

## LA NUEVA ERA DEL DERECHO DEL TRABAJO LA ERA DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

Alfredo SÁNCHEZ CASTAÑEDA

SUMARIO: I. *Introducción: importancia de la historia del derecho del trabajo.* II. *La concepción tradicional de la historia del derecho del trabajo.* III. *Una nueva era en la historia del derecho del trabajo.* IV. *Conclusiones.*

### I. INTRODUCCIÓN:

#### IMPORTANCIA DE LA HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

El presente artículo pretende ser una contribución al merecido homenaje que se le rinde al querido maestro don Santiago Barajas Montes de Oca, por su alta calidad académica y personal. Nuestra colaboración pretende continuar con las reflexiones que ha hecho don Santiago sobre el interesante y difícil tema de la flexibilidad laboral.<sup>1</sup>

Cuando se habla del derecho del trabajo, generalmente se suele partir de la historia del mismo, lo cual, lejos de constituir un ejercicio estéril y sin ningún motivo aparente, nos puede permitir apreciar el porqué de las características de dicha disciplina jurídica en un momento histórico determinado. Puesto que es parte del orden social, se originan interacciones del orden social sobre lo jurídico y de lo jurídico, como ya han sostenido algunos estudiosos del derecho, en la medida de que el orden legal sobre lo social.<sup>2</sup>

Asimismo, la historia del derecho en general y del derecho del trabajo en particular resulta importante porque el derecho se constituye de los sistemas

1 Ver "La flexibilidad, nuevo elemento en la relación de trabajo", *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, nueva serie, año XXIV, número 70, enero-abril de 1991.

2 Cfr. Stone, Julius, *El derecho y las ciencias sociales en la segunda mitad del siglo*, México, FCE, 1978, pp. 7 y 8.

jurídicos del pasado y al mismo tiempo es un asiento para la construcción de los nuevos sistemas jurídicos.<sup>3</sup>

Por otro lado, la historia del derecho se constituye en un elemento de suma importancia, porque a partir del devenir histórico del derecho, y en nuestro caso del derecho del trabajo, nos permite realizar una interpretación global y crítica de la historia del mismo.<sup>4</sup>

A partir de las anteriores consideraciones, en este trabajo hemos considerado importante hacer una nueva interpretación crítica de la historia contemporánea del derecho del trabajo, ya que creemos que el devenir histórico de las naciones en la segunda mitad del siglo XX ha influido considerablemente en la concepción que se tenía del derecho del trabajo, situación que desde nuestro particular punto de vista está otorgando nuevas dimensiones hasta ahora no vistas al derecho del trabajo, e incluso, en algunos casos, inimaginables dentro de dicha disciplina jurídica. En nuestra opinión, la historia reciente por la que ha atravesado el derecho del trabajo, no obstante su quizá posible brevedad, hace necesario —y ésta es la hipótesis del presente artículo— que hablemos de la formación de una nueva era dentro del derecho del trabajo: la era de la flexibilidad laboral, la cual, desde este momento, se hace necesario tenerla en consideración para cualquier análisis que pretenda estudiar, enseñar e interpretar el derecho del trabajo y no sólo como un elemento más de la relación de trabajo.

Para comprobar nuestra hipótesis realizaremos el siguiente plan de exposición. En una primera parte nos dedicaremos a señalar de una manera general las tres etapas clásicas o tradicionales en que se ha dividido al derecho del trabajo (prohibición, tolerancia y reglamentación), con su respectiva manifestación jurídica en cada etapa, lo que demostraremos ejemplificando con algunos países en donde las etapas han sido plasmadas en sus ordenamientos jurídicos laborales. En una segunda parte nos dedicaremos a hacer referencia a los acontecimientos sociales del presente siglo —sobre todo de la segunda mitad— y la influencia de éstos en las relaciones de trabajo, los cuales, según veremos, han repercutido en el mundo jurídico laboral, situación que, según nuestro particular punto de vista, ha dado origen a una nueva era dentro del derecho del trabajo: la era de la flexibilidad laboral, como ya lo señalamos más arriba, era que ha venido a reconfigurar las relaciones de trabajo, otorgándoles nuevas

3 Cfr. Soberanes Fernández, José Luis, “Reflexiones sobre la vinculación entre historia del derecho y el derecho comparado”, en *Estudios en homenaje al doctor Héctor Fix-Zamudio en sus treinta años como investigador de las ciencias jurídicas*, tomo II, p. 1281.

4 Cfr. Soberanes Fernández, José Luis, *Historia del sistema jurídico mexicano*, México, UNAM, 1990, p. 10. La misma idea se puede encontrar en otro escrito del mismo autor, *op. cit. supra*, nota 2, p. 1281.

características. Finalmente, dedicaremos algunos comentarios en torno a los retos que nos impone la era de la flexibilidad laboral.

## LA CONCEPCIÓN TRADICIONAL DE LA HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

### 1. *La era de la prohibición*

A manera de advertencia debemos decir que en este ensayo sólo estudiaremos la historia del derecho a partir de la formación y consolidación del Estado moderno, ya que las relaciones de trabajo se establecen realmente desde el momento en que se empiezan a consolidar las naciones y se configura lo que sería el Estado moderno liberal. Lo anterior a este periodo no podemos considerarlo como parte de la historia del derecho del trabajo, puesto que el nacimiento de las relaciones de trabajo se empiezan a establecer con el advenimiento del Estado liberal. Como ha sido señalado por algunos autores, la aparición contemporánea del derecho del trabajo aparece como una reacción ante los abusos del periodo precedente.<sup>5</sup>

Cuando dentro del derecho del trabajo se habla de la era de la prohibición, como la primera etapa de dicha disciplina jurídica, generalmente se suele ejemplificar con el Código Penal francés de 1810 y la Ley Chapelier. En el artículo cuarto de dicha ley se declaró contrario a la ley la coalición que tuviera como objeto la fijación de las condiciones generales de trabajo prohibía la asociación profesional y en el artículo segundo de la misma ley se prohibió la asociación profesional. Por su parte, el Código Penal francés prohibía la coalición y la huelga, así como las asociaciones de más de veinte personas, a menos que esta última fuera autorizada y funcionara bajo vigilancia.<sup>6</sup>

Respecto de América Latina, una vez que los países se liberaron del yugo de sus colonizadores, se comenzó por abolir la esclavitud; sin embargo, durante finales del siglo XIX y principios del XX, el cuadro jurídico que regulaba las relaciones laborales en la región era muy similar al europeo de la misma época, y en particular al modelo francés.<sup>7</sup>

5 Cfr. P. Laroque, *Les rapports entre patrons et ouvriers*, 1938; De Dolléans, *Histoire du travail*, 2ª ed., 1945. Citado por Rouast, André, y Durand, Paul, *Precis de droit du travail*, París, Librairie Dalloz, 1957, p. 11.

6 Cfr. Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, 4a. ed., México, Porrúa, 1961, tomo II, pp. 241-242.

7 Cfr. Barbagelata, Héctor Hugo, *Introduction aux institutions du droit du travail en Amérique Latine*, Louvain, Belgique, Presses Universitaires de Louvain, 1980, pp. 50 y 51.

En el caso de México, también podemos encontrar algunos antecedentes de la era de la prohibición en el Código Penal de 1872, el cual, siguiendo el espíritu francés, impuso a aquellos que cerraran una negociación, un confinamiento de ocho días y una multa por la realización de tal acto. Aunque también es justo señalar que tal y como sostiene el profesor Mario de la Cueva, México no recorrió la era de la prohibición y entró inmediatamente a la era de la tolerancia, ya que figuras tales como la asociación profesional y la huelga no se encontraban prohibidas. Aunque también es cierto que durante la segunda parte del siglo XIX la industria mexicana era incipiente.<sup>8</sup>

## 2. La era de la tolerancia

La característica de la era de la tolerancia es que durante ésta se permitió el desarrollo de las actividades sindicales, ya sea por medio de la coalición o bien por medio de la asociación profesional, o la huelga. Por ejemplo, en Inglaterra, en 1824 el Parlamento reconoció la libertad de asociación, y en el caso de Francia, en 1864 se derogaron las normas que sancionaban la creación de asociaciones profesionales y las huelgas.<sup>9</sup>

Por lo que respecta a la nación mexicana, como ya lo dijimos, ésta pasó vertiginosamente de la era de la prohibición a la era de la tolerancia. Durante esta época, los códigos civiles de 1870 y 1884 toleraban la asociación profesional y la huelga, aunque esto no implicara que dichas figuras constituyeran un derecho para los trabajadores.<sup>10</sup>

En la era de la tolerancia las actividades sindicales ya no estaban prohibidas, pero tampoco se encontraban reconocidas y reglamentadas. En tal sentido, esto ocasionaba que los sindicatos no contaran con un reconocimiento de sus derechos laborales. La era de la tolerancia consagra la etapa de libertad de coalición, la cual trajo consigo la libertad de asociación profesional, la licitud de la huelga y la posibilidad de celebrar contratos colectivos de trabajo. Sin embargo, tal y como sostiene el ilustre maestro Mario de la Cueva, la era de la tolerancia se nutrió de los principios individualistas y liberales, por lo que no llegó a consolidarse un derecho colectivo del trabajo. Por ejemplo, en el caso de la asociación profesional, ésta no dejaba de ser una asociación de hecho; no era un persona legal que pudiera gozar de derechos y obligaciones.<sup>11</sup>

<sup>8</sup> Cfr. *op. cit. supra*, nota 6, p. 254.

<sup>9</sup> Cfr. Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 11a. ed., México, Porrúa, 1988, tomo I, pp. 17-18.

<sup>10</sup> Cfr. *op. cit. supra*, nota 6, p. 254.

<sup>11</sup> *Ibidem*, p. 247.

### 3. *La era de la reglamentación*

Después de haber pasado por las anteriores dos eras, el derecho del trabajo pareció que llegó a su última era: la de la reglamentación. En dicha era, las naciones empiezan no sólo a dictar normas en torno a las relaciones individuales y colectivas, sino que también dicha legislación suele ser en beneficio de los trabajadores, reconociendo y protegiendo los derechos de éstos. Por ejemplo, al reconocerse la personalidad jurídica de los sindicatos se posibilitó la realización de contratos colectivos de trabajo, de tal manera que ahora el sindicato puede contar con personalidad jurídica que le permite poder reclamar el cumplimiento de dichos contratos.

Al respecto, fue en Inglaterra donde se presentó uno de los antecedentes de la era de la reglamentación, puesto que el 29 de junio de 1871 reglamentó y otorgó personalidad jurídica a la asociación profesional. En el caso de Francia, fue primero 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, en que la asociación profesional pudo contar con plena personalidad jurídica. Finalmente, para poner otro ejemplo europeo, mencionaremos la Constitución alemana de Weimar del 11 de agosto de 1919, la cual consagra un capítulo al derecho de trabajo, constituyéndose en la primera Constitución que en Europa contenía un capítulo de tal magnitud.<sup>12</sup>

También es importante señalar en este apartado que uno de los organismos internacionales que han contribuido al fomento de una reglamentación del derecho del trabajo ha sido la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por medio de sus convenios y recomendaciones, puesto que como lo señala la Constitución de la OIT en el artículo 10 del capítulo I, relativo a la organización, es función de la Oficina Internacional del Trabajo el estudio de las cuestiones laborales a someter a la Conferencia a fin de adoptar convenios internacionales.<sup>13</sup>

En el caso de México, 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 federal en donde el derecho del trabajo se constituye como una parte de las garantías sociales de los hombres. Se reconocen los aspectos relativos tanto al derecho individual como al colectivo del trabajo. En la Constitución mexicana y posteriormente en sus dos leyes legislativas de 1931 y de 1970, se reconoce y se reglamenta el derecho a un trabajo con una remuneración justa, el derecho a la estabilidad laboral, el derecho de poder formar coaliciones o sindicatos, el

12 Cfr. *op. cit. supra*, nota 6, pp. 248-249, y *op. cit. supra*, nota 9, pp. 20-21.

13 Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, tomada del libro *La Organización Internacional del Trabajo. Lo que es y lo que hace*, Ginebra, OIT, 1938.

derecho de negociar colectivamente y, entre otras cosas, el derecho a la huelga. Simplemente diremos que la Constitución mexicana se convirtió en un paradigma o modelo a seguir por otros Estados, que deseaban ver consagrados a nivel constitucional los anteriores derechos sociales.

En lo que respecta al ámbito del derecho internacional americano 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 reconocieron varios derechos de los trabajadores, de entre los que destacan los relativos a la negociación colectiva.<sup>14</sup>

Una vez que el derecho del trabajo llegó a la era de la reglamentación, pareció que dicha disciplina inicia una etapa en donde el único camino que quedaba por recorrer consistía en un paulatino progreso de la legislación social. Sin embargo, como veremos a continuación, la historia contemporánea del derecho del trabajo ha mostrado otra realidad.

### III. UNA NUEVA ERA EN LA HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

#### 1. *La era de la flexibilidad laboral*

La nueva era de la flexibilidad laboral tiene sus orígenes en el contexto en que se vieron involucrados los Estados, sobre todo a partir de la segunda mitad del presente 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 especie de “bonanza social”.

Sin embargo, a partir de la crisis del Estado interventor o de bienestar, las políticas tanto nacionales como internacionales sufrieron una transformación diametralmente distinta a las hasta ese momento utilizadas, ya que se inició un proceso de liberación de las economías nacionales y un proceso de globalización económica, en donde muchos conceptos, tales como la soberanía nacional, antes inmutables, tuvieron que ser replanteados ante la creación de una sociedad internacional más integrada.

El Estado vuelve a dejar el mercado al libre juego de la competencia, pero ahora dentro de un proceso de internacionalización y liberalización del comercio a nivel mundial. El Estado de finales del siglo XX se encuentra inmerso en un proceso de desregulación y de transnacionalización de las economías nacionales, en donde la transnacionalización o mundialización de la economías

14 *Cfr. op. cit. supra*, nota 6, p. 251.

nacionales se manifiesta a través de varias formas: por medio del nacimiento y expansión de las empresas multinacionales; por medio de los movimientos migratorios, y, entre otros, por medio de los procesos de integración económica regional.<sup>15</sup>

Pero la reconversión del Estado y de las relaciones internacionales no ha sido un fenómeno gratuito, pues han estado relacionadas con un proceso de crisis económica mundial, la cual ha dejado ver sus manifestaciones de varias maneras: en la reducción de las tasas de crecimiento; en la inflación, y entre otros, en un constante desempleo que no hace diferencias entre los países llamados del primer y del tercer mundo.

Ante esta situación, los planes de ajuste, de saneamiento y de crecimiento económico del Estado para superar la crisis económica, han puesto el acento en las políticas destinadas a la desregulación de la economía, en un profundo y rápido 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, como ya lo mencionamos, se denominó “Estado interventor”.

Los nuevos rumbos que tomó el Estado en materia económica originaron, por consecuencia, que también cambiara la organización de la producción y del trabajo. Es decir, la crisis económica mundial y la transnacionalización de la economía repercutió en el ámbito de las relaciones laborales. Actualmente quien estudia el derecho del trabajo se encontrará con una serie de características que quizás nunca se consideraron que pudieran volver a aparecer y en otros casos tal vez hasta inimaginables.

Las nuevas relaciones de trabajo se caracterizan 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 de la evolución del costo de vida y en relación con 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 de su personal (flexibilidad numérica o externa); por las actitudes y calificaciones polivalentes o múltiples de los trabajadores (flexibilidad interna); por la posibilidad de organización interna del personal por la empresa (flexibilidad funcional); por la posibilidad de modificar el tiempo de trabajo a fin de

15 Cfr. Cuevas, Alberto, *Sindicato y poder en América Latina*, Madrid, Alianza Editorial, 1990, p. 117.

adaptarlo a las condiciones de producción o a las necesidades de cierto tipo de trabajadores, tales como las mujeres (flexibilidad del tiempo de trabajo).<sup>16</sup>

La aparición de estas nuevas condiciones de trabajo flexibles ha despertado opiniones opuestas, ya que algunos consideran que éstas representan la destrucción del derecho social, duramente conquistado por los trabajadores, mientras que otros sostienen que la actual protección social está perjudicando a los trabajadores, porque provoca una pérdida de competitividad y por consecuencia de fuentes de trabajo.<sup>17</sup>

Lo cierto es que esta serie de fenómenos son los que a nivel internacional se conocen como la flexibilización de las relaciones laborales, constituyéndose, a nuestro parecer, en una nueva era del derecho del trabajo, en cuanto que ha venido a revolucionar el modelo tradicional de relaciones laborales producción de la denominada “era de la reglamentación”.

Si antes se pensaba que con la era de la reglamentación poco a poco los derechos de los trabajadores irían en aumento, con objeto de lograr a cada momento una sociedad más justa, la nueva era de la reglamentación vino a desechar dicha idea. Actualmente la situación que se presenta es justamente la contraria. Hoy día toda aquella construcción en torno a los principios generales del derecho del trabajo realizados por prestigiados laboristas (Mario de la Cueva y Américo Pla Rodríguez, entre otros), son sumamente cuestionables. Por ejemplo, aquel 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 si algo sucede, es justamente lo contrario, ya que como lo mencionamos anteriormente, si algo está ocurriendo con el derecho del trabajo es una desreglamentación del mismo.

16 Respecto a estos temas, se recomienda ver a Sarfati, Hedva y Kobrin, Catherine, *La flexibilité du marche de l'emploi: unjeu économique et social*, Ginebra, Bureau International du Travail, 1987, p. 384; Banc-Jouvan, Xavier, “La flexibilité du temps de travail”, *Revue Internationale de Droit Comparé*, año 42, núm. 2, abril-junio de 1990; Kravaritou-Manitakis, Yota, *New Forms of Work: Labour Law and Social Security Aspects in the European Community*, Luxemburgo, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions/Office for Official Publications of the European Communities, 1988, p. 166; Reynoso Castillo, Carlos, “Contratación precaria”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, nueva serie, año XXIII, núm. 68, mayo-agosto de 1990, pp. 537-553; Treu, Tiziano, “La flexibilidad laboral en Europa”, *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 112, núm. 2, 1993; Storper, Michael y Scott, Allen J., “La organización y los mercados locales del trabajo en la era de la producción flexible”, *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 109, núm. 3, 1990, y el libro *Encuentro iberoamericano de derecho del trabajo*, Puebla, Pue., 1987, el cual contiene algunos trabajos en torno a la contratación precaria.

17 Cfr. Javillier, Jean-Claude, “Pragmatismo e innovación en el derecho internacional del trabajo. Reflexiones de un especialista en derecho del trabajo”, *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 113, núm. 4, 1994, p. 553. Para tener una dimensión de la magnitud de las reformas que operan en la legislación laboral de varios países, las cuales tienen claras muestras de flexibilidad laboral, se recomienda ver el *Bulletin d'Informations Sociales* de la Organización Internacional del Trabajo.

Lo mismo podríamos decir en torno a aquel principio que sostiene que el derecho del trabajo es un derecho inconcluso, que tiende a aumentar la protección a los trabajadores.

Antes de concluir nuestro trabajo, y dentro de la misma línea de investigación, nos gustaría dedicar algunas líneas a la situación de las relaciones laborales en México dentro de la nueva era de la flexibilidad laboral, ya que creemos importante saber si nuestra nación se aparta o no del contexto internacional y en particular el referente a las relaciones de trabajo.

En el caso de la situación de las relaciones laborales en México, éstas han estado inmersas en las actuales tendencias internacionales de globalización de las relaciones económicas y liberalización del comercio, así como desde una perspectiva netamente local, por la crisis del modelo tradicional y corporativista de las relaciones laborales.

La crisis económica de los años ochenta replanteó el modelo económico de crecimiento mexicano; del Estado interventor se pasó a un Estado con políticas de libre mercado y escasa participación del Estado, conocidas como de corte neoliberal. La crisis económica y el cambio de políticas macroeconómicas desembocaron en una reconfiguración de las relaciones laborales. El resultado principal de dicho replanteamiento se manifestó también en la flexibilización del trabajo. Dicha flexibilización laboral ha sido demostrada por algunos autores, a través del estudio de los contratos colectivos de trabajo, en donde la flexibilidad ha abarcado los procesos de producción (métodos de trabajo, movilidad en los puestos de trabajo, etcétera) y las condiciones de empleo y de salario.<sup>18</sup>

Respecto al modelo tradicional sindical mexicano, éste surgió a partir de la consolidación del Estado mexicano que sentó las bases del proceso de industrialización del país, lo que permitió a su vez establecer los cimientos de las relaciones laborales. Dicho sindicalismo empezó a adquirir una serie de perfiles propios, a partir de la Revolución mexicana de 1917. De tal manera que se perfilaron dos tipos de movimientos sindicales, que no necesariamente nacieron paralelamente, pero sí con posiciones diferentes. Uno que nació y se

18 Para un estudio más a profundidad sobre la crisis del modelo mexicano de relaciones laborales, ver Reynoso Castillo, Carlos, "Las relaciones laborales en México. La crisis de un modelo", *Derecho Laboral, Revista de Doctrina, Jurisprudencia e Informaciones Sociales*, Montevideo, tomo XXXIII-106, pp. 654-663, y Bensusan, Graciela, "Crisis, democracia y derecho del trabajo: el caso de México (1970-1984)", *Crítica Jurídica*, Puebla, Pue., año 4, núm. 6, 1987, pp. 103-127, y la misma contribución de la autora en *Droit du travail, démocratie et crise en Europe occidentale et en Amérique*, essai comparatif sous la direction de Lyon-Caen, Antoine et Jeammaud, Antoine, Arles, France, Actes du Sud, 1986, pp. 209-237. Respecto a la flexibilidad en los contratos colectivos de trabajo, se puede consultar el ensayo de Garza Toledo, Enrique de la, "El nuevo patrón de relaciones laborales en México", en Garza, Enrique de la y Barbosa Cano, Fabio (coordinadores), *Modernización y sindicatos*, México, IIS-UNAM, 1993.

desarrolló ligado a los intereses de los grupos políticos triunfantes de la Revolución mexicana y que hasta este momento ejerce una representación al menos de carácter formal y oficial de todo el movimiento sindical —ya que han ejercido el monopolio de la representación obrera en los organismos oficiales—; y otro movimiento obrero, que mantuvo una postura autónoma respecto a los intereses políticos de dichos grupos hegemónicos producto de la Revolución.

Hasta antes de la década de los ochenta, los sindicatos mexicanos tenían una estrecha relación con las políticas estatales; había una especie de pacto entre los intereses del Estado y los intereses de los sindicatos. Estos últimos legitimaban las políticas públicas y el Estado actuaba de forma paternalista y benevolente hacia las organizaciones sindicales que se identificaban con sus intereses. Se establece una relación corporativa entre el Estado y el movimiento sindical oficial.

Sin embargo, el modelo tradicional mexicano de relaciones laborales entró en una crisis a partir de los años ochenta. La crisis económica de dicha época replanteó el modelo económico de desarrollo mexicano. De un Estado interventor se pasó a otro con políticas económicas de corte neoliberal, y que fincaron el desarrollo del país en el mercado internacional, situación que originó un replanteamiento de la relación del Estado con los sindicatos.<sup>19</sup>

La política de cooperación que los sindicatos mantuvieron con el Estado sufre un fuerte cambio, de cierta “negociación controlada [*sic*] se pasa a un control sin negociación [*sic*]. Esta situación se presentó, por ejemplo, en los canales institucionales de determinación de los salarios mínimos, en los que predomina la voz del Estado en la determinación de los mismos”.<sup>20</sup>

La situación en que se encuentra el movimiento sindical mexicano y la implementación de nuevos modelos de desarrollo que se mueven dentro de los patrones internacionales de liberalización económica y transnacionalización de las economías han originado la emergencia de la flexibilidad laboral, tal y como ya lo vimos con el caso de los contratos colectivos. Como podemos observar, México se encuentra dentro de la misma era de la flexibilidad laboral.

#### IV. CONCLUSIONES

Actualmente el impacto de la flexibilidad laboral ha sido tal, que no sólo debe considerársele como un elemento más de la relación de trabajo, sino como una figura que viene a modificar totalmente la concepción tradicional del derecho del trabajo, y en consecuencia de la historia del mismo. Los efectos de

19 Para un estudio más a profundidad sobre la crisis del modelo mexicano de relaciones laborales, ver Reynoso Castillo, Carlos, *op. cit.*, nota 18, y Bensusan, Graciela, *op. cit.*, nota 18.

20 *Cfr.* Bensusan, Graciela, *op. cit. supra*, nota 18, p. 124.

la flexibilidad en las relaciones de trabajo ha sido tan grande, que hace necesario hablar dentro del derecho del trabajo de una nueva era: la era de la flexibilidad laboral, la cual, de hoy en adelante se debe tener en cuenta para cualquier estudio y análisis de derecho del trabajo.

Por otro lado, la apreciación que se tiene de la nueva era del derecho del trabajo encuentra posiciones discrepantes. Algunos consideran que dentro de la nueva era existe una total negación de las conquistas laborales, presentándose un retroceso en materia social, y hay otros que ven las implicaciones de la nueva era de la flexibilización laboral como una forma de afrontar las nuevas tecnologías, así como todos los desafíos que presenta el mundo moderno e hiperindustrializado.

Al respecto, nosotros pensamos que las dos conclusiones no son excluyentes, puesto que es cierto que las nuevas relaciones laborales han ocasionado una disminución de los derechos de los trabajadores; sin embargo, es necesario afrontar los retos que impone el nuevo modelo de relaciones laborales. No se puede negar que las recientes crisis económicas y los virajes ideológicos que ha dado el mundo, así como la implantación de las nuevas tecnologías han demandado encontrar mecanismos que permitan ajustar las antiguas condiciones en las que estaban pactadas las relaciones de trabajo.

Asimismo, es importante señalar que la flexibilidad laboral tiene diferentes grados, en función de las realidades socioeconómicas de los países y de industrialización de éstos. Las nociones de flexibilidad que puedan tener los trabajadores de países europeos nunca pueden llegar a la noción que tengan los trabajadores de los países que se encuentran en el tercer mundo, pues en estos últimos, los planes de flexibilización de las relaciones laborales suelen ser más agudos, situación que ha originado una serie de conflictos sociales más grandes, además de que los modelos de relaciones laborales de dichos países no pueden compararse con los europeos, los cuales sin lugar a dudas tienen un estándar más avanzado. Aunque, como ya lo anotamos, la era de la flexibilidad laboral es una realidad, independientemente de que los países formen parte del llamado tercer mundo o al de los llamados países industrializados.

El reto actual hace necesario pensar en ideas originales y originarias que nos permitan afrontar la actual realidad, con objeto de adaptar las relaciones de trabajo al dinámico y cambiante mundo. Todo intento de reformar las normas que regulan las relaciones de trabajo debe tener en cuenta el medio en que actualmente se desarrolla el trabajo, sin que esto signifique o pueda implicar una merma para la dignidad del ser humano, pues debemos recordar que el trabajo no debe dejar de ser visto como un medio digno por el cual el hombre asegura su superación y desarrollo personales.