucional, conocido en el mundo como el PRI está conformado por tres sectores: el obrero, el campesino y el popular. El sector campesino lo integran las organizaciones de los trabajadores del campo, el popular son los pequeños comerciantes, profesionales, etc. y el sector obrero está constituido, evidentemente, por las organizaciones obreras que se supone han celebrado pactos de alianza con el Estado.

La verdad de las cosas es que esas organizaciones obreras no son precisamente representativas sino organizaciones con fuerza de control porque nuestro sindicalismo es muy mediatizado, muy controlado y totalmente subordinado al interés del Estado.

Es evidente entonces que los sindicatos cumplen una función política, pero al margen de su actividad propiamente sindical. Yo no creo que se pueda divorciar la política del sindicalismo, éste es una concepción política y me parecería absurdo pretender una despolitización de los sindicatos. No es lógico el sindicalismo químicamente puro, yo creo que debe ser político, básicamente político, sin confundir al sindicato con el partido político, cada cual tiene su esfera de acción, aún cuando los miembros de uno lo sean también del otro.

Thémis: Existe una propuesta del partido de Gobierno peruano que propugna precisamente una democracia más participativa a través de un Congreso Económico en el que participarían las fuerzas productivas del país y dentro de las cuales los trabajadores estarían representados por sus sindicatos. ¿Qué opinión le merece esta proposición?

De Buen: Según esta explicación entiendo que ese Congreso Económico estaría muy cerca de un totalitarismo y de un corporativismo que pueden resultar sumamente peligrosos, y ya que sus orígenes se remontan a los años treinta, por ahí asomaría la nariz el compañerito Mussolini, y en seguida los compañeritos Hitler y Franco. Eso puede propiciar el sindicalismo vertical, el corporativismo de Estado y, francamente, no muchas gracias.

Claro que esto no quiere decir necesariamente que no se dé la intervención vía, por ejemplo, la concertación social entre los sectores, como se ha dado en Italia, España, Alemania, Francia, Austria, etc. . . . , pero eso ya es otra cosa.

Thémis: ¿Qué piensa usted sobre la existencia de registros administrativos en países como Perú y México, los cuales otorgan personería o reconocimiento a los sindicatos pero que muchas veces son utilizados con criterios políticos?

De Buen: Exactamente la misma opinión que les produce a ustedes. Es un instrumento de control totalmente contrario a la libertad sindical. En México los sindicatos se pueden constituir sin permiso previo, sin embargo eso es una entelequia, porque tienen personalidad jurídica desde la constitución y luego deben registrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría de Trabajo, si son de registro federal, y es ese registro el que lo determina todo. Pues si la Secretaría del Trabajo o la Junta de Conciliación no les otorga el registro, los sindicatos no pueden actuar. ¿Por qué? Por una razón fundamental, porque el art. 692o., fracción cuarta de la Ley Federal del Trabajo, dispone que los representantes sindicales acreditarán su personalidad con el oficio de toma de nota expedido por la autoridad competente y sin ese oficio no hay representación acreditable. Existirá la personalidad moral pero no puede actuar, y con este difícilísimo equilibrio se juega al cumplimiento del Convenio 87 de la OIT, pero en realidad de manera descarada se vulnera y se viola ese Convenio. El registro de los sindicatos constituye, ciertamente, un instrumento de control político, y eso no me gusta.

Thémis: ¿Qué impresión le produce el hecho de que se establezcan limitaciones para que los miembros de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales formen sindicatos?

No se debería tener ninguna limitación mental respecto a que algunos quieran formar un sindicato pero, francamente, me parecería absolutamente contradictorio que en las Fuerzas Armadas, que deben ser mantenidas necesariamente bajo un régimen de estricta disciplina, se pudieran plantear pliegos de peticiones.

Yo fui soldado un año en México, al hacer el ser-

vicio militar, y tuve la experiencia de que allí lo único que sirve es la obediencia y ésta no puede darse con discusiones ni mucho menos. A veces aprender a obedecer por sí mismo es importante en la vida como disciplina. Yo no concebiría al sindicalismo dentro de una organización militar; sin embargo, me cuesta menos trabajo aceptarlo en la policía.

En Europa hay sindicatos de policías que funcionan bien; por lo tanto, en ese sentido, sí aceptaría la estructura de una organización sindical porque las condiciones son diferentes; en una está en juego la soberanía nacional, en otra está en juego la seguridad pública; pero la seguridad pública se puede manejar con mayor elasticidad, en consecuencia no tendría inconveniente en que las entidades de servicio público, como policías, bomberos, etc., tuvieran sus organizaciones sindicales y me parecería perfectamente

normal.

Thémis: En el Perú por disposición constitucional está prohibido que las Fuerzas Armadas y Policías puedan sindicalizarse y que ejerzan el derecho de huelga. Adicionalmente esta prohibición se extiende a todo el personal asimilado a dichos institutos, incluidos los obreros, médicos, profesionales y empleados. ¿Qué piensa usted al respecto?

De Suen: Evidentemente que ésta es una extensión indebida de una limitación discutible, no en el caso de las Fuerzas Armadas pero sí en el caso de la Policía, y mucho más si ésta se quiere ampliar a servidores civiles de la Policía. No estoy de acuerdo en que se limite su derecho en absoluto.

MUCHAS GRACIAS

