

LA FLEXIBILIDAD LABORAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Julio Ismael CAMACHO SOLÍS*

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *El imperativo social del trabajo*. III. *Relaciones laborales flexibles*. IV. *La flexibilidad laboral y la negociación colectiva*. V. *La flexibilidad y la desregulación*. VI. *La productividad en las relaciones de trabajo*. VII. *Flexibilización laboral*. VIII. *Flexibilidad salarial*. IX. *La política de empleo y el derecho laboral*. X. *La negociación colectiva eficaz*. XI. *Los sistemas de negociación en las relaciones laborales*. XII. *La negociación de los contratos colectivos*. XIII. *Conclusión*. XIV. *Bibliografía*.

I. INTRODUCCIÓN

El contenido del derecho colectivo del trabajo en un contexto determinado, es variable y flexible, ya que, de acuerdo a las circunstancias que existan, depende fundamentalmente de la política social que observe cada Estado. Actualmente en México juegan con cierta elasticidad los elementos tradicionales del derecho colectivo en su conjunto. El reconocimiento constitucional al derecho de asociación profesional, al de huelga, y el de la existencia de los propios contratos colectivos, permiten establecer la importancia que reviste el ámbito laboral de las relaciones de trabajo; es indispensable otorgar a la negociación colectiva el espacio vital para lograr los objetivos planteados, ya que permite a los empresarios y

* Doctor en derecho, académico e investigador de tiempo completo de la FCA-C-I de la UNACH; investigador nivel I del SNI (Conacyt).

sindicatos, dictarse entre sí, las reglas de convivencia, que estarán orientadas a gobernar y gestionar el propio entorno de sus derechos y obligaciones. Ningún contrato colectivo de trabajo puede reflejar con precisión perfecta los problemas que puedan presentarse en la administración del mismo. El derecho de negociar incluye toda la actividad propia de una empresa o institución pública; el deber de negociar de buena fe, es un imperativo del derecho en general, pero en materia del trabajo, los pactos colectivos obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que implican imponer determinada flexibilidad o criterios de innovación en el empleo, como consecuencia del cambiante mundo laboral, lo cual, debe dar en forma diversificada, y para ello es indispensable que, para las partes, los llamados factores de la producción, se ajusten a la realidad de cada empresa que no implique menoscabo o pérdida de derechos, en aras de satisfacer los elementos de objetividad que pueda contener la flexibilización de las normas de trabajo. La cual es, una clara contraposición a la rigidez laboral, que en el mejor de los casos, propone los escenarios posibles para obtener el consenso de la flexibilidad laboral. Hoy tan incierta e incompleta, y esta realidad, entendida como tal, permite que la flexibilidad se aplique en determinados casos de modificaciones en contratos colectivos de trabajo o en diversas circunstancias o razones como los conflictos llamados de naturaleza económica, que tengan por objeto la modificación o implementación de nuevas condiciones de trabajo.

II. EL IMPERATIVO SOCIAL DEL TRABAJO

Desde la promulgación de la Constitución Mexicana de 1917, año en el que se asume como formal, el nacimiento del moderno derecho del trabajo, donde además, se determinan los principios jurídicos fundamentales regulatorios de la relación de trabajo y los derechos básicos de los trabajadores; se da un reconocimiento y legitimación al movimiento obrero organizado, basado en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo y vida, con la tarea cotidiana de los sindicatos, tal como lo establece su objetivo primordial de existencia, que será el estudio, mejoramiento y defensa de

los intereses de sus agremiados. El derecho colectivo del trabajo sin duda que se fue enriqueciendo ampliamente. Las leyes del trabajo de 1931 y 1970 incluyeron reformas que entendían la libertad sindical y el derecho de exigir la firma de contratos colectivos de trabajo, por lo que, las condiciones laborales de la clase trabajadora sindicalizada fue a la alza, mejorando significativamente, en distintos sectores de la industria y comercio, ya que al pactarse diversas condiciones de trabajo son superiores a los que prevé la propia ley laboral.

Todo derecho que representa una garantía individual es ante, y después de todo, no un arma, ni un espectáculo de sólo un actor, es una relación y práctica social, y en estos dos aspectos esenciales son expresión de una conexión entre individuos.

Los derechos sociales en legítima expresión son tareas públicas, que implican obligaciones hacia los demás, así como títulos frente a ello. En apariencia por lo menos, es una forma de cooperación social, la cual, sin duda se convierte una estrecha protección. De tal manera, se plantean cuatro ejes para lograr la construcción de los derechos sociales: *a)* el empoderamiento, *b)* la productividad, *c)* la sustentabilidad, y *d)* la equidad; y en conjunto, son componentes que nos permiten construir los derechos sociales; si no hay sujetos sociales en este camino, lo que tendremos, será más de los mismo, y tendremos un desarrollo sin rostro humano, inhumano, como el que se perfila en general en la últimas décadas, por ello, las personas que están en la función pública, deberán conocer, respetar y aplicar los derechos sociales.

III. RELACIONES LABORALES FLEXIBLES

La sociedad, compuesta por seres pensantes, que determinan su propio actuar en el devenir cotidiano, se manifiestan con actitudes, y tienen que entrelazar y cooperar unos y otros, con sus limitaciones individuales, integrando estructuras que se organizan, flexibilizando procesos que les permitan alcanzar objetivos comunes; esto traería un cambio de cultura generacional y organizativo, entendiendo con ello, que no sólo se lograría reconocer la tarea cotidiana

de una relación laboral, con el justo reconocimiento de necesidades recíprocas de nacer, crecer y desarrollarse juntos en donde se garanticen derechos y obligaciones.¹

La empresa, como un todo, es una entidad integrada por capital y trabajo, como factor benéfico de la producción, y dedicada a cualquier actividad, sea industrial, comercial o de prestación de servicios, con fines lucrativos y la consiguiente responsabilidad de las relaciones laborales, sumando a estas, una variedad de formas administrativas, donde la reciprocidad y obligatoriedad, son esenciales para la existencia y desarrollo, y que generen dinámica, vanguardia, y en la medida que los objetivos individuales se junten con los organizacionales, haya una relación que produzca estabilidad y certeza, para el desarrollo y consolidación; esto puede implicar cambios graduales o sistematizados en el proceder laboral.

Las empresas requieren de recursos para el logro de sus objetivos, estos constituyen el esfuerzo o la actividad humana, así como los conocimientos, experiencias laborales, habilidades y aptitudes más actitudes, potencialidades, debilidades y fortalezas, además de reconocer las amenazas propias del entorno social, que conforman un patrimonio que forma parte del proceso para lograr que una empresa sea rentable y exitosa.²

Hay entre los hombres dos grandes desigualdades, una natural, que lo representa la edad, fuerza, perfección de los sentidos, inteligencia, y sensibilidad; la otra, muy marcada, es la adquirida, como la fortuna, propiedad, instrucción, conocimiento, experiencia y consideración pública; el fin de la unión social es reducir la desigualdad, o al menos hacerla tolerable.

Es por la unión de las fuerzas sociales más poderosas, que cualquier individuo, para que puedan protegerse todos; varias inteligencias reunidas se fortifican, desarrollan y protegen a los hombres; el trabajador, con su fuerza de trabajo, encuentra lo necesario en el tributo que la sociedad exige al opulento; todas las empresas por naturaleza social y propia al fin, deben proporcionar a todos sus

¹ Crudhen, Herbert, *Administración de personal*, México, South Western, 1999, p. 58.

² *Ibidem*, p. 60.

miembros, de la enorme comunidad laboral, al menos lo necesario, pasando por lo indispensable en una sociedad bien organizada. La desigualdad debe ser combatida incisamente, manteniendo en los hombres un cambio continuo de servicios que multipliquen sus relaciones y satisfacciones.³

IV. LA FLEXIBILIDAD LABORAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La notoria inclinación para favorecer la flexibilidad laboral, disfrazada en su contexto, es la que se observa de manera general para los conflictos colectivos, cuya finalidad es conseguir el equilibrio y justicia en las relaciones de trabajadores y patrones, llamados factores de la producción. La autoridad laboral, representada por las propias juntas de conciliación y arbitraje, en el ámbito de su competencia local o federal, deberían conocer de los conflictos planteados, deberá mantener orden y equilibrio en sus resoluciones y podrá aumentar o disminuir el personal, jornada, semana de trabajo, salarios, y en general modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso se reduzcan los derechos mínimos consignados en la ley. Sin duda, una visión muy moderna de apreciar la flexibilidad laboral actual, que, sin embargo, deja la posibilidad de reducir prestaciones logradas por diversas circunstancias, como las propias, que derivan de un pacto colectivo de trabajo.

Resulta entonces, que la contratación colectiva es una institución de suma importancia para la clase trabajadora, que por un lado, favorece a la integración y a través de ella, con la acción unilateral del patrón fija las condiciones de trabajo; y como consecuencia, independientemente de los contratos de protección o blancos, que también existen por miles, los contratos colectivos de trabajo contienen prestaciones superiores a la ley; por ello, la norma es un mínimo de observancia obligatoria que garantiza uno de los fines primordiales de las organizaciones sindicales, cuyo objeto final se traduce en el mejoramiento de los intereses de los trabajadores; por

³ Rodríguez Valencia, Joaquín, *Recursos humanos*, México, Trillas, 2002, p. 90.

lo anterior, no es concebible la existencia de un contrato colectivo con prestaciones laborales mínimas, si se da el caso, como suele pasar en muchas centrales obreras del país que agrupan sindicatos de membrete, los sindicatos y el sindicalismo enfundado en una simulación lisa y llana, que no alcanza ni logra el objeto de su creación y funcionamiento. La lucha social y la diferencia de clases todavía continua en el mundo del trabajo, que poco a poco en incesante lucha desigual los trabajadores, los obreros organizados han logrado incluir más y mejores prestaciones en los contratos colectivos.

La contratación colectiva siempre ha sido considerada como uno de los mecanismos jurídicos que expresan de mejor manera el dinamismo en el mundo del trabajo; tal vez es esta época, cuando de manera más evidente, ante los cambios vertiginosos, la contratación colectiva aparece como un mecanismo dúctil de gran utilidad, aparte de ser un medio adecuado para superar las deficiencias de la ley, su importancia ha ido en enorme crecimiento, sobre todo en los últimos 40 años.

Actualmente, la importancia de la negociación colectiva puede apreciarse desde varios puntos de vista, por ejemplo, como institución trascendente ha sido reconocido a nivel constitucional en países como Brasil, Argentina y Guatemala; por otro lado, y a pesar de que, para algunas personas con opiniones diversas, señalan beneficiados por los contratos colectivos son una minoría, frente a los grandes contingentes y conglomerados de trabajadores, que no tienen acceso a prestación alguna. También es cierto que buena parte de los contratos colectivos vigentes se sitúan en áreas claves de la actividad económica del país.

Caracterizados por un mayor o menor grado de flexibilidad para moldear sus contenidos, los contratos colectivos, que tienen como premisa formal el consentimiento de las partes que intervienen (trabajadores y empleadores), han demostrado cambios que exigen un análisis más acucioso, entre otras razones, porque han dejado de ser, sólo un espacio para plasmar los avances en las prestaciones de los trabajadores, para convertirse en herramientas de política

económica, o como en otros casos, de mecanismo de adaptación del derecho laboral.⁴

Del estudio y lectura de laboristas clásicos, y de ver la manera como se ocuparon de la contratación colectiva, no deja, o pareciera haber duda, de que se trata de un mecanismo de protección social; sin embargo, esa visión formal está muy apegada a los textos legales, y se enfrenta a una realidad que ha delineado a la contratación colectiva con otros contornos para parecer muchas veces, sobre todo en estos tiempos, como terreno fértil, en donde se están presentando muchos cambios del derecho laboral, de lo cual, resulta necesario distinguir, de primera impresión, entre el proceso de revisión y la consecuente negociación de un contrato colectivo, donde se plasman derechos y obligaciones.

Existen referentes que indican el eventual inicio de una revisión y negociación, derivado de un emplazamiento a huelga, por cualquiera de las causas que dan motivo a ello, que va desde la revisión integral y salarial, hasta las violaciones reiteradas y sistemáticas al propio instrumento colectivo; esta situación da a las partes, una amplia libertad para que sean las encargadas de establecer características del proceso negociador, la intervención de las autoridades laborales, de acuerdo al ámbito de su jurisdicción, ya sea de la propia Secretaría del Trabajo, o en el caso, de las juntas de conciliación y arbitraje. De ahí que la contratación colectiva, entendida como mecanismo formal de creación de derechos y obligaciones, tienen un papel de primer orden en la evolución del derecho laboral el cual la ha dotado de ciertos marcos dentro de los cuales debe desarrollarse.

V. LA FLEXIBILIDAD Y LA DESREGULACIÓN

La materia, objeto de la regulación laboral, la representa el trabajo humano, y está cambiando cotidianamente de manera involuntiva; por un imperativo histórico y social, el cambio en el esquema

⁴ Reynoso Castillo, Carlos, *Los contratos de trabajo*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, 2011, p. 49.

de producción mundial fuertemente influenciado por factores y fenómenos económicos, que son parte de la vigencia de la sociedad globalizada en su conjunto, sumados a los cambios tecnológicos que se consideran propios del conocimiento mismo, y que naturalmente desfasa al derecho clásico en todos sus enfoques, y obliga a renovar las normas reguladoras de este nuevo tipo de trabajo. Mencionar que, conscientes de los efectos en las crisis económicas recurrentes y periódicas, efectúan cambios inevitables en las relaciones de trabajo, afectándolas como lo hacen los cambios que, día a día, suceden en cualquier entorno laboral, sea en el ámbito público, privado o social. Por expresar la idea con un nivel superior de abstracción, tales medidas empiezan a cuestionar la doble e histórica función desempeñada, desde sus orígenes, por este sector de ordenamiento jurídico; por un lado, la función compensadora, consistente en establecer límite a la autonomía privada individual, moderando el juego de un mercado de posiciones contractuales asimétricas en beneficio de contratantes débiles, y por otro, la función protectora, enderezada a rescatar, del ámbito rudamente patrimonial, el negocio jurídico, a través del cual, un tercero se apropia de los resultados del trabajo ajeno, exigiendo al trabajador, titular, no sólo de posiciones contractuales de débito o crédito, sino de derechos de contenido personal.⁵

Un mercado de trabajo demasiado reglamentado, supone un obstáculo para la creación de empleos, especialmente cuando conlleva costos laborales excesivos. La cuestión no radica en la existencia o ausencia de reglamentación; se trata de equilibrar objetivos sociales distintos, como la protección social por una parte, y por otra, la creación de empleos. Esto exige determinar el nivel óptimo de reglamentación, rebasado el cual es probable que la creación de empleo se vea afectada de manera negativa. De ser necesario, al formular una política de empleos, debería abordarse la reglamentación del mercado de trabajo desde la perspectiva de

⁵ Valdés Dal-Ré, Fernando, *Descentralización productiva y desorganización del derecho de trabajo*, Universo, p. 36.

sus repercusiones sobre la creación de este, vinculando estas políticas con los derechos laborales de trabajadores y empleadores.⁶

No debe pretenderse reglamentar populistamente la política de empleo creando expectativas falsas, sino ajustadas a una realidad creíble y sustentada de la economía, política y desarrollo social.

La mundialización y la mayor competencia económica que entrañan al planeta actualmente, están alterando profundamente la forma en que vivimos y nos relacionamos con los demás; para empezar, el trabajo está sufriendo una transformación tal, que en un futuro, es posible que el concepto de empleo tenga un significado totalmente distinto. La intensificación de la competencia a escala mundial, obliga a las empresas a estar muy pendientes de los costos y la productividad. La individualización y diferenciación, hacen que cada vez más trabajadores dejen de ocupar el tipo de empleo permanente, a tiempo completo, y en empresas estables, que caracterizó el desarrollo de Europa, Japón, Estados Unidos y otros países industrializados tras la Segunda Guerra Mundial.⁷

El proceso de formación de la legislación laboral ha tenido varias etapas, entre ellas, históricamente y en primer término, el garantismo laboral, mismo que en las legislaciones modernas ha aumentado en pro de la protección del trabajador, pero, modernamente, produciendo cambios legislativos para tomar en cuenta la necesidad de mantener el empleo en niveles aceptables, reduciendo los costos laborales de las empresas, que de aumentar lógicamente, afecta su competitividad ante el mercado mundial, y sobre todo, el empleo en sus diversas formas, creación de puestos de trabajo, mantenimiento y mejora de los existentes, capacitación para los nuevos puestos que exijan tecnologías o idiomas especiales. Esto origina el problema de costos laborales altos frente a la competitividad, y la apertura comercial; y la causa es, por ende, económica, lo que da origen al cuestionamiento frontal, por enfrentamiento de las leyes con el mercado, que no funciona con esquemas rígidos, surgiendo así el tema de flexibilidad laboral.

⁶ Bejarano Coto, Óscar, *Estabilidad en el empleo, despido y flexibilidad laboral*, San José, Juritexto, 2003, p. 19.

⁷ *Ibidem*, p. 22.

La crisis económica y los cambios que han tenido lugar en el mercado de trabajo, necesitan flexibilidad en la forma que la fuerza de trabajo es utilizada; y esta, requiere que se mantenga por las innovaciones tecnológicas que modifican todo el marco de trabajo de la economía, dando primordial importancia al sector de servicios.⁸

Los antecedentes de esta nueva evolución del derecho del trabajo, es las crisis de los años 70, por causa de la elevación de los precios del petróleo y la crisis financiera mundial, que afectó a todas las naciones; por ello, la flexibilidad surge como la eliminación, disminución, aflojamiento o adaptación de la protección laboral clásica, con la finalidad real, o presunta, de aumentar la inversión, el empleo o la competitividad de la empresa.⁹

Por lo general, y como ya se adelantó, bajo la denominación genérica de la flexibilidad se tiende a incluir dos conceptos diferentes; por un lado, sobre todo en la doctrina europea, se reserva la voz desregulación, para eludir a una flexibilización unilateral, impuesta por el Estado o por el empleador, donde disminuye o elimina beneficios, sin la concurrencia real de la voluntad de los trabajadores y sin contrapartida determinada y exigible; por la otra, esa misma doctrina reserva la expresión flexibilización para identificar la adaptación autónoma, negociada y condicionada, es decir, a cambio de contraprestaciones determinadas y exigibles y no de una mera expectativa.¹⁰

En América Latina, debemos citar a la Constitución mexicana, que fue la que promulgó algunos y variados principios de derecho del trabajo y legislación social; referente obligado del origen social y protector del trabajo en el mundo entero sin duda alguna; lo que fue tomado como ejemplo para que otras constituciones retomaran los postulados; que dan una protección de tipo garantista, que actualmente está siendo afectado por el tema económico, comercio

⁸ *Idem.*

⁹ Romero Betancourt, Samuel, *La administración de personal*, México, Cecs, 2001, p. 67.

¹⁰ Hermida, Óscar, *La flexibilidad*, Fundación de Cultura Universitaria, 2000, p. 87.

internacional, ajustes por la globalizada economía, afectaciones a la competitividad de las economías de muchos países; lo cual, conduce en el derecho laboral, al tema de la flexibilización necesaria de algunas normas laborales. Ante la lentitud de los trámites legislativos para reformar leyes, sobre todo laborales y sociales, donde los grupos de presión se interesan mucho y dificultan el quehacer legislativo, la jurisprudencia, que es muy importante en materia laboral, no sólo para interpretar las leyes, sino para crear soluciones, donde no hay leyes claras y objetivas, se ha encargado de introducir el tema de la flexibilidad, pero con una carente visión de la realidad actual, lo que limita, sin duda, su propia eficacia.

Una de las características del derecho del trabajo en el mundo actual, en esta era de la denominada mundialización y acendrada globalización, es la flexibilidad en las relaciones laborales, que busca eliminar rigideces o protecciones, en busca de mayor competitividad, o cuando menos, la creación de empleos, o el mantenimiento del nivel existente. Una de esas manifestaciones consiste en la utilización, cada vez con más frecuencia de contratos de servicios profesionales o de honorarios, en vez de las tradicionales contrataciones de índole típicamente laboral.

Flexibilizar, o aún más, desregularizar o mantener los actuales niveles de cobertura, es una opción política que no compete definir a los jueces, sino al legislador y a las partes sociales; pero sí tienen los administradores administrativo-judiciales en materia laboral, como obligación, interpretar este panorama confuso, que amplía, el ya de por sí, difícil y complejo campo de la definición de las fronteras del derecho del trabajo. Para el propósito definido, de importancia en este caso, será necesario considerar los contornos de las, cada vez más frecuentes, zonas grises del derecho del trabajo.¹¹

No debe confundirse la flexibilización de ciertas normas laborales, con lo que es admitido como elemento funcional en pro de la creación, mantenimiento y sostenimiento de las tasas de empleo aceptables, que no deberían exceder el 6% de la mano de obra

¹¹ Hermida, Óscar, *op. cit.*, nota 11, p. 90.

disponible, con la desregularización, que consiste en derogar conquistas laborales materializadas en derechos de los trabajadores, muchos de ellos recogidos como verdaderos derechos humanos de carácter social, como el salario mínimo, la jornada mínima de trabajo, el trabajo infantil, la protección del trabajo de las mujeres, los derechos colectivos de los sindicatos bajo la trilogía de los convenios de la OIT 87, 88 y 13.¹²

Si como parece ser, que las palabras mágicas hoy para que nuestro propio país, y muchos, más salgan del subdesarrollo o dejen de ser economías emergentes, se basa en el paradigma de la flexibilización, y con ello, de paso, reducir la pobreza que no permite mejorar los ingresos y bienestar a los trabajadores, son los conceptos de competitividad y eficiencia lo que determinan el panorama laboral; debemos aceptar que es necesario reformar algunas leyes laborales que faciliten los nuevos esquemas de trabajo, sobre todo en aquellas empresas que usen tecnología de punta, o que siendo tradicionales, como la agricultura por ejemplo, requieran ayuda para sobrevivir en el mundo globalizado, el cual, no es, ciertamente, una actividad generadora de satisfactores propios del trabajo.

Los otros costos de producción suelen ser mucho mayores, y respecto de ellos, no se busca flexibilidad; se acusa de que estos trabajos no regulados, se prestan para abusos patronales, aunque debe reconocerse que crean fuentes de trabajo tan necesitadas por nuestros países; al efecto entonces se clarifica que la rotatividad o precariedad en el empleo no es sólo un desconocimiento de derechos del trabajador, ni una fuente de inestabilidades psíquicas y familiares, sino que ha demostrado su disfuncionalidad económica.¹³

VI. LA PRODUCTIVIDAD EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

El derecho del trabajo debe tomar nuevos rumbos, pues el siglo XXI reclama la globalización humana de la sociedad, dentro del campo económico y avanzado desarrollo tecnológico, de los

¹² *Ibidem*, p. 93.

¹³ *Idem*.

cuales, ninguna nación puede, ni debe quedar apartada. México ha venido transformándose en el ámbito laboral, específicamente a través de las contrataciones colectivas entre sindicatos y empresas, resaltando la objetividad y visión a largo plazo, tratando de adaptarse a los constantes cambios del entorno productivo y de la organización de trabajo. Los conceptos de productividad, calidad y competitividad van unidos en la modernización industrial para lograr un crecimiento en el desarrollo económico, a la vez que, da un mejoramiento en las condiciones laborales de los trabajadores.

La productividad no sólo significa un aumento del volumen de producción, sino la eficiencia del producto para satisfacer las necesidades del destinatario, lo que lleva implícita la calidad del mismo, de manera que en función del cliente la productividad y calidad son una misma cosa; de ahí, que el control de calidad, es decir, la garantía de la excelencia del producto, es esencial para la productividad.

El concepto productividad nos puede llevar a dos directrices; una de ellas, la que atiende los cambios tecnológicos como instrumentos de un sistema mecanizado, que conduce a una industria automatizada, la cual permite el ahorro de la mano de obra; la otra, que se apoya en el capital humano para elevar la productividad, y que representa incentivos para los trabajadores, considerados como factor permanente en el incremento y depuración de la productividad, esta última se apoya en elevar la capacitación y adiestramiento de la fuerza laboral, mejorando su eficiencia para adecuarla a los cambios tecnológicos.¹⁴

Siempre hemos considerado que la productividad es, elaborar un producto mejor a menor precio, presentando la misma un indicador del grado de competitividad industrial de un país, que no puede basarse en una mano de obra barata, sino en la calidad de la producción. Una mayor productividad, implica no solamente un crecimiento económico, sino también un desarrollo equilibrado que acabe con la pobreza e injusticia social.

Consideramos además, que la calidad y productividad, no pueden ser impuestas por decreto o ley, como se quiso hacer en nuestro

¹⁴ Martínez y González, Arturo, *Reflexiones jurídicas laborales*, México, trillas, 2010, p. 187.

país en 1992 con la firma del Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad y la Calidad, el cual resultó un total y rotundo fracaso.¹⁵

Las condiciones de productividad deben ser determinadas, más que por sectores industriales, por cada fuente de trabajo y ser convenidas por quienes tienen la responsabilidad y compromiso de sacarlas adelante; deben partir de un convencimiento de los actores de la producción. Los trabajadores deben estar convencidos de dar lo mejor de sí, pues hace más próspera su empresa con los beneficios correspondientes. El sindicato deberá ser el primer aliado con esta tarea, ya que la base trabajadora espera mucho de su representación, la cual debe contar con la capacidad de pactar las mejores condiciones para que se distribuyan los beneficios de la productividad, dándole seguimiento a que lo acordado se cumpla. Pero deben ser los empleadores los primeros convencidos, de que la calidad y productividad, se logran en ambientes de mayor apertura y objetividad, donde se estimula la cooperación y participación en una lógica de responsabilidad compartida.

Por lo que el espacio idóneo para convenir los términos de la productividad, medición y repartos de sus beneficios, es el contrato colectivo de trabajo dada su naturaleza bilateral; ahí, en la negociación del mismo, pueden convenirse las necesidades de la productividad, considerando los intereses y voluntad de las partes; esta última, tan necesaria para la generación de compromisos que llevarán a su verdadera consecución. Es por ello, que en la contratación colectiva moderna, se deben adoptar diversos principios para lograr cada día más la productividad deseada, dentro de los cuales, destacamos:

- a) Principio de trabajo en equipo. La empresa se apoya en la colaboración mutua, constante, continua y recíproca de todos y cada uno de los trabajadores o empleados independientemente de su nivel o jerarquía; además promueve esquemas de convivencia, que proporcionan condiciones libres de autodesarrollo y creatividad con grupos autodirigidos, que convierten la labor en una comunidad de trabajo, donde todos colaboran para

¹⁵ *Ibidem*, p. 189.

- obtener los mejores resultados. Para que una relación laboral fuera más justa y efectiva, debe de cumplir con: *a)* un respeto mutuo de derechos, *b)* una comprensión recíproca de necesidades, y *c)* una coordinación técnica de esfuerzos.¹⁶
- b) Principio de calidad total. Todos los empleados se encuentran comprometidos en un proceso permanente de mejoramiento, cuya meta final es la calidad total y que todo salga a tiempo; en el entendido de que, la calidad, es la necesidad de hacer las cosas bien a la primera intención y subsecuentemente; total, como el modo de evitar toda clase de desperdicios, tanto en tiempo, dinero y esfuerzo, a fin de incorporar la idea de que todas las cosas deben estar en su lugar; y, los servicios, que deben realizarse en forma oportuna y efectiva.
 - c) Principio de seguridad. Los trabajadores están comprometidos en la búsqueda de la máxima seguridad en sus centros de trabajo, a fin de evitar accidentes o enfermedades profesionales. Los empleados deben estar permanentemente alerta para prevenir riesgos de trabajo.
 - d) Principio de multifuncionalidad. Los trabajadores están dispuestos a realizar actividades múltiples, relacionadas con un mejor servicio, tanto a clientes internos, como externos, en forma útil y oportuna, independientemente de los puestos regulares que ocupen; para tal efecto, están obligados a recibir la capacitación y adiestramiento que su empleador les proporciona.
 - e) Principio de eficiencia. Cada trabajador sindicalizado o de confianza, consciente de los principios anteriores, asume la obligación, tanto jurídica como moral, de ser, en el desempeño del trabajo, lo más eficiente posible, con el propósito de lograr la máxima productividad derivada de la mano de obra.
 - f) Principio de flexibilidad. Los diversos factores de la relación de trabajo, deben mostrar un cambio de actitud que estimule el desarrollo de empresas productivas, que permitan competir en un mercado abierto, y en una economía globalizada; por otro lado, debe buscar el logro de un equilibrio entre los factores

¹⁶ *Ibidem*, p. 200.

de producción, armonizando los intereses del capital con los del trabajo. Este cambio laboral no debe implicar, de alguna manera, retroceso en las conquistas obreras; por el contrario, debe otorgar al trabajador, seguridad y mejor nivel de vida.

Ante los cambios tecnológicos, el derecho del trabajo debe prevalecer y fomentar a su vez, labores como el teletrabajo, el trabajo a domicilio, entre otros más, ya que, dentro de sus características, es dinámico e inconcluso. En ese sentido, se pueden flexibilizar las relaciones laborales, en donde exista una diferente cultura de trabajo, que permita la introducción de nuevas tecnologías, la polivalencia, trabajo de equipo, y fijación de contratos temporales que se justifiquen por su naturaleza, sin incurrir en el trabajo precario. La movilidad funcional en el empleo, el establecimiento de jornadas laborales flexibles, también cuando se justifiquen por su naturaleza, la desaparición del escalafón ciego, las normas contractuales improductivas, a cambio de incentivos y primas por productividad.¹⁷

Las relaciones laborales, y por consiguiente el derecho del trabajo, tienen que adecuarse a la exigencia de modernidad, contribuyendo a ser más eficiente la producción, pero en un contexto de justicia social, pues de otro modo, en lugar de que la productividad sea un factor de progreso, implicaría un retroceso a las luchas sociales y un peligro para la paz social.¹⁸

VII. FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

Se entiende por flexibilización, la libertad del empresario para contratar y disponer de la fuerza de trabajo; busca eliminar todas las reglas de carácter laboral, que impiden el libre funcionamiento del mercado y la organización del trabajo en beneficio, lógicamente, del empresariado. Esta una forma *sui géneris* de entender las relaciones del mercado de trabajo, desarrollada en el seno de un

¹⁷ Galantino, Luisa, *Los principios de derecho del trabajo*, México, Trillas, 2010, p. 275.

¹⁸ Climent, Juan B., *Derecho sindical*, México, Esfinge, 2002, p. 154.

proceso más general, llamado globalización; por ello, la flexibilidad genérica importó, sencillamente, la precarización. Lo anterior implica que, ante determinadas situaciones, en las relaciones del trabajo y respecto a la situación de la empresa, es posible aplicarla con el fin de preservar la fuente de trabajo, pero, previamente, deben determinarse y probarse las condiciones sustantivas y objetivas de la autoridad laboral, para la instrumentación de un régimen excepcional de regulación del contrato de trabajo.

La flexibilidad se aplicó de una forma totalmente diferente, dado que sólo existía, como condición, la voluntad patronal de aplicar en forma genérica los contratos precarizadores, sin importar causales y motivos, y debía, en una manifiesta incongruencia jurídica, demostrar el trabajador, que las condiciones objetivas que determinaban la aplicación de distintos contratos inestables eran inexistentes.

La flexibilización tiene muchas vertientes o perspectivas; se aplica a los mercados de trabajo, nuevas tecnologías, sistemas de organización del proceso productivo, y se habla de una flexibilidad funcional en la organización del trabajo, que implica el rompimiento de los sistemas tradicionales de especialización, y crea la figura del trabajador polivalente o de habilidades múltiples.

El tema no es nuevo, pues ya se ha hablado de la creación de un marco jurídico laboral flexible que estimule el desarrollo de una industria productiva, que permita competir en un mercado abierto y en una economía globalizada. En México, ha sido motivo de divisiones y enconos; están los que atacan a ultranza el sistema neoliberal que hemos importado y consideran que la flexibilización de las normas laborales, no es otra cosa más que el aniquilamiento, destrucción, exterminio y supresión de las conquistas laborales, tanto legales, como extra legales o contractuales, que implican una disminución en los derechos de los trabajadores, aduciendo que, lo que desean los empresarios es una ley laboral retrógrada que les permita hacer lo que quieran, inclusive el abuso.

Otra corriente establece que se le debe dar mayor flexibilidad a la ley laboral vigente, con el fin de lograr un marco legal que estimule la productividad, calidad y competitividad de la industria

en una economía abierta y globalizada, que atraiga la inversión nacional y extranjera, y además, fomente la creación de nuevas industrias, que en suma permita al país superar la grave crisis económica y altísimas tasas de desempleo, subempleo y marginación que padece, y encaminarlo hacia un crecimiento sostenido que robustezca el principio rector del derecho del trabajo, que es precisamente, el principio de estabilidad en el empleo. No estamos de acuerdo con la llamada desregulación del derecho de trabajo, pues consideramos que implica una contradicción en sus términos, toda vez que su función es esencialmente reguladora de la vida social; no obstante, debemos admitir las exigencias de una flexibilización laboral concebida, no como el aniquilamiento de las conquistas y prerrogativas obreras, sino como una adecuación a las modalidades que impone la globalización económica, y la realidad laboral en la actualidad, que conlleva a una diversificación de la normatividad, conforme a las variantes inherentes al trabajo.

- a) El trabajo típico se caracteriza por la prestación de un servicio por cuenta ajena, con carácter subordinado y mediante una retribución convenida. Esta relación laboral implica una garantía legal de tutela tendiente a la estabilidad en el empleo y la indemnización por despido injustificado.

En cuanto a la estabilidad en el empleo, en este tipo de trabajos, México tiene un sistema relativo sobre este principio fundamental, que representa un bastión para el derecho del trabajo; entendemos por estabilidad, el derecho del trabajador, de conservar su empleo, en tanto no medie causa justa de despido y subsistan las causas y materia que dieron origen a la relación laboral. Se entienden por otras que dan origen a la relación laboral, es decir, el conjunto de circunstancias que motivan la prestación de servicios; y por materia del trabajo, el objeto al cual es aplicada la actividad del trabajador.

El principio de estabilidad en el empleo se justifica desde varios puntos de vista:

- El trabajo es por regla general el único patrimonio del hombre que labora, de ahí, que sea necesario para él, poder conservarlo.
- La estabilidad es una condición necesaria para que el trabajador obtenga mejoras en su salario, ascensos, derecho a la jubilación, entre otros.
- La estabilidad es una pretensión universal de nuestros tiempos, pues contribuye a solucionar el problema de la desocupación, y proporciona al trabajador y a su familia, seguridad y tranquilidad.

Este derecho a la permanencia en el trabajo, nació absoluto, después se hizo nugatorio y en la actualidad es relativo.

En efecto, en un principio, de acuerdo a nuestra Constitución, existía la reinstalación obligatoria, es decir, que cuando un trabajador era separado de sus labores, demandaba el cumplimiento de su contrato individual de trabajo alegando la reinstalación y ganaba su juicio, en todos los casos operaba la reinstalación obligatoria, es decir, la estabilidad en el empleo era absoluta.

En 1941, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, refiriéndose a la fracción XXI, del artículo 123 constitucional, determinó que, cuando el patrón era condenado a reinstalar a un trabajador, en todos los casos podía dejar de cumplir esta obligación, mediante el pago de una indemnización, estimando que la reinstalación en el trabajo constituía una obligación de hacer, cuya ejecución forzosa era imposible; y a partir de entonces, la estabilidad en el empleo se hizo nugatoria.¹⁹

En el *Diario Oficial de la Federación* del 21 de noviembre de 1962, se publicaron las reformas a las fracciones XXI y XXII, del artículo 123 constitucional, que se referían al derecho a la reinstalación obligatoria, determinando que, si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta, daría por terminado el contrato de trabajo, mediante el pago de una indemnización; sin embargo, esta disposición no sería aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente, es decir, que la ley laboral determinaría los casos en que

¹⁹ *Cuadernos de la Suprema Corte de Justicia*, núm. 5, México, 2011, p. 42.

el patrono podría ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, o sea, reinstalar al trabajador en sus labores, mediante el pago de una indemnización. En virtud de lo que antecede, la Ley Federal del Trabajo fue reformada y se estableció en el artículo 49, que en los casos en que el patrón podía negarse a la reinstalación obligatoria mediante el pago de las indemnizaciones, y que son: cuando se trate de trabajadores que tuvieran una antigüedad menor de un año; en los casos en que, a juicio de conciliación y arbitraje, el empleado, por razón del trabajo que desempeñaba o por las características de sus labores, estuviera en contacto directo o permanente con su patrón y la junta, estimado lo anterior, consideraba que no era posible el desarrollo normal de la relación de trabajo en los casos de trabajadores de confianza; los de servicio doméstico y cuando se trate de trabajadores eventuales.

En razón a lo establecido en el párrafo inmediato anterior, podemos reiterar, que, en la actualidad el derecho a la estabilidad en el empleo, en México es relativo.

- b) El trabajo informal, por su propia naturaleza es difícil atraerlo a la normatividad laboral, pues las causas que lo originan tienden precisamente a soslayar esa regulación; por lo que la diversidad de sus manifestaciones tiene que motivar el tratamiento jurídico y social apropiados. En nuestro país nada se ha hecho sobre el particular y día con día más personas engrosan las filas de este tipo de trabajo que representa por una parte una necesidad por falta de empleos, oportunidades y raquíuticos salarios; por la otra, es una lacra para la sociedad, pues fomentan la competencia desleal, y para el gobierno ya que no le tributan cantidad alguna. Se considera que en México, de cada cinco personas en edad productiva, dos se encuentran en la economía informal.

En el primer semestre de 2012, según las encuestas las empresas grandes y medianas de nuestro país redujeron su personal en un 32%; congelaron contrataciones y 27% contrataron por tiempo de-

terminado; un 25% contrataron por la vía del *outsourcing* un 31% y congelaron sueldos a los empleados de confianza un 19%.²⁰

- c) El trabajo autónomo. Se caracteriza por el autoempleo.
- d) El trabajo temporal. Se justifica cuando la naturaleza de los servicios o la realización de una obra lo requieran, pero siempre hemos manifestado que son jurídicamente inadmisibles si se utilizan en forma generalizada incurriendo en el *trabajo precario* ya que son inestables y lesionan los derechos humanos del trabajador en detrimento de la productividad.

La regla general en México es la contratación por tiempo indefinido, y los casos de excepción, son por tiempo u obra determinados, que se justifican, siempre y cuando, se especifique la naturaleza de excepción, es decir, debe demostrar plenamente su naturaleza jurídica, pues la ley laboral mexicana, protege al hombre al establecer que, si vencido el término en que se hubiese fijado el contrato, y subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

- e) El trabajo en categorías vulnerables, llamadas así por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que deben atenderse de una manera especial, y que comprenden a jóvenes desempleados de larga duración; a trabajadores de edad avanzada y discapacitados. Todos ellos con mayor riesgo de desempleo o de empleos mal remunerados.

El sector empresarial sustenta que, la Ley Federal del Trabajo vigente, establece un marco jurídico demasiado rígido e inflexible, que obstaculiza, e incluso, impide el libre desarrollo de una industria competitiva y desalienta la inversión; por su parte, las organizaciones sindicales de nuestro país, no quieren saber nada sobre flexibilización, habida cuenta de que, consideran, se aniquilarían las conquistas obreras que surgieron con motivo de la Revolución mexicana. Nada más alejado de la realidad, pues la flexibiliza-

²⁰ *Heraldo de Chiapas*, 7 de mayo 2012, p. 55.

ción en las relaciones laborales y normas jurídicas que rigen, deben producir entre las partes de la relación de trabajo, cambiando su actitud, a efecto de darle competitividad a nuestras industrias, justificando el cambio en México, pues su inserción en una economía globalizada de libre mercado, la hace necesaria.

Si deseamos salir de la crisis económica, política y social por la que atravesamos, resulta indispensable la modernización de nuestras anquilosadas y rígidas instituciones; dicho de otra manera, la globalización económica está en nuestro país, y, queramos o no, tenemos que convivir con ella. Por eso, la necesidad de crear un marco legal adecuado que permita el desarrollo de una industria competitiva y fomento de la inversión, aprovechando para ello, las experiencias de los países con quienes estamos ya compitiendo, por lo que el cambio, se justifica ampliamente.

Esta revolución laboral no debe implicar, de manera alguna retroceso en las conquistas obreras plasmadas en nuestra Constitución, ya que, si bien es cierto que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, también lo es, que aquéllos que otorgan mayores beneficios a los mínimos constitucionales y legales, pueden ser negociables, sin olvidar que, con la flexibilización, se fortalece la vida de las empresas, además de las condiciones de vida de los trabajadores, pues no se puede lograr una economía sana y una productividad eficiente, sin que a la vez se eleve la capacidad adquisitiva y el bienestar del hombre y por consiguiente, su familia.

La flexibilización laboral es impulsada y defendida por la mayoría de los gobiernos y el empresariado, la cual, emana de la ideología que respalda al proceso globalizador, propio del neoliberalismo, el cual, se ha adoptado como factor determinante de existencia y cohabitación con los países, demostrando en el mercado que todos somos iguales y nos relacionamos como tal, por lo que no deben existir condiciones especiales. Mediante la flexibilización, se retorna a los tiempos en que el capitalismo carecía de limitaciones y progresaba sin control, creando severas desigualdades sociales.

Hoy, el capitalismo, inserto en el mundo entero, es más salvaje, y por ende, aún más fuerte, ya que dispone de mayores recursos

y conocimientos tecnológicos que en el pasado. La flexibilización profundiza el dominio que ejercen los empresarios sobre los trabajadores y sus relaciones laborales, para que el empresariado pueda actuar de acuerdo a sus propios intereses, haciendo tabla rasa de los correspondientes a los trabajadores por ello es necesario establecer:

- 1) La flexibilización, desde el punto de vista del empleador, significa la libertad para contratar y ejercer dominio sobre la fuerza del trabajo, o dicho en otras palabras, implica disponer de libertad plena para aprovechar sin trabas las disposiciones, cualidades y virtudes del trabajador.
- 2) La flexibilización desde el punto de vista del trabajador, es la pérdida de valiosos derechos laborales y condiciones sociales, tales como:
 - La seguridad en el empleo.
 - Pago de salarios mínimos.
 - Protección contra la maternidad y enfermedad.
 - La indexación salarial.
 - Derecho a las vacaciones.
 - Compensación por tiempo de servicios.
 - Protección contra los infortunios laborales.
 - Derecho a la seguridad social, es decir, fenece el carácter netamente protector del derecho del trabajo.

Por otra parte, no se debe perder de vista que la flexibilidad es un fenómeno socioeconómico que se concreta a la capacidad de los individuos de renunciar a sus hábitos y adaptarse a nuevas circunstancias.

VIII. FLEXIBILIDAD SALARIAL

Se refiere a que los salarios deben adaptarse a las fluctuaciones económicas, con objeto de permitir que los costos de las empresas se adapten a las circunstancias.

Al analizar si un mercado presenta rigidez o flexibilidad, en materia de costos salariales, la Organización para la Cooperación

y el Desarrollo Económicos (OCDE), en su más reciente informe, considera que existe flexibilidad en costos laborales cuando:

Los costos laborales se ajustan rápidamente ante fluctuaciones de mercado sin que el ajuste adopte principalmente la forma de despidos. Esta cuestión presenta a su vez un aspecto macroeconómico y otro microeconómico, en el sentido de que por flexibilidad salarial se entiende, a la vez, el modo en que los salarios se adecuan a la evolución del conjunto de la economía y la adaptabilidad de los salarios a las necesidades concretas de una empresa.²¹

Cuando los salarios varían en consonancia a la productividad, y existen diferentes salariales que responden a diferencias de productividad; para conseguir esto, lo que se propugna es que se reduzca la parte fija del salario y una sustancial, que varíe en función de los resultados de la empresa, o bien, de los méritos del trabajador o las características del puesto de trabajo. Cuando los costos laborales, no salariales, no suponen una proporción importante de los costos laborales globales.

Al estudiar la evolución de los salarios, lo primero a considerar es que la formación de salarios es compleja, y que, en cualquier economía real, está lejos de ser el resultado de la intersección de la curva de la oferta y la demanda de trabajo. La evolución, del nivel de costos salariales, y de la estructura salarial, está condicionada por la organización del mercado de trabajo, tanto por el sistema de negociación colectiva, entre representantes de los trabajadores y empresarios, como por las garantías estatales, el salario mínimo profesional, protección social, y las acciones tendentes a lograr pactos entre los agentes económicos.

La incidencia y modo en que está organizada la negociación colectiva son significativamente diferentes de un país a otro, en base a las diferentes tradiciones sociales y políticas. En relación a la incidencia de los convenios colectivos, en algunos países, el porcentaje de asalariados cubierto por convenios colectivos supera el 90%, como en Francia, Australia, Finlandia; mientras que

²¹ Rivero Medina, Jorge, *Relaciones laborales*, México, Tax, 2004, p. 34.

en otros, la tasa de cobertura de la negociación colectiva es baja: Estados Unidos de América y Japón especialmente.²²

Respecto al modo en que está organizada la negociación colectiva, también varía de algunos países a otros; y atendiendo a los niveles en que tiene lugar se da desde el nivel nacional, sectorial o empresarial. Al analizar cuál es el nivel más favorable para adecuar los salarios a la evolución de la economía, la literatura económica no es coincidente. Ya algunos consideran que los incrementos salariales de un país deben adaptarse a las circunstancias económicas generales, es decir, moderación salarial en momentos de crisis y desempleo, para permitir la recuperación económica y crecimiento salarial en épocas de expansión; por lo que, se pronuncia a favor a la negociación centralizada, aduciendo que se tendrán más en cuenta, las condiciones macroeconómicas, como la evolución de los precios o el nivel de desempleo global a la hora de ajustar los salarios.

Otros, como la OCDE, en el informe relativo a política salarial en 1994, determinaron que, en cambio, se posicionan a favor a los sistemas descentralizados, los llamados convenios de empresa; en este caso, se sugiere que los salarios deben variar en función de las circunstancias particulares de la empresa, y así, aquellas más productivas, pueden ofrecer mejores salarios, que las no lo son o están en dificultades.

De todas formas, como señala la OIT, el hecho de que tres de las economías más prósperas del mundo (EUA, Japón y Alemania), tengan niveles de negociación muy distintos, confirma que puede haber ajuste flexible de salarios en sistemas muy diferentes; en cuanto a la evolución del ámbito de negociación colectiva, suele afirmarse que las transformaciones que estamos viviendo, hacen que la relación empresa y trabajador, tienda a regularse más por contratos individuales, que por convenios colectivos, y que dentro de estos, se imponga la negociación a nivel empresa.²³

Sin embargo, a nivel internacional, no hay tendencias generales unívocas, en algunos países, la tasa de cobertura de negociación

²² Véase www.ocde.org/informesglobales.

²³ *Idem*.

colectiva a caído de manera regular en el Reino Unido, EUA. y Japón, entre otros; en Alemania, se ha mantenido estable y en algunos más, como Francia, incluso ha subido. Igualmente, si bien en países como EUA. o Reino Unido se ha dado una descentralización de la negociación colectiva, en Europa continental particularmente sigue siendo importante la negociación sectorial (OCDE, 2004).²⁴

Respecto a los cambios en la regulación del mercado de trabajo sobre la negociación colectiva, se crea una dinámica de nuevas relaciones laborales, donde las garantías legales son menores y se deja que la negociación permita adaptar los contenidos de la relación laboral a las condiciones de los sectores económicos y empresas. Las medidas flexibilizadoras más destacables, son las cláusulas de nivelación salarial y los cambios en la estructura del salario y sus complementos, con lo que se pretenden que las condiciones salariales se adecuen a la situación particular de cada empresa y se potencien los componentes variables del salario, ligados a la productividad, trabajo realizado, o los resultados de la empresa. La flexibilidad salarial, desde un punto de vista microeconómico, puede no ser coincidente con los aspectos macroeconómicos de la misma. Así, si cada empresa fija el salario, según sus circunstancias, podría ocurrir que una empresa muy ineficiente sobreviva a costa de salarios muy bajos, en vez de introducir variaciones tecnológicas y mejoras organizativas; estos ejemplos sirven para ilustrar que existen múltiples formas de flexibilidad laboral en diversos países, y suele ser frecuente que cada país sea dócil en unas cuestiones y menos en otras.

IX. LA POLÍTICA DE EMPLEO Y EL DERECHO LABORAL

El desarrollo de un país debe presentarse y concretarse con el fin de satisfacer las necesidades presentes, sin poner en peligro las de generaciones futuras; y para ello, requiere la integración de tres importantes pilares: 1) del desarrollo; crecimiento económico, progreso social y normas ambientales; 2) la creación de oportuni-

²⁴ *Idem.*

dades de empleo como elemento central del pilar social del desarrollo sostenible, y que requiere una política de empleo integrada. El empleo es, a la vez, un objetivo y consecuencia del desarrollo socioeconómico, y que también resulta indispensable para efectos de, 3) la estabilidad política y social.

Se trata de una cuestión política, social y económica fundamental en todos los países, y la más importante, para las personas, sean jóvenes o de edad. La creación de empleo, también resulta esencial para la reducción de la pobreza; una tasa de desempleo, elevada y persistente, es un elemento importante en la inestabilidad social y política, así como en el impacto psicológico en las personas. Pero, finalmente, una política de empleo debe estar sustentada por una legislación laboral facilitadora de la estabilidad y el verdadero progreso social de los trabajadores.

Los Estados, a través de sus gobiernos, son los principales responsables de crear condiciones macroeconómicas para que sea posible el crecimiento y estabilidad del empleo; están llamados a emprender un proceso que conlleve consultas y participación tripartita con empleadores y trabajadores, desde la fase de la concepción, como parte del proceso político, dado que los primeros proporcionan los puestos de trabajo, y los segundos, son los beneficiarios directos de la creación de empleo. Deben así mismo, incorporarse a este proceso otros participantes potenciales que cuenten con conocimiento y calificaciones pertinentes, en lo que atañe a la formulación de políticas, sean los economistas, universitarios, instituciones políticas, sindicatos, organizaciones no gubernamentales, entre otros; sin embargo, habida cuenta de que son los empleadores quienes, al final proporcionan los puestos de trabajo y los desempleados los llamados a ocuparlos; sus opiniones acerca de las políticas necesarias para la creación de empleo y su aprovechamiento, son indispensables y deberían tener el peso correspondiente.

La formulación de una política de empleo debería estar precedida de un análisis de los obstáculos a la creación de empleo en el país de que se trate, el cual contribuiría a identificar las carencias y limitaciones, en lo relativo a:

- 1) Políticas económicas y sociales.
- 2) Infraestructuras materiales.
- 3) Programas y políticas de salud, educación y capacitación para la población.
- 4) El entorno empresarial que afecta a la creación y el desarrollo de la empresa.
- 5) Gobernabilidad.
- 6) Derechos de propiedad, y mecanismos para garantizar el cumplimiento de los contratos laborales y el sistema judicial.
- 7) Políticas comerciales y de inversión, incluyendo el desarrollo de ventajas comparativas.
- 8) La capacidad para aprovechar la evolución de la tecnología, y las políticas de mercado de trabajo.
- 9) Los diversos índices de competitividad, muchos de los cuales, influyen directamente sobre la creación del empleo.
- 10) Las políticas internacionales que dificultan el crecimiento del empleo.²⁵

X. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EFICAZ

Habrá que preguntarnos hoy día, ¿los sindicatos pueden, o deben ser un ente estabilizador?, estos, deben ser siempre un elemento seguro de estabilización para las relaciones de trabajo de tipo colectivo, no en el sentido estricto contrarrevolucionario, sino para mantener la defensa de los intereses de los trabajadores, que pueden evitar convulsiones violentas; y, considera que es la tendencia del sindicalismo actual, donde un capitalismo inteligente debe respetar, como tal, esa inercia, como un cauce regulador de los conflictos por la vía pacífica. El sindicato de negociación, o conciliación, tiene esta característica, como órgano social de gestión y solución de conflictos entre los trabajadores, a quien representa, y a la misma empresa.

El gran crecimiento de los sindicatos, y su intervención en las relaciones colectivas de trabajo, así como la apertura de los mis-

²⁵ Castillo Guido, Oscar, *Memoria*, Managua, Unipoli, 2004, p. 145.

mos a nuevos objetivos, les confiere una finalidad más extensa que el reducirse a la acción de reivindicaciones obreras tendientes al mejoramiento de los salarios y la reducción de la jornada, se proponen ya objetivos de carácter muy amplio, como la inserción de los propios sindicatos en la vida económica, y en actividades productivas con las técnicas de las empresas capitalistas, pero sin el carácter meramente sindical y de interés social.

La negociación colectiva es la institución decisiva, como factor democratizador de la sociedad, porque permite la redistribución del ingreso; por eso, es democrática y trascendente. Para estimular la negociación colectiva, en la disposición cuarta del convenio 96, de la OIT, se establece:

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra el pleno desarrollo y uso de los procedimientos de negociación voluntaria con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones laborales.²⁶

La negociación colectiva constituye una institución que aspira a mejorar y equilibrar las condiciones laborales de los trabajadores en un marco de equidad y justicia social; habida cuenta de que su contenido respecto a sus inicios, ha variado a través del tiempo, puesto que los primeros convenios colectivos trataron como tema el salario semanal y la duración de trabajo, debiendo señalar que, actualmente la lista de lo negociable se ha incrementado significativamente, acercándose mejor para obtener lo posible debido, fundamentalmente a las circunstancias que imperan. Además, ha sido calificada como un acuerdo de paz, que tiende a evitar el conflicto, y sus objetivos específicos lo constituyen aun los salarios para los trabajadores, además de prestaciones, y condiciones salubres y de seguridad; para los empleadores, estos objetivos se orientan a

²⁶ Martínez y González, Arturo, *Reflexiones jurídicas laborales*, México, Trillas, 2010, p. 383.

asegurar mayor productividad y estabilidad administrativa en las empresas, procurando el equilibrio justo de los intereses respectivos, es por ello que la negociación colectiva es, y se manifiesta de manera plena, cuando se accede a una flexibilidad positiva que permita la adaptación de las condiciones laborales, en un momento determinado a las realidades económicas de la empresa, sin que ello implique renuncia o deterioro a las conquistas sindicales de los trabajadores, pues puede determinar, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, y también, ser negociables.

Por ello, los sindicatos deben ser fuertes y estar consolidados, ya que a través de la eficacia de la negociación colectiva, es posible, en gran medida, modificar las propias condiciones colectivas de trabajo, cuando resulte justificable y viable, siempre respetando los principios básicos del derecho laboral; sin embargo, en la práctica laboral cotidiana, se da por regla general lo contrario, en México uno de los derechos menos reconocidos para los trabajadores al servicio del gobierno del Estado, es el de la negociación colectiva.

La negociación colectiva es una de las instituciones jurídicas más extraordinarias de la época contemporánea, ya que represento el momento en el que por primera vez una clase social impuso al capital a su Estado una forma de creación de derecho objetivo, cuya finalidad ya no era regular relaciones entre personas supuestamente iguales, sino por un derecho de clase social frente a otra, cuyo propósito es asegurar al trabajo, una participación más justa en el proceso de producción; esta es la expresión de un derecho orientado hacia la justicia social, en forma jurídica, que serviría a la clase trabajadora para exigir la elevación permanente de las condiciones de vida de los hombres que trabajan.²⁷

En los principios de la OIT sobre el derecho de negociación colectiva se determina lo siguiente:

- El derecho de negociación colectiva es un derecho fundamental, aceptado por los miembros de la OIT, al incorporarse a la organización, deben respetar, promover y hacer realidad de buena fe.

²⁷ Alemán Mena, Donald, *Derecho colectivo del trabajo*, Universidad Politécnica de Nicaragua, 2002, p. 78.

- La titularidad del derecho de negociación colectiva corresponde a los empleadores y sus organizaciones por una parte, y a las de trabajadores por otra; sólo siendo posible, en ausencia de tales organizaciones, que representantes de los trabajadores interesados celebren negociaciones colectivas.
- El reconocimiento del derecho de negociación tiene carácter, tanto en el sector privado como en el público, y sólo puede excluirse de su ejercicio a las fuerzas armadas, a la policía y a los funcionarios en la administración del Estado.
- La negociación colectiva tiene como objeto las condiciones de trabajo y empleo en sentido amplio, así como la regulación de diversas prestaciones entre las partes.
- Los acuerdos o convenios colectivos tienen carácter vinculante, deben poder fijar condiciones de trabajo más favorables porque en las establecidas por ley, no se debe dar preferencia a los contratos individuales respecto de los convenios colectivos, salvo lo que respecta a las disposiciones del contrato individual que sean más favorables.
- El ejercicio de derecho de negociación colectiva, exige para ser efectivo, que las organizaciones de trabajadores sean independientes y no estén colocadas bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores, y, que el proceso de negociación colectiva se realice sin injerencia indebida de las autoridades.
- Es admisible que el sindicato que representa la mayoría de un porcentaje elevado de trabajadores de una unidad de negociación goce de derechos preferenciales o exclusivos de negociación.
- El principio de buena fe en la negociación colectiva entraña reconocer a las organizaciones representativas, realizar esfuerzos para llegar a un acuerdo, desarrollar negociaciones verdaderas y constructivas, evitar retrasos injustificados en la negociación y respetar mutuamente los compromisos asumidos, teniendo en cuenta los resultados de las negociaciones de buena fe.
- Dado el carácter voluntario de negociación colectiva, es un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical, la negociación colectiva no puede ser impuesta a las partes, el nivel de las negociaciones no debe ser impuesto unilate-

ralmente por la legislación o las autoridades, debiendo poder desarrollarse en cualquier nivel.

- Son admisibles la conciliación y la mediación impuestas por la legislación en el marco del proceso de negociación colectiva, si tiene plazos razonables.²⁸

XI. LOS SISTEMAS DE NEGOCIACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES

No podemos iniciar el abordaje de la negociación como alternativa de solución válida al conflicto laboral, si no identificamos en primera instancia, las dimensiones de la complejidad de una relación laboral y sus implicaciones humanas; existen múltiples definiciones del sistema de relaciones laborales; la primera acepción las definiría como el conjunto de relaciones que se dan en el mundo del trabajo entre los sujetos individuales y colectivos que están vinculados entre sí por el trabajo dependiente, es decir, la correspondencia que se dan entre los actores principales que se relacionan en el mundo laboral.

Desde una perspectiva más amplia, las relaciones laborales también pueden considerarse como sociales originadas, desarrolladas y vividas en el contexto de una situación de trabajo, y más específicamente, de uno asalariado, que estará compuesto por relaciones sociales y mecanismos legales que las regulen; atendiendo a sus funciones, podemos definir las como la forma en que se adoptan las decisiones para distribuir los frutos de la producción entre productores y aquellos que proporcionan los medios para que la misma se realice. En este sentido de trabajo subordinado, y considerando los intereses de las partes presentes, las relaciones laborales constituyen un sistema en el que sus actores deben alcanzar fines contradictorios, aunque no necesariamente excluyentes, cooperando unos con otros para alcanzar un acuerdo, o compromiso, que sea ventajoso para todos.

Resulta básico distinguir dos dimensiones fundamentales en todo sistema de relaciones laborales; una de cooperación, y otra

²⁸ Gernison Bernand, Otero *et al.*, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119, núm. 1, 2005, p. 45.

de conflicto; el peso, e influencia, de cada una de ellas puede variar dependiendo de la coyuntura socioeconómica de la empresa, sector o país, las cuales, tienen una gran importancia, puesto que de ellas depende el predominio de la paz, o del conflicto social.

Cabe destacar, que la cooperación es la que hace posible el desarrollo social y económico; es la acción conjunta de los distintos actores, de los agentes, que participan en la vida de la empresa. En el ámbito laboral, supone la contrapartida de la división social del trabajo, y es su complemento indispensable, la fuerza que permite la acción coordinada y mancomunada de los diferentes actores laborales. Asegurar la cooperación entre ellos, supone por lo tanto, reconocer la existencia de un conflicto subyacente, por lo que se necesita diseñar mecanismos que lo regulen.

A su vez, el conflicto también es inherente a las relaciones laborales, precisamente, tal como se indicó, la necesidad de establecer y regular estas, está basada en la existencia de posiciones diferentes; es necesario aceptar el hecho de que existe divergencia de intereses económicos entre empleadores y trabajadores, pero, también, y esto es importante, el conflicto tiene su raíz en la desigualdad entre empleador y trabajador.

La relación entre empresa, con capacidad de decisión y poder de organización, y el trabajador individual, está basada en la subordinación y no en el equilibrio; esto ha fundamentado de forma consistente el carácter esencialmente tutelar del derecho laboral. Para una mejor comprensión del proceso normativo, es preciso aclarar previamente, que las relaciones laborales constituyen un sistema, constituido por dimensiones principales:

- a) Los actores principales que integran el sistema de relaciones laborales son los trabajadores y sus organizaciones; los empleadores y sus organizaciones y, el Estado. Los trabajadores son elemento esencial del sistema, y en especial, en su expresión colectiva, a través de las organizaciones sindicales; en la medida en que los trabajadores puedan hacer valer sus intereses y aspiraciones, podrán ser percibidos como parte esencial de la empresa; los empleadores juegan un papel principal, tanto en lo individual, como a través de las organizaciones

gremiales patronales, a través de grupos económicos o sectores productivos —origen del desarrollo económico y empresarial—, y que son fundamento de la dinámica de la empresa.

El Estado también juega un papel preponderante como empleador, y al momento de determinar la política laboral, tanto en la administración pública, como en las empresas del Estado. Su política de relaciones laborales constituye un punto de referencia para el conjunto del empresariado; pues, si estas, favorecen la participación, valoran la aportación de los trabajadores y son incentivadoras e integradoras, servirán de referencia para el sector privado y la economía en su conjunto. La participación del Estado puede hacerse tanto de forma indirecta, a través de su política económica, estableciendo límites mínimos y máximos para las negociaciones, así como directamente a través de la orientación de su política laboral; que también participa a través de su función de mediador y árbitro en las negociaciones.²⁹

- b) El ambiente externo en el desarrollo de las relaciones laborales se ve condicionado por múltiples factores externos, como lo es el ambiente, y en especial, el mercado de trabajo, el Estado y la política económica y social; además, existen factores de carácter internacional, como el proceso de globalización o integración económica.
- c) Los mecanismos de regulación pueden ser impuestos desde el exterior a los actores que participan directamente en el sistema; es el caso de la intervención del Estado, en la fijación de determinadas reglas del juego legales o administrativas. Nos encontramos entonces, ante un sistema de relaciones laborales heterónomo.

Aunque también hay sistemas en los que las reglas de funcionamiento son acordadas y aplicadas por las mismas partes, o interlocutores sociales, cumpliendo el Estado un papel de garante, y eventualmente, de árbitro. Es lo que se denomina un sistema de

²⁹ Müller de la Lama, Enrique, *Relaciones laborales productivas*, México, Trillas, 2008, p. 24.

relaciones laborales autónomo; no existe un sistema heterónimo o autónomo puro, por ello, es necesario determinar el grado de intervención o de autonomía para determinar su tendencia.

Como vemos, el sistema de relaciones laborales es una realidad compleja y sujeta a permanentes cambios, tanto de resultado de estrategias de los distintos actores, como de factores externos, que dan el desarrollo mismo de la economía, cambios políticos y jurídico-laborales, contexto internacional; así como, internos, es decir, actores sociales, y estructura económica, donde se desenvuelven.

XII. LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

En términos generales, la negociación es el proceso por el cual, personas o grupos, intercambian ideas, con la intención de satisfacer necesidades y alcanzar una transacción o acuerdo que mejore su relación. En los contratos colectivos, es un proceso que se inicia formalmente con la petición, de una o ambas partes, de celebración o revisión del contrato colectivo en vigor, y termina, al llegar el sindicato y la empresa a un acuerdo final, que regirá sus relaciones por un tiempo determinado.

En el proceso intervienen como partes, personas o grupos representantes de los intereses de trabajadores y empresa. Las peticiones del sindicato, en la negociación, son normalmente presentadas como la necesidad de más salarios y prestaciones, que ayuden a sus miembros a vivir mejor y, las orientadas a alcanzar más participación en las decisiones del proceso económico. Las posiciones de la empresa se fundan en razones de permanencia, productividad, reducción de costos, mejores volúmenes de producción con más calidad, y en la revisión de cláusulas administrativas que dificultan su proceso productivo.

Una buena y mejorable negociación es aquella, en la cual, ambas partes satisfacen sus necesidades; por eso es tan importante prever y satisfacer las necesidades de quienes intervienen en el proceso. Los dirigentes del sindicato y la empresa tienen conocimiento pleno y constante de que, en caso de fracasar las negociaciones, el sindicato puede recurrir a declararse en huelga por tiempo indeter-

minado, colocando a la empresa en una posición de quiebra económica. La empresa puede también recurrir al cierre de la fuente de trabajo, por ser esta incosteable, o decidir no crecer y reducir la necesidad de trabajadores que laboren en ella. Los resultados de una buena negociación de un contrato colectivo, son muchas veces, influidos por una buena preparación, que antecede a la revisión y que además, deberá dar mayor poder de negociación.

Una buena preparación del próximo contrato colectivo, se inicia al terminar de revisar el anterior; esto quiere decir que, día a día, en la administración del nuevo contrato, tendremos problemas con diversas cláusulas, y lo mejor, es llevar una estadística de problemas por cláusula, analizando la causa del problema y buscando una futura solución. En muchos casos una sola palabra puede dar muchísimos trastornos en la vida diaria, si este es el caso, debe hacerse lo posible por cambiar o eliminar esa palabra que está haciendo daño. En esta revisión las quejas del sindicato, sobre cada cláusula, deben ser tomadas en cuenta; así como las demandas legales existentes, en relación a cláusulas del contrato colectivo en vigor.³⁰

XIII. CONCLUSIÓN

La sustitución de la relación laboral típica indefinida, o por tiempo indeterminado, a tiempo completo y de plantilla, está cediendo espacio a un nuevo prototipo de relación laboral temporal, parcial y externa, lo que supone una profunda transformación con efectos tanto a nivel individual como colectivo. Habrá que considerar, por lo tanto, los efectos sobre los individuos en el desarrollo personal, la estabilidad emocional, la integración social, en un mercado laboral, donde cada vez es mayor la inseguridad en el empleo e ingresos, tanto presentes, como futuros, dado que, en un mundo de empleo irregular, muchas personas pueden verse en dificultades para alcanzar una pensión digna. Debemos tener en cuenta también las implicaciones sobre las personas forzadas a turnos y horarios específicos, desde efectos sobre la salud, hasta dificultades en las

³⁰ *Ibidem*, p. 45.

relaciones sociales y familiares, o los costes de desarraigo familiar y cultural derivados de la movilidad geográfica; esto nos lleva a considerar que, desde la perspectiva social, no se deben olvidar los efectos sobre los grupos sociales que resultan desfavorecidos por estos procesos de flexibilización y como compensarlos.

Este tipo de medidas jugarían el papel que en otro tiempo jugaron las devaluaciones competitivas, con la diferencia de que, lo que actualmente se devalúa no es la moneda, sino las condiciones de trabajo de los trabajadores asalariados.

XIV. BIBLIOGRAFÍA

- ALEMÁN MENA, Donald, *Derecho colectivo del trabajo*, Universidad Politécnica de Nicaragua, 2002.
- BEJARANO COTO, Óscar, *Estabilidad en el empleo, despido y flexibilidad laboral*, San José, Juritexto, 2003.
- CASTILLO GUIDO, Óscar, *Memoria*, Managua, Unipoli, 2004.
- CRUDHEN, Herbert, *Administración de personal*, México, South Western, 1999.
- CLIMENT B., Juan, *Derecho sindical*, México, Esfinge, 2002.
- GALANTINO, Luisa, *Los principios de derecho del trabajo*, México, Trillas, 2010.
- GERNISON BERNAND, Otero *et al.*, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119, núm. 1, 2005.
- HERMIDA, ÓSCAR, *La flexibilidad*, Fundación de Cultura Universitaria, 2000.
- MULLER DE LA Lama, Enrique, *Relaciones laborales productivas*, México, Trillas, 2008.
- MARTÍNEZ Y GONZÁLEZ, Arturo, *Reflexiones jurídicas laborales*, México, Trillas, 2010.
- RODRÍGUEZ VALENCIA, Joaquín, *Recursos Humanos*, México, Trillas, 2002.
- REYNOSO, CASTILLO, Carlos, *Los contratos de trabajo*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, 2011.
- RIVERO MEDINA, Jorge, *Relaciones laborales*, México, Tax, 2004.

ROMERO BETANCOURT, Samuel, *La administración de personal*, México, Cecsca, 2001.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, *Descentralización productiva y desorganización del derecho de trabajo*, Universo, 2000.