



La globalización del derecho del trabajo y la flexibilidad laboral como incentivo del desarrollo social y económico

Carlos Muñiz Díaz*

Desarrollo INCENTIVO
Flexibilidad derecho
derecho derecho derecho derecho
Desarrollo SOCIAL
Globalización derecho

* Dr. en Derecho Público por el Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Veracruzana (Generación 2008-2011); egresado en diciembre de 2012, por unanimidad de votos, con Mención Honorífica. Profesor de la Universidad Autónoma del Estado de México. Participa en el V Congreso Mexicano de Derecho Procesal Constitucional Local Nuevas Expresiones a la Luz del Paradigma de los Derechos Humanos, realizado en la Facultad de Derecho de la UAEM, 2013.



SUMARIO: 1. Resumen/Abstract; 2. Introducción; 3. Panorama histórico del surgimiento de la flexibilidad laboral. 3.1. La era de la prohibición; 3.2. La era de la tolerancia; 3.3. La era de la reglamentación; 3.4. La era de la flexibilidad laboral; 3.5. La flexibilidad en la relación de trabajo; 4. La modernidad laboral; 4.1. El concepto de la flexibilidad; 4.2. Razones de la flexibilidad; 4.3. Límites de la flexibilidad; 4.4. La desregulación; 5. Conclusiones; 6. Fuentes de consulta.

1. RESUMEN

En este ensayo se analiza la problemática actual del derecho laboral ,en el marco de la mundialización de la economía y los avances tecnológicos, que inducen a la llamada “Flexibilidad laboral” en sus diversas modalidades ,las cuales desdibujan el Derecho del Trabajo tradicional, caracterizado esencialmente por la estabilidad en el empleo y la responsabilidad patronal por despido injustificado ;para adoptar modalidades de trabajo atípico que constituyen un reflejo de la recesión ,donde algunas empresas imponen reducciones salariales, la subcontratación y el trabajo precario, cuya inestabilidad lesiona los derechos humanos del trabajador y va en detrimento de la productividad como consecuencia de que se deprime su consumo.

PALABRAS CLAVES: flexibilidad laboral, globalización, desarrollo social y económico.

ABSTRACT

In this test the current problems of labor law I discussed in the context of economic globalization and technological advances, prompting the "labor flexibility" in its various forms, which blur the traditional labor law, characterized essentially stability in employment and employer's liability for unfair dismissal, to adopt atypical work arrangements are a reflection of the recession, where some companies impose wage cuts, outsourcing and precarious work, whose instability harms human rights and undermines worker productivity as a result of their consumption is depressed.

KEYWORDS: education, human rights, development, student, principles, society, standards, person.

2. INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación está compuesto por dos partes principales la primera es un panorama histórico que explica el surgimiento de las tres etapas clásicas en que se ha dividido el derecho laboral (prohibición, tolerancia, y reglamentación).

En una segunda parte aremos referencia a los acontecimiento sociales de la segunda mitad del siglo XX y la gran influencia que tuvo en las relaciones de trabajo, reconfigurando y otorgando nuevas características a este tipo de relaciones jurídicas.





Se incluyen observaciones de distinguidos especialistas en el campo del derecho laboral, la economía y los problemas sociales, quienes presentan el desempleo lacerante que incide con mayor dramatismo en los países en desarrollo.

Habrá que evitar en lo posible la confrontación, basándola no en el predominio de uno de los factores de la producción, sino en las ventajas recíprocas.

Hay que fortalecer la vida de las empresas, pero al mismo tiempo fortalecer las condiciones de vida de los trabajadores, y una productividad eficiente pues no podemos lograr una economía sana y una productividad eficiente, sin que a la vez se eleve la capacidad adquisitiva y el bienestar de los empleados.

Situar en un mismo plano los requerimientos de modernidad de las empresas y la modernidad de los sindicatos, y como una derivación de todo ello, la modernidad del Derecho del Trabajo.}

3. PANORAMA HISTORICO DEL SURGIMIENTO DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

El derecho laboral transforma el orden social, por la fuerte interacción de la sociedad con el campo jurídico.

La historia del derecho del trabajo permite una interpretación más completa y global, es por esto que hemos considerado importante hacer una interpretación de la historia contemporánea del derecho del trabajo aprovechando que los acontecimientos ocurridos en la segunda mitad del siglo XX han tenido una repercusión en la concepción que se tenía del derecho del trabajo, lo cual otorga nuevas dimensiones en algunos casos inimaginables dentro de dicha disciplina.

Estas circunstancias podrían fundamentar la formación de una nueva era dentro del derecho laboral centro de análisis de este ensayo y es la era de la flexibilidad en el trabajo, la cual desde este momento se hace necesario tenerla a consideración para cualquier estudio que pretenda analizar, enseñar e interpretar el derecho laboral.

Pretendo analizar primero las tres etapas clásicas en que se ha dividido el derecho laboral (prohibición, tolerancia, y reglamentación). En una segunda parte haremos referencia a los acontecimientos sociales de la segunda mitad del siglo XX y la gran influencia que tuvo en las relaciones de trabajo, reconfigurando y otorgando nuevas características a este tipo de relaciones jurídicas.

3.1. La era de la prohibición

Las relaciones de trabajo se formaron a partir de la integración y consolidación del Estado moderno ya que estas relaciones se establecen desde el momento en que se configura el Estado moderno liberal. La aparición contemporánea del derecho del trabajo aparece como una reacción ante abusos del periodo que precede a la formación del Estado liberal.

Cuando se habla de la era de la prohibición como primera etapa del derecho laboral se ejemplifica con el Código Penal francés de 1810 y la Ley Chapellier, que en su artículo cuarto se declaró lo contrario a la Ley de Coalición la cual tuvo como objeto la fijación de





las condiciones generales de trabajo. En lo que respecta al Código Penal francés prohibía la coalición y la huelga, así como las asociaciones de más de veinte personas, a menos que fuera autorizada y funcionara bajo vigilancia.

En lo que se refiere a América Latina, una vez que los países se liberaron del yugo de sus colonizadores, se comenzó por abolir la esclavitud, sin embargo la circunstancia jurídica que regulaba las relaciones laborales a finales del siglo XIX y principios del XX era muy similar al europeo y fue el modelo francés el que más influencia tuvo.

En México el principal antecedente de la era de prohibición se encuentra en el Código Penal de 1872, el cual impuso a aquellos que cerraran una negociación, un confinamiento de ocho días y una multa por la realización de tal acto.

Mario de la Cueva sostiene que México no recorrió la era de la prohibición y entro directamente a la era de la tolerancia, ya que figuras como la asociación profesional y la huelga no se encontraban prohibidas.

3.2. La era de la tolerancia

Durante esta era se permitió el desarrollo de las actividades sindicales, ya sea por medio de la coalición o por medio de la asociación profesional, o la huelga.

En 1824 el parlamento de Inglaterra reconoció la libertad de asociación y en Francia en 1864 se derogaron las normas que sancionaban la creación de asociaciones profesionales y las huelgas.

En la era de la tolerancia las actividades sindicales ya no estaban prohibidas, pero tampoco se encontraban reconocidas y reglamentadas, esto ocasionaba que los sindicatos no contaran con un reconocimiento a sus derechos laborales.

Esta era consagró la etapa de la libertad de coalición, la cual trajo la libertad de asociación profesional, la licitud de la huelga y la posibilidad de celebrar contratos colectivos de trabajo.

3.3. La era de la reglamentación

En dicha era, las naciones empiezan a dictar leyes en relación a las relaciones individuales y colectivas de trabajo y es legislación es a favor de los trabajadores reconociendo y protegiendo sus derechos laborales por ejemplo se reconoce la personalidad jurídica de los sindicatos posibilitándolo a realizar contratos colectivos de trabajo y con esta personalidad jurídica reconocida también podría reclamar el cumplimiento de dichos contratos.

Fue en Inglaterra donde primero se reglamentó El 29 de junio de 1871 y otorgó personalidad jurídica a la asociación profesional.

En el caso de Francia fue con una reforma de Napoleón III en 1864, con una ley de asociaciones profesionales de 1884 y finalmente con la Ley General de Asociaciones de 1901,





Es destacable la Constitución Alemana de Weimar de 1919, la cual consagra un capítulo al derecho del trabajo, constituyéndose en la primera constitución que en Europa tenía un capítulo de esta naturaleza.

Uno de los organismos internacionales que ha contribuido al fomento de una reglamentación del derecho del trabajo ha sido la Organización Internacional del Trabajo. (OIT), que por medio de sus convenciones y recomendaciones ha logrado coadyuvar en el estudio y resolución de conflictos laborales en el mundo.

En lo que corresponde a nuestro país la era de la reglamentación se inicia a partir de la Constitución de 1917 y en especial con su artículo 123. Es en esta Carta Magna en donde se constituye el derecho del trabajo como parte de las garantías sociales de los hombres.

Es en la Constitución y posteriormente en sus dos leyes de 1931 y de 1970 donde se reconoce lo relativo al derecho individual como al colectivo de trabajo, bajo premisas de una remuneración justa, el derecho a la estabilidad laboral, el derecho de poder formar coaliciones o sindicatos, el derecho de negociar colectivamente y, entre otras cosas, el derecho a la huelga.

En lo que se refiere al ámbito del derecho latinoamericano del trabajo, cabe resaltar que en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá en 1948, se aprobó la Carta Internacional americana de Garantías Sociales, en la cual se reconocían varios derechos de los trabajadores, de entre los que se destacan los relativos a la negociación colectiva.

Una vez que el derecho del trabajo llegó a la era de la reglamentación, parecía que esta disciplina iniciaba una etapa en donde el único camino que quedaba por recorrer era el progreso de la legislación social. Sin embargo, la historia contemporánea del derecho del trabajo ha mostrado otra realidad.

3.4. La era de la flexibilidad laboral

La era de la flexibilidad tiene sus orígenes en el contexto en que se vieron involucrados los Estados, sobre todo a partir de la segunda mitad de este siglo. En este periodo las naciones estuvieron influenciadas por las políticas económicas, de lo que se llamó "Estado Interventor". Dichas políticas beneficiaron a los trabajadores, puesto que éstos gozaron de una bonanza social.

A partir de la crisis del estado Interventor o de Bienestar, las políticas nacionales como internacionales sufrieron una transformación muy distinta ya que se inició un proceso de liberación de las economías nacionales y un proceso de globalización económica, en donde muchos conceptos como la soberanía nacional, antes inmutables tuvieron que ser replanteado.

El Estado regresa al libre mercado, a la libre competencia dentro de un proceso de liberación del comercio mundial, esto provoca que a finales del siglo XX el Estado se encuentre inmerso en un proceso de desregulación y de transnacionalización de las economías nacionales manifestados por medio de nacimiento y expansión de las empresas multinacionales; los movimientos migratorios y por los procesos de integración económica regional.





Todos estos factores que cambiaron al Estado y las relaciones internacionales se han relacionado con un proceso de crisis económica mundial la cual se ha manifestado en la reducción de la tasa de crecimiento; en la inflación, y en un constante desempleo que ha afectado tanto a los países del primer mundo y del tercero.

Ante este panorama el Estado ha recurrido a crear planes de ajuste, de saneamiento y de crecimiento económico poniendo un mayor énfasis en las políticas destinadas a la desregulación de la economía, realizando un profundo proceso de privatización de industrias estatales y de servicios que antiguamente habían sido responsabilidad del estado. Esto quiere decir, que se presentó una negación de lo que en algún momento se denominó Estado Interventor.

Los nuevos rumbos que tomó el Estado en materia económica originaron, por consecuencia, que cambiara la organización de la producción y del trabajo. Es decir que la crisis económica había tocado las relaciones laborales.

Las nuevas relaciones de trabajo se caracterizaron por la inestabilidad en el empleo y la precarización del mismo; por las altas tasas de desempleo abierto y generalización del trabajo no asalariado; por la desindexación automática de los salarios en función con la evolución del costo de la vida y en relación a la productividad y calidad del mismo, e incluso de la turbulencia de los mercados (flexibilidad salarial); por la emergencia de un denominado sector no estructurado que escapa a cualquier reglamentación; por la existencia de un trabajo temporal que parece más regla que excepción; por una aparente desregulación de las relaciones de trabajo; por la posibilidad del empleador de modificar el volumen del personal (flexibilidad numérica o externa); por las actitudes y calificaciones polivalentes o múltiples de los trabajadores (flexibilidad interna) del personal por la empresa (flexibilidad funcional); así como por la posibilidad de modificar el tiempo de trabajo a fin de adaptarlo a las condiciones de producción o las necesidades de la empresa.

Existe un gran número de opiniones opuestas en relación a la aparición de estas nuevas condiciones flexibles de trabajo ya que algunos lo consideran como la desaparición del derecho social, fuertemente conquistado por los trabajadores, mientras que otros sostienen que la actual protección social está perjudicando a los trabajadores, ya que provoca una pérdida de competitividad y por consecuencia de fuentes de empleo.

Lo cierto es que esta serie de fenómenos son los que a nivel internacional se conocen como flexibilización de las relaciones laborales, constituyéndose en una nueva era del derecho del trabajo.

Antes se pensaba que con la era de la reglamentación los derechos de los trabajadores irían en aumento, con la finalidad de crear una sociedad más justa, actualmente la situación que se presenta es justamente la contraria.

Todos los principios generales del derecho realizados por prestigiados laboristas como Mario de la Cueva y Américo Pla Rodríguez, Néstor de Buen, entre otros, están siendo sumamente cuestionables.

El ejemplo del principio que mencionaba que el derecho del trabajo estaba constituido por normas mínimas que tendían a aumentar la protección de los trabajadores, en estos momentos ha resultado una quimera, pues está sucediendo lo contrario, ya que lo que está ocurriendo es una desregulación del mismo.





Otro principio es el relativo a que el derecho laboral es un derecho inconcluso que tiende a aumentar la protección de los trabajadores. Las condiciones precarias en las que se realiza el trabajo desmienten dicho principio.

En el caso de México las nuevas condiciones de trabajo encuentran una explicación en la crisis económica de los años ochenta que replanteó el modelo económico.

De un Estado intervencionista se pasó a un Estado que regresa al libre mercado. La crisis económica y el cambio de política macroeconómicas desembocaron en una nueva configuración de las relaciones laborales, teniendo como resultado de dicho planteamiento la flexibilización del trabajo.

4. LA MODERNIDAD LABORAL

4.1. El concepto de la flexibilidad

No hay laboralista que no haya incursionado en el tema de la flexibilidad laboral, por regla general con coraje ofensivo o con defensas heroicas.

Rafael Alburquerque dice que la "flexibilización laboral es el término que se ha acuñado por quienes sostienen tesis de que es posible crear un gran número de puesto de trabajo mediante el inicio de un proceso de liberación en la regulación del trabajo subordinado".

Para Arturo hoyos flexibilidad es "la posibilidad de la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico, las innovaciones tecnológicas y otro factores que demandan ajustes con celeridad"

Flexibilizar es reducir la resistencia, acoplar las formas a las corrientes dominantes pero debe quedar claro que no se trata, aunque se intente, de romper sino de adecuar.

En el Derecho del trabajo, violentaría las exigencias de seguridad en el empleo, en el puesto y en el salario que reclaman los trabajadores para subordinarlas a las exigencias de productividad que reclaman los patrones. Su mayor expresión podría encontrarse en la adecuación de las necesidades empresariales a la producción y, por ende, del factor de mano de obra. Te pago por lo que haces; te envío a donde faltes; te separaré sin responsabilidad cuando no te necesite.

El problema es que del otro lado de la flexibilidad, en su cara no visible, lo que hay es incertidumbre, angustia, desesperanza. Y en rigor, el cambio de rumbo de la vieja tutela laboral que se desplaza en beneficio del patrón.

4.2. Razones de la flexibilidad

La esencia radica en que las circunstancias de la crisis, ya endémica, han convertido al desempleo en una constante; a la seguridad social en una carga incomoda; al mercado en el pretexto permanente y al liberalismo o neoliberalismo o liberalismo social en la idea





dominante capaz de terminar con el Estado de Bienestar y con cualquier sentido tutelar de las normativas laborales a favor de los trabajadores.

Contra la economía es difícil hacer marchar al Derecho. Lo que sucede es que el trabajo es cada vez más escaso y lo menos que puede hacerse es repartirlo con la mayor equidad posible.

Si a eso se le agrega la debilidad del Estado, pésimo administrador de los bienes de producción o de los servicios; la debilidad sobreviniente de las organizaciones sindicales y en el mundo exterior el derrumbe de lo que llamábamos socialismo, el resultado es un nuevo protagonismo empresarial, basándose en el concepto de la productividad, de calidad y de la competitividad que puede desprestigiar de manera general al empleo en el lado de la producción.

No ajeno al problema aunque más parece un pretexto, el adelanto tecnológico, ya que la política de moda es contratar con empresas o cooperativas de mano de obra, lo que pone de manifiesto que no es cierto que no se necesiten trabajadores sino que lo que se quiere es evitar las responsabilidades derivadas de las relaciones de trabajo.

4.3. Límites de la flexibilidad

Américo Plá nos dice que “Más allá de los resultados concretos de la tendencia flexibilizadora hay que tomar conciencia de que el propósito que la alienta es restringir y detener el derecho del trabajo.”

El jurista Néstor de Buen a propósito del tema opina “...si en los setentas fue notable el avance del derecho laboral hoy lo es tanto como entonces, su retroceso.

En el caso particular de las relaciones de trabajo hay un evidente regreso a las formas que relevan de responsabilidades laborales a quienes consideraba sin duda sujetos de ellas.

En otros casos la proliferación de figuras contractuales temporales rompe con la tendencia hacia la condición indeterminada como regla general de contratación. La intermediación recupera su viejo ímpetu y la separación societaria desvirtúa la naturaleza unitaria de la empresa que antes, de manera particular en nuestro país, supera los escollos de la multiplicación de sujetos jurídicamente autónomos pero laboralmente integrados en un todo único.”

Para incidir en lo que nos plantea Néstor de Buen, ponemos como ejemplo que en Francia, a partir de 1982 se pusieron de moda los contratos de duración determinada y, en general, el empleo-formación.

En España, entre 1980 y 1984 pero mucho más recientemente también como aparece del texto de 1995 del Estatuto de los Trabajadores, han proliferado los contratos temporales o precarios por lanzamiento de nueva actividad; eventual por circunstancias de la producción; para la realización de obras o servicios determinados; para la formación; de relevo; contratación temporal para fomento al empleo; de mayores de 45 años; de minusválidos; de grupo; de interinidad y de trabajo a domicilio.





En Panamá, las reformas de 1981, quizá las primeras de una larga serie en los derechos laborales de Iberoamérica, ampliaron hasta el infinito las hipótesis de contratación temporal y disminuyeron, con efectos semejantes, las garantías de estabilidad.

En Colombia las reformas del año 1990 al código laboral comprometen al trabajador a acreditar que sus servicios son laborales cuando las formas utilizadas en su contratación invocan una naturaleza diferente, lo cual da un enorme al fraude legal y rompe con una de las presunciones más rotundas del derecho del trabajo.: la naturaleza laboral, salvo prueba en contrario, de cualquier prestación personal de servicios .Pero además el derecho al reingreso al trabajo que antes era opción del trabajador, ahora queda sujeto a la decisión del juez quien puede resolver, de acuerdo a las circunstancias.

El problema mayor en Colombia, sin embargo, deriva de la proliferación de las empresas de servicios temporales, consagración evidente de la figura de la intermediación que ahora se transforma en titular único y exclusivo de la relación de trabajo.

La flexibilidad en México no ha llegado al texto de la Ley Federal del Trabajo para lo que existe una especie de tabú que se inscribe en la demagogia de las organizaciones pertenecientes al Congreso del Trabajo, la expresión más nítida del corporativismo fascista, pero se pone de manifiesto en medidas de hecho y, en particular, en el adelgazamiento de los contratos colectivos de trabajo de empresas del Estado o con las que el Estado tiene vínculos de profundo interés como fue en su tiempo teléfonos de México ,en ese caso puesto de manifiesto en un curioso convenio de flexibilización celebrado con su Sindicato el 14 de abril de 1989,notablemente violador del derecho a la estabilidad en el empleo.

Los pactos mexicanos han reducido el salario de los trabajadores y los llamados paros técnicos, realizados al margen de la ley, también han contribuido de manera importante a sustituir viejos derechos por desprotecciones vergonzosas sin contar con el gran desempleo sustituido por la precaria economía informal.

No podemos olvidar, la reforma constitucional de 1962 que disminuyó notablemente el derecho a la estabilidad en el empleo incluyendo en la Ley federal del Trabajo vigente una disposición que deja sin responsabilidad a los trabajadores en contacto permanente con el patrón, si a juicio de la Junta de Conciliación y arbitraje “no es posible el desarrollo normal del trabajo. (art.49.II).

Es muy difícil saber hasta dónde puede llegar la Flexibilidad laboral pero podemos señalar nuestro deseo de que los cambios legales se basen en los principios generales del derecho laboral a los que Américo Pla se refiere con tanta Maestría:

Principio protector, que se concreta en tres ideas: in dubio pro operatio, regla de la aplicación de la norma más favorable y regla de la condición más beneficiosa.

Principio de la irrenunciabilidad de los derechos

Principio de la continuidad de la relación de trabajo.

Principio de la primacía de la realidad.

Principio de la razonabilidad.

Principio de la buena fe.





Cabe agregar el de que las normas de trabajo persiguen el equilibrio entre los factores de la producción; el que consagra el derecho del trabajo y el deber de trabajar; el que a trabajo igual debe corresponder salario igual incluyendo también los principios de libertad y dignidad del trabajador sin olvidar el principio fundamental de que toda prestación de servicio presume la existencia de una relación laboral.

Se puede jugar con ciertos matices, sin duda .Pero estos principios constituyen una condición esencial del derecho del trabajo.

La estabilidad en el empleo y su consecuente principio de continuidad, se convertirían en ideales de difícil consecución, excesivamente subordinados a problemas del mercado de trabajo que el derecho laboral por más que se adapte no puede ayudar a resolver.

4.4. La desregulación

El Derecho laboral requiere reformas que lo adapten a la grave situación de crisis económica y desempleo.

El problema mayor deriva, de que no se trata sólo de adaptar sino la intención es de cancelar.

Lo evidente es que la intención es dejar el campo libre para una nueva forma de explotación iluminada por la leyes del mercado en la que el patrón gobierne en solitario, sin la presencia de los sindicatos obreros y del Estado, imponiendo por medio de contratos individuales de trabajo del mejor corte liberal ,su reglas del juego.

Desregular es la intención, una desregulación que entendería que las normas aplicables serían las viejas reglas de los códigos civiles y mercantiles.

Desregular es dejar el campo libre para que el poderoso se imponga al débil y más poderoso aún si de su lado, la política estatal consiste en abandonar sus hazañas económicas y convertirse en socio minoritario de la clase empresarial.

Para el mundo laboral la solución se encuentra en mantener intocada las reglas pero inventar unas nuevas.

Es importante decir que en México nuestros gobiernos son claros ejecutores de la Razón de Estado, ya que cancelan registros a centrales obreras y a sindicatos; declaran inexistentes las huelgas; reduce los convenios colectivos y a través de su brazo ejecutor, las Juntas de Conciliación o el Tribunal Federal de Conciliación otorgan siempre la razón a los empresarios, sobre todo si estos son poderosos o el dueño de la empresas es el mismo gobierno.

En el Derecho Individual, mediante mecanismos directos o indirectos, el empresario queda atado de manos en cuanto a disponer, de acuerdo a sus necesidades, de la mano de obra.

Sobre ello, algunos contratos colectivos de trabajo de los tiempos de auge preveían que en las ausencias de alguno de los trabajadores, sus compañeros cobrarían el salario de los faltistas, con lo que la productividad resultaba como imposible.





Las reglas de la contratación individual admiten de manera excepcional contratos temporales y para el caso de que se celebren con rigor escaso sancionan con su prórroga indefinida si a su vencimiento, subsisten las razones que le dieron origen. Mucho más cuando la temporalidad, como ocurre con frecuencia, se fija sin pretexto alguno.

En ninguna parte se regula el contrato a prueba salvo en una pequeña posibilidad de anularlo, si durante los primeros treinta días de servicio se demuestra que el trabajador o el sindicato que lo hubiese propuesto, utilizaron documento falsos para engañar al patrón respecto de las habilidades del trabajador.

Abundan en la Ley Federal del Trabajo los días de descanso obligatorio que de ser trabajados asumen un costo doble, además del correspondiente al descanso.

La capacitación y el adiestramiento son obligatorias para el patrón pero no para los trabajadores y, por otra parte, se mantienen su principio de preferencia para ascender no a los más capaces sino a los más antiguos con lo que la capacitación interesa muy poco a los trabajadores que se enganchan en la antigüedad.

La huelga tiene perfil verdaderamente incómodos para los empresarios. En primer lugar porque sin necesidad de comprobar voluntades colectivas y ni siquiera la afiliación de los supuestos representante, un membrete sindical puede emplazar y estallar una huelga, mientras que la posible calificación de inexistencia por falta de voluntad de la mayoría se vincula a un recuento siempre atrasado que mantiene la huelga en vigor y, por lo mismo, la suspensión del trabajo por un largo periodo.

En el caso que la huelga sea realmente declarada por la mayoría y que esto se compruebe en un recuento, el empresario no puede obligar a una solución arbitral. Solo el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo puede hacerlo. Lo que le permite mantener la huelga por tiempo indefinido salvo que se produzca una aceptación personal lisa y llana que lleva incluida la carga del pago de los salarios caídos.

Por supuesto que cualquier representante empresarial haría interminable la lista pero con una clara intención de desregular y no de adaptar.

5. CONCLUSIONES

Aunque estamos estancados en una serie de crisis recurrentes no me queda duda que los trabajadores volverían a iniciar la larga marcha de los principios de la Revolución Industrial si las cosas no cambian.

Existen muchas razones para pensar así ya que si estamos en una economía de mercado, no se podrá hacer otra cosa que contribuir a que el mercado tenga con que comprar. Y eso se llama pagar buenos salarios.

Si el mercado no compra, el gobierno no cobra impuestos y la seguridad social o lo que quede de ella se quedara sin clientes, ante el desempleo.

Otro factor es el de los trabajadores, desesperados con una miseria que no remedia la economía informal.





Tampoco puede olvidarse a las organizaciones sindicales democráticas, que no son escasas y a la participación cada vez más intensa en la vida social y política de las organizaciones no gubernamentales, y también a la prensa de oposición un permanente dolor de cabeza para los gobiernos.

En la dolorosa realidad del México actual no deben olvidarse los movimientos de fuerza, pero las rebeliones sindicales abundan ya en el área americana en contra inclusive, de quienes invocan en su origen político, pertenencia a alguna Gran Central. Las grandes organizaciones sindicales argentinas y brasileñas, por mencionar las más notables, hace cada vez más evidente su presencia.

La Izquierda vuelve por sus fueros ,todo hace suponer que el laboralismo regresara al poder en varios países como la Gran Bretaña, España y Francia , con ajustes, de esos que mencionamos aquí y tal vez otros, pero con una bandera esencial mucho más cerca del Estado de Bienestar que del imperio del mercado.

Me resisto a creer que el derecho del trabajo se extinga a poco más allá de sus cien años de vida.

Recordemos, con Marx, que la historia no retrocede. Y tal vez con unos ajustes volvamos a recuperar la vigencia de los principios rectores del derecho del trabajo, y recuperemos la filosofía humanista que llevo a concebir el tan anhelado Estado de Bienestar.

6. FUENTES DE CONSULTA

ALBUQUERQUE, R.1987. Estabilidad en el empleo y contratación precaria. Encuentro Iberoamericano del Derecho del Trabajo. Gobierno del Estado de Puebla. México.

BAILÓN, V. R.1992.Despido, Rescisión y Cese. Jus Semper, México.

BARBAGELATA, H. H.1992 .Boletín mexicano de Derecho Comparado, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. México.

BAUZAS, O, A.2007 (Coord.), Propuestas para una reforma laboral democrática. UNAM, México.

CLIMÉNT B. J. B.2000.La Modernidad Laboral. ed. Esfinge., Naucalpan, Edo.de México.

CUEVAS, A.1990. Sindicato y poder en América Latina, Madrid, Alianza Editorial.

DAHRENDORF, R.1996.La cuadratura del círculo, Fondo de Cultura Económica, México.

DAVALOS, J.1992 .Derecho del Trabajo. T. I.6ªnd.ed. Porrúa, México.

DÁVALOS, J.1998. Tópicos Laborales, 2ªnd. Ed. Porrúa, México.

DE BUEN L. N, 1992. Derecho del Trabajo. Tomo II, 5ªnd. ed. Porrúa, México.

DE BUEN L. N.1997. El Estado de Malestar. ed. Porrúa. México.





- DE LA CUEVA, M. 1998. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T I, 15nd. ed. Porrúa, México.
- GUERRERO, E. 1976. Manual de Derecho del Trabajo. 6ªnd. ed. Porrúa, México.
- HOYOS, A, 1988 La flexibilización del derecho laboral en Panamá. (1986-1988). Ponencia presentada al I congreso Venezolano de Relaciones del Trabajo, Barquisimeto.
- JAVILLIER, J.C. 1994. Pragmatismo e innovación en el derecho internacional del trabajo. Reflexiones de un especialista en derecho del trabajo. Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, 113/41994.
- KAYE, D. J. 2002. Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo. 3ªnd. ed. Themis, México.
- MORALES, P. C. A. 1995. Derecho Burocrático, proL. Dr. Guillermo Colín Sánchez, ed. Porrúa, México.
- MUÑOZ, R. R. 1983. Derecho del Trabajo, Tomo II, 5ªnd. ed. Porrúa. México.
- PARSO, M. C. 2005. El Servicio Civil de Carrera para un mejor desempeño de la Gestión Pública, ed. Auditoria Superior de la Federación, México.
- PLÁ, A, 1992. Destino del Derecho del trabajo. Sexto Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Gobierno del Estado de Puebla.
- PLÁ, A. 1975. Los principio del Derecho del trabajo. Montevideo, Uruguay.
- SANCHEZ-CASTAÑEDA, A. 2006. las transformaciones del derecho del trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México.
- TREU, T. 1993. La flexibilidad laboral en Europa. OIT, Revista Internacional del trabajo, 1993/2, Ginebra.
- TRUEBA, U. A. 1975. Nuevo Derecho del Trabajo, 3ªnd. ed. Porrúa, México.
- VAN, B. D. L. 1989. La empresa como protagonista del Derecho del trabajo. Tercer Encuentro Iberoamericano de derecho del Trabajo. Gobierno del Estado de Puebla.