

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

" LA MODERNIDAD LABORAL "

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR EN DERECHO

PRESENTA:

JUAN BAUTISTA CLIMÉNT BELTRÁN

ASESOR:

DOCTOR HUGO ITALO MORALES SALDAÑA

MÉXICO, D.F., ~~1999~~

2000

278553
Recibido
10-V-00



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Introducción	1
Primera parte. <u>La flexibilidad laboral</u>	
I.- La flexibilidad laboral en Europa	14
II.- Los límites de la flexibilidad laboral	17
III.- La automatización industrial y el derecho del trabajo	21
IV.- La empresa flexible	26
Segunda parte. <u>La productividad y el progreso técnico</u>	
I.- La productividad en el derecho del trabajo	30
II.- La protección contra el despido	35
III.- Desempleo y progreso técnico: Europa y el tercer mundo	43
IV.- Luz y sombra de la revolución tecnológica	46
V.- La resistencia a los cambios tecnológicos	52
VI.- Los cambios tecnológicos y el derecho del trabajo	55
VII.- La Europa social	59
VIII.- El teletrabajo	63

Tercera parte. Justicia social y destino del derecho del trabajo

I.-	El estado y la justicia social	68
II.-	Perspectivas del derecho del trabajo	72
III.-	El derecho a la intimidad	76
IV.-	El derecho de intimidad de los trabajadores	80
V.-	El cambio laboral en la década de los 90	85
VI.-	El nuevo derecho del trabajo	99
VII.-	Crisis del derecho del trabajo. (Entrevistas con Tomás Sala Franco, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia, y Emilia Casas Bahamonde catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Complutense).	106
III.-	Acuerdos intercontinentales sobre estabilidad en el empleo de negociación colectiva y de cobertura de vacíos.(España)	115

Cuarta parte. La OIT y la justicia social

I.-	Desarrollo económico y justicia social	129
II.-	Renovación de la organización internacional del trabajo	136
III.-	La situación mundial del empleo	139
IV.-	La justicia social en una economía que se mundializa	145
V.-	La OIT como instrumento de la justicia social	149

VI.- ¿ El fin del trabajo?	151
VII.- Las políticas nacionales en la era de la mundialización	157
Conclusiones.	165
Bibliografía	170

LABOR MODERNITY

Spanish to English Translation

Productivity will be the problem to be treated in this case, which is found in the labor Law, under the changes that modernity requires in the labor relationship point of view, among the companies and workers and the presence of Unions.

The 1677 American Revolution had a sense of emancipation of the colonies in front of the English monarchy and the recognition of the political and religious freedom in the individual sphere. The French Revolution establish the Human Being Rights as the Universal Principles that inspired the Independence movements in Latinamerica, but the Social Rights especially the Labor Rights were forgotten and inclusive the collisions and the strikes were prohibited, 'in the formulated law by the convencionist Chapelier in 1791' because it was considered to be against the individual freedom, and consequently against the labor freedom

The Labor Law is born as a consequence of the Industrial Revolution and the 'machinery that made the workers to be considered the blue-collar class to whom conditions were imposed by the owners, which provoked the workers exploitation, and the need of the those to organized themselves in associations to cope in number, to the capital power, generating the fighting among classes.

Changes in the Labor Law as a consequence of the actual crises

This guides us to consider the following issues:

- A) The labor relationships, as well as the Labor Law must be enclosed to the modernity requirement, making the production more efficient, but within the social justice context, otherwise, instead of being the productivity a progress factor, it would imply a recede in the social fights generated in the XIX century and a danger for the social peace.
- B) The worker-owners relationships must superate the scheme, which are limited in a capital and work fight, and only in salaries improvements, that is, the creation of a multi-class society.
- C) It would be necessary a major communication between the entrepreneurs and the unions,

Título de la tesis:

LA MODERNIDAD LABORAL

Grado y nombre del tutor o director de tesis:

DR. HUGO ITALO MORALES SALDAÑA

Institución de adscripción del tutor o director de tesis:

FACULTAD DE DERECHO

Resumen de la tesis: (Favor de escribir el resumen de su tesis a máquina, como máximo en 25 rengiones a un espacio, sin salir de la extensión de este cuadro.)

Introducción.- Señala el objeto de su investigación enfocado, fundamentalmente, al estudio de la productividad en el Derecho del Trabajo en relación a los cambios de la modernidad. Asimismo plantea la hipótesis y aborda de manera general aspectos contenidos dentro de los capítulos.

Capítulo Primero.- "LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EUROPA". Se expone profusamente el tema de la flexibilidad en el trabajo, analizando detenidamente el caso de Europa.

Capítulo Segundo.- "LA PRODUCTIVIDAD Y EL PROGRESO TECNICO". Aborda el tema de la revolución tecnológica y su impacto en el Derecho del Trabajo relacionándolo directamente al aspecto relativo a la productividad.

Capítulo Tercero.- "JUSTICIA SOCIAL Y DESTINO DEL DERECHO DEL TRABAJO". Se Analiza los conceptos de Estado y justicia social y los enfoca al marco laboral. Asimismo alude al derecho a la intimidad y lo relaciona con los trabajadores para después referirse a un Nuevo Derecho del Trabajo.

Capítulo Cuarto.- "LA OIT Y LA JUSTICIA SOCIAL". Se estudia el proceso de desarrollo económico y la situación mundial del empleo; las políticas nacionales y a la Organización Internacional del Trabajo como instrumento de la justicia social".

Conclusiones.- Se elabora una abstracción respecto de todo el trabajo resultante de su investigación haciendo ~~menção de las posibles soluciones y alternativas útiles para la modernidad laboral~~
LOS DATOS ASENTADOS EN ESTE DOCUMENTO CONCUERDAN FIELMENTE CON LOS REALES Y QUEDO ENTERADO QUE, EN CASO DE CUALQUIER DISCREPANCIA, QUEDARÁ SUSPENDIDO EL TRÁMITE DEL EXAMEN

Fecha de solicitud: _____



Firma del alumno

Acompaño los siguientes documentos:

- Nombramiento del jurado del examen de grado
- Aprobación del trabajo escrito por cada miembro del jurado
- Copia de la última revisión de estudios
- Comprobante de pago de derechos por registro del grado

Biblioteca del Plantel

Biblioteca Central

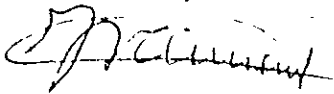
Entrega ejemplares de tesis

CONCLUSIONS

- I) The work autonomy characterized by the self-employment, could be protected by the professional organizations that corresponds to the different peculiarities that must have access to an adequate social security regimen.
- II) The temporal work, is justified when the services nature or a specific task, is required, but is inadmissible if is used in a general form, having as a consequence a precarious work, because that instability injures the human rights of the worker and make the productivity fall down.
- III) Also, there is a margin population, the poor workers whose only hope is a emergency program of social security and medi-care, in which the public and private sectors are involved, inclusive the International Organisms.
- IV) The labor relationships, as well as the Labor Law must be enclosed to the modernity requirement, making the production more efficient, but within the social justice context, otherwise, instead of being the productivity a progress factor, it would imply a recede in the social fights generated in the XIX century and a danger for the social peace

México, D.F., a 11 de noviembre de 1999.

ATENTAMENTE.



LIC. JUAN B. CLIMENT BLETRAN.

INTRODUCCIÓN

Nos referiremos primordialmente al problema de la productividad, enmarcada en el Derecho del Trabajo, desde el punto de vista de los cambios que requiera la modernidad en las relaciones laborales, entre las empresas y sus trabajadores, y la presencia de los sindicatos.

La Revolución Norteamericana de 1677 tuvo un sentido de emancipación de las colonias frente a la monarquía inglesa, y la afirmación de la libertad política y religiosa en la esfera individual, sin gran trascendencia fuera del territorio norteamericano. La Revolución Francesa consagró los Derechos del Hombre como principios universales, que inspiraron los movimientos de independencia en Latinoamérica; pero los derechos sociales, y especialmente los derechos del trabajo, quedaron olvidados, e inclusive se prohibieron las coaliciones y huelgas -en la Ley formulada por el convencionista Chapelier en 1791-, por considerar que iban en contra de la libertad individual, y consiguientemente de la libertad de trabajo.

El Derecho del Trabajo surge como consecuencia de la revolución industrial y el maquinismo, que masificó y proletarizó a los trabajadores, a quienes imponían omnímodamente las condiciones de trabajo los patrones, lo que provocó la explotación de los trabajadores, y la necesidad de éstos de organizarse en asociaciones para enfrentar la fuerza del número al poder del capital; generando así la lucha de clases, tipificada en el Manifiesto Comunista el febrero de 1848.

La Revolución soviética de 1917, orientada bajo el marxismo leninismo, tuvo por lema la destrucción del capitalismo para instaurar la dictadura del

proletariado. Propugnó la lucha de clases, al considerar que en el régimen capitalista, el Estado era un instrumento de la clase burguesa, y mediante la lucha de clases, se obligaría, al través de la dictadura del proletariado, a implantar el socialismo como régimen mayoritario de la clase trabajadora.

Al haberse derrumbado el mito de la dictadura del proletariado, subsiste la interrogante de cuál será el decantamiento ideológico en los países de la Europa oriental; si bien, ha rebrotado el socialismo en Europa con nuevas perspectivas para los trabajadores.

Esto nos lleva a una consecuencia singular; el Estado de Derecho, para ser fiel a sus postulados, tendrá que incorporar la gran tradición cultural que significa el Derecho mismo; con un aditamento esencial, las garantías jurídicas por sí solas no han sido suficientes para implantar una democracia efectiva. Entonces cabe esperar que surja una democracia tendiente a hacer realidad los Derechos Humanos, situándose entre ellos, los derechos de los trabajadores.

Al respecto, cabe advertir que las doctrinas modernas coinciden en presentar al trabajo como protagonista y motor del progreso económico y social. Inclusive, lo vemos en la Carta Encíclica del Papa Juan Pablo II "Sobre el Trabajo Humano", emitida en septiembre de 1981, en la que afirma que "el problema del trabajo, es la Clave de la cuestión social"; y la solución, que se hace cada vez más compleja "debe buscarse en la dirección de hacer la vida humana más humana".

Herbert Marcuse, en "El Hombre Unidimensional", hace una crítica: la máquina nunca crea valores, sino que únicamente agrega su propio valor al producto, en tanto que el valor sobrante subsiste como el resultado de la

explotación del trabajo humano; pues advierte que la automatización altera cualitativamente esa relación.

A su vez, plantea esta inquietante cuestión: el mundo del trabajo tecnológico implica no sólo un debilitamiento del protagonismo del proletariado sino que los mismos organizadores y administradores empresariales, se encuentran cada vez más supeditados a la maquinaria que administran. "¿Mandan los técnicos o su mando le pertenece a otros, que descansan en ellos como sus planificadores y ejecutores?".

Peter F. Druncker , sugiere quizás una respuesta, tres décadas más tarde, en "La Sociedad Poscapitalista", al señalar que lo que domina en esta nueva sociedad es "el capitalismo de la información". Transcribimos los siguientes conceptos, que nos aproximan a sus ideas:

"En su conjunto la productividad del saber va a ser cada vez más el factor determinante en la posición competitiva de un país, una industria, una empresa. Respecto al saber, ningún país, ninguna industria, ninguna empresa tiene ventajas o desventajas 'naturales'. La única ventaja que puede tener es respecto a cuánto obtiene del saber disponible para todos.

Lo único que importará cada vez más en la economía nacional e internacional serán los resultados que consiga en productividad del saber".

En párrafos anteriores de esta misma obra, Druncker se refiere a la evolución histórica de las civilizaciones con la singularidad de ver en la fuerza expansiva de los imperios un intento de trascender el Estado-Nación, hacia un sistema político transnacional. Cita, entre otros, a los imperios español y portugués en el

siglo XVI, y continuando hasta el XX, los imperios inglés, holandés, francés y soviético. Señala, con un sugestivo viraje, que no fue el Estado-Nación, lo que generó los imperios; si no a la inversa, el Estado-Nación surgió como una respuesta a los impulsos transnacionales.

En la obra "Los Cambios Sociales", de Amitai y Eva Etzioni, en su "Introducción" se analizan las tendencias de la historia de la civilización, distinguiéndose fundamentalmente dos concepciones: una, que reside en una ascensión lineal hacia el progreso, sustentada entre otros, por Herbert Spencer. Frente a esa concepción optimista aparece la opinión pesimista de Oswald Spengler, para quien a semejanza de los organismos individuales, las civilizaciones tienen los ciclos de nacimiento, infancia, madurez, vejez y muerte. La madurez significa para él "cultura" y el período de decadencia "civilización".

La teoría marxista también se basaba fundamentalmente en el progreso, aunque no del progreso lineal, sino que a consecuencia de los conflictos sociales, en los cuales la clase subordinada derriba a la clase dominante, con la revolución proletaria la victoria del proletariado sobre la burguesía daría nacimiento a una sociedad sin clases.

En esa "Introducción", se alienta la esperanza de que una nueva teoría de los cambios sociales, al ser sometida a prueba, demuestre su veracidad.

En "La OIT y la justicia social", Adama Dieng (Senegal), Secretario General de la Comisión Internacional de Juristas, presenta el contraste dramático entre los países privilegiados y los subdesarrollados:

"Mientras unos viven una civilización de abundancia, otros (la gran mayoría)

siguen siendo víctimas de la desnutrición, la pobreza, las desigualdades y la ausencia de toda protección social ...".

Para enfrentar esta situación propone que la Organización Internacional del Trabajo, por ser la institución de mayor prestigio y autoridad moral, de irradiación universal en el campo laboral, asuma una función mediadora en las contradicciones de la sociedad internacional, tendiente a proteger a los países de economías débiles, ante los países poderosos. Son aieccionadoras estas palabras suyas:

"...la vocación de la OIT no es transformarse en el gendarme del mundo sino ser la conciencia social de la humanidad...".

En cuanto al condicionamiento del derecho del trabajo por la economía, ocasionada por las exigencias de la competitividad, estimamos acertados los señalamientos de José Luis Monereo Pérez, al advertir la necesidad de que el derecho del trabajo coadyuve a enfrentar los problemas económicos, políticos y sociales de la moderna sociedad industrial, por lo que la complejidad de las nuevas relaciones entre el derecho del trabajo y la economía, "no solo hace aconsejable el estudio interdisciplinar de los grandes problemas laborales de nuestro tiempo, sino que más aún lo hacen ineludible".

Las nuevas situaciones no comprendidas en la legislación, pueden encontrar una regulación surgida de los propios interlocutores sociales, mediante la contratación colectiva, como lo hizo notar el catedrático de la Universidad de Valencia, Tomás Sala Franco, en nuestra entrevista de noviembre de 1996.

En tal sentido, cabe mencionar que en abril de 1997 las organizaciones

empresariales y sindicales más representativas de España, suscribieron "Acuerdos Interconfederales sobre Estabilidad en el Empleo, de negociación Colectiva y de Cobertura de Vacíos", que condujeron a la aprobación del Real Decreto-Ley del 16 de mayo de 1997, en el que se establecen incentivos en materia de seguridad social y de carácter fiscal para el fomento de contratación indefinida y estabilidad en el empleo, incluyendo a los trabajadores minusválidos.

A su vez, de nuestra entrevista en Madrid a fines de noviembre de 1996, con la catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Complutense, María Emilia Casas Bahamonde, mencionaremos su observación de que la ley se instala sobre una vocación de homogeneidad, y las circunstancias pueden demandar a medida que la heterogeneidad es mayor, instrumentos convencionales más diversificados; y en este ámbito se incluyen además del trabajo *típico*, por tiempo indefinido, otras muchas variantes que deben ser acogidas en el ordenamiento jurídico. De ahí que, en su opinión, en el Derecho del Trabajo surgen mecanismos de adaptación a esas variantes, comprendidos en la llamada *flexibilidad*, que presenta distintas manifestaciones, unas admisibles y otras no. Señala que en la Unión Europea se habla de la *flexicuidad*, que es flexibilidad con seguridad, donde, si se logra la flexibilidad para el empresario y la seguridad para el trabajador, podría encontrarse un punto de equilibrio en las relaciones laborales.

También debemos resaltar su opinión de que hay que llevar la interlocución social más allá de los empresarios y de los sindicatos a otros interlocutores, en un mundo socioactivo, el mundo de las fundaciones y de las asociaciones no gubernamentales, instituciones que desempeñan una actividad solidaria.

En relación con estos conceptos, cabe destacar el enorme potencial de la ayuda comunitaria, que describe Jeremy Rifkin en su obra "El Fin del Trabajo".

En el capítulo "Globalización de la Economía Social", señala que existen miles de asociaciones de voluntarios en numerosos países, integrantes de lo que denomina "Tercer Sector", que generan puestos de trabajo mediante la "economía social", sin ánimo de lucro, dando oportunidades a los desempleados de la economía de mercado. "El tercer sector -expresa- ha crecido sensiblemente en los últimos años y se está transformando en una fuerza útil en la vida de cientos de millones de personas en una veintena de países".

La obra dirigida por Antonio Marzal, Decano de la Facultad de Derecho (ESADE), Universidad Ramón Llull, "Crisis del Estado de Bienestar y Derecho Social", contiene aportaciones de especialistas de diversos países.

En su Presentación, hace un vaticinio pesimista:

"...El Derecho del Trabajo de la 2a. inmediata, larga postguerra, el de aquella sociedad progresivamente rica y segura de sí misma que llegó a creer que podía llevar la protección clásica del Derecho del trabajo, la sustantiva, y la procedimental creadora de mecanismos de protección que reforzaban y mejoraban los del Estado, hasta horizontes sin límites, los de una sociedad rica, solidaria e igualitaria. Pues bien, de este Derecho, el español y el europeo, el predominante hoy en Europa, el del que dije y pienso que desgraciadamente hoy ha muerto...".

En el "Informe Francés", Alain Supiot, Universidad de Nantes, formula una reflexión sobre la "Crisis del Estado Social". donde señala entre otros enunciados los siguientes:

"I. Los signos de descomposición del estatuto salarial.

Indica que el derecho social se ha desarrollado sobre dos vertientes complementarias:

- a) La protección del asalariado en relación con el empleador.
- b) La protección del trabajador y de su familia, frente a los riesgos de ver alterados sus medios de existencia.

Se refiere al "retroceso de las seguridades", que se refleja en las siguientes manifestaciones:

1.- La inseguridad en el trabajo.

- a) La inseguridad del contrato de trabajo.

En este capítulo destacamos lo que llama "disociar el trabajo del trabajador".

Esta disociación puede conseguirse interponiendo entre el trabajador y el dador de la obra un empleador de *iure*, que asume formalmente la responsabilidad del verdadero patrón.

Ese procedimiento ataca frontalmente la esencia del Contrato de Trabajo, que consiste no solo en la protección del trabajo, sino también del trabajador que lo presta, por lo que al derecho del trabajo se ha llamado "derecho de la personalidad". Mediante esa disociación, el trabajador queda desposeído de todas las prestaciones derivadas de la prestación del servicio, como la estabilidad en el empleo, prima de antigüedad, participación de las utilidades, indemnización por riesgo de trabajo, por despido injustificado, etc.

En el "Informe de Síntesis", presentado por Gérard Lyon-Caen, expresa en lo conducente:

"...**Crisis.** Es sin duda lo que ha sido más criticado en el propio título del coloquio. Y es también el término más ambiguo.

No se trata de una crisis cíclica habitual, en el sentido de los economistas. Algunos han subrayado que esta "crisis" se confundía en realidad con la **mundialización de los intercambios y del mercado**, y con la opción de competitividad como único criterio de gestión de las empresas. La inversión de la tendencia ha coincidido con la primera devaluación del dólar, las sucesivas crisis del petróleo, y el thatcherismo. El Reino Unido, iniciador del Estado-Providencia, ha sido el primero en repudiarlo.

De donde parece poder concluirse que no ha habido crisis, no, más bien, una serie de decisiones como la apertura de las fronteras y la instauración de grandes mercados, con la aceptación del riesgo del desempleo que resultaría de ambos. Lo que cambió, de pronto, hacia la mitad de los setenta, es el lenguaje: el trabajo cuesta demasiado, la seguridad social es demasiado onerosa. Y en todos los países hacen su aparición ciertas palabras:

flexibilidad, desregulación o desreglamentación, con sentidos que siguen siendo vagos. En realidad, más que crisis, lo que ha habido es vuelco voluntario de políticas. 1975-1995 se opone a 1945-1975".

Al respecto, estimamos que lo que se denomina trabajo independiente en el mundo del desempleo, es más bien una apariencia para encubrir la eliminación del trabajo protegido.

En la obra "Un Estado para la Democracia" que contiene colaboraciones de varios tratadistas, Rolando Cordera Campos, Centro de Estudios del Desarrollo Económico de México, Facultad de Economía. UNAM, aborda el tema "Globalidad y Constitución", donde hace notar la interferencia de las empresas transnacionales en la rectoría de los Estados y en las economías nacionales. Advierte que la globalización puede conducir a una confrontación entre el orden constitucional de los Estados y la ingerencia de políticas económicas extranjeras.

Ante ello, creemos que propugna un fortalecimiento de la Constitución y del Estado, al decir:

"Lo que está en juego entonces, es la generación de visiones sobre la realidad y el futuro con capacidad real de atraer e inspirar de nuevo los sentimientos nacionales y populares más actuales. Aquellos sentimientos que se hayan probado dispuestos a renovar el Estado y que busquen un ejercicio de la soberanía destinado a realizar negociaciones internacionales capaces de regular y modular los poderes transnacionales, propios de la globalización pero que amenazan el orden y la convivencia de las naciones".

"El Diálogo Social y su institucionalización en España e Iberoamérica", de la que es coordinador Federico Durán López, Presidente del Consejo Económico y Social de España, que incluye colaboraciones de laboristas de Europa e Iberoamérica, Manuel Aragón Reyes, (Catedrático de Derecho Constitucional. Presidente del Consejo Económico y Social de la Comunidad Autónoma de Madrid), señala que las Constituciones del siglo XIX tenían por objeto la regulación del Estado y no de la sociedad: "...Lo político era pues, la materia de la constitución y no lo social, lo cultural o lo económico...".

Resume su exposición diciendo:

"...la Constitución española no establece un modelo económico específico, pero sí un modelo económico genérico que rechaza, al menos, dos soluciones extremas: la absoluta libertad económica y la pura estatalización de la economía...".

Se refiere a la complejidad de aspectos inherentes al concepto de estado social, en el sentido de que si bien no puede considerar neutralmente los problemas económicos, tampoco puede incidir en un intervencionismo excesivo:

"...El estado social -expresa- no significa un modo específico de ser del estado, sino una manera de **actuar** por parte del poder público...".

Emilio Morgado Valenzuela, (Director del Programa de Relaciones laborales de la Universidad de Chile. Ex Director Regional adjunto de la OIT para América Latina y el Caribe), se refiere a "La concertación social en Iberoamérica".

En el capítulo concerniente a México, señala el "Pacto para la estabilidad y el

crecimiento económico", que fue renovado hasta el 20 de diciembre de 1992, en que pasó a denominarse "Pacto de la estabilidad, la competitividad y el empleo". Y siguió el denominado "Alianza para el crecimiento", del 26 de octubre de 1996:

"...En política laboral -expresa-, la Alianza se refirió a la inserción, reinserción y desarrollo de la capacidad productiva de los trabajadores mediante: a) el fortalecimiento del Servicio de empleo; b) la consolidación del Consejo Mexicano de Competitividad y Productividad; c) la capacitación al interior de las empresas; y d) la promoción de Foros consultivos para la orientación de programas y acciones para el desarrollo del mercado de trabajo. También en la Alianza se determinó la transformación del Fondo de fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT). Asimismo, se contempló el mejoramiento de la calidad y oportunidades de acceso a la justicia laboral y a los servicios de defensa de los derechos de los trabajadores..."

También mencionaremos la aportación de Julián Ariza Rico (Secretario de Estudios y Fundaciones de Comisiones Obreras (CC.OO.). Consejero Consejo Económico y Social de España), con el tema "Libertad Sindical y Diálogo Social", que contiene estos señalamientos:

"...lo destacable de nuestra experiencia es no habernos quedado sólo en el desarrollo de las libertades políticas sino haber avanzado, aún de forma sin duda insuficiente, en el desarrollo de la democracia en sus vertientes económica y social. A título de mera ilustración y siempre con la prudencia necesaria para no hacerse una imagen de luces en un panorama que tiene sombras, valga decir, por ejemplo, que mientras en los últimos quince años el crecimiento general de la economía, en términos reales, ha sido del 45 por ciento, el

incremento del gasto en nuestra seguridad social ha subido el 110 por ciento...".

Asimismo, estimamos relevante su afirmación de los logros obtenidos, mediante la concertación del capital-trabajo:

"...Europa es lo que es, entre otras razones, por la existencia de un gran pacto capital-trabajo, que fue desarrollándose en parte de forma explícita y en parte implícitamente desde el final de la II Guerra Mundial. Su puesta en cuestión se inicia con la crisis económica de mediados de los años setenta, pero hay que decir que buena parte de su realización continúan en pie...".

Agrega la orientación de los dos grandes sindicatos españoles, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, que estaban comprometidos entonces en una importante relación con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, encaminada a mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo y el desarrollo de la negociación colectiva.

Asimismo, aflora el problema lacerante de la población marginada, la subclase, los desahuciados, los sumergidos en la pobreza, cuya única esperanza reside en que la mundialización de la economía vaya acompañada de la responsabilidad social. En este sentido, hay que retomar los principios del plan de William Beveridge, presentado en un informe de 1942: "...Beveridge dio valor axiomático a la idea de que el concepto de 'seguridad social' era lo mismo que garantizar 'una vida exenta de preocupaciones'". (Citado por Alex L. Parrot, en su ensayo "La Seguridad Social: Un gran designio amenazado de transformarse en pesadilla". OIT, Revista Internacional del Trabajo, 1992/4, p. 445).

PRIMERA PARTE. LA FLEXIBILIDAD LABORAL

I.- LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EUROPA.

"...El desafío que ahora enfrenta el derecho del trabajo en Europa consiste en la capacidad de renovarse a lo largo de las líneas de una nueva cultura de la flexibilidad, sin que por otra parte, se lesionen aquellas garantías fundamentales del trabajador que constituyen ahora un patrimonio de civilización de los ordenamientos jurídicos europeos". Raffaele de Luca Tamajo. La flexibilidad del trabajo en los países de la Comunidad Económica Europea¹

Los cambios preconizados para la modernidad en el derecho del trabajo consisten principalmente en sustituir las formas "típicas" de la relación laboral, basadas en el contrato por tiempo indeterminado y como consecuencia la estabilidad en el empleo; así como la protección contra el despido injustificado. Al respecto, en un trabajo titulado "La flexibilidad laboral en Europa", publicado en la Revista Internacional del Trabajo (1993/2) por Tiziano Treu² profesor de Derecho Laboral en la Universidad Católica de Milán, señala que hasta mediados del decenio de 1970, el instrumento jurídico básico para reglamentar la relación de trabajo era, en la mayoría de los Estados de la Comunidad Europea, el contrato de trabajo de plena dedicación. El contrato temporal se admitía en circunstancias especiales y se contrataba en raras ocasiones el trabajo a tiempo parcial, debido en gran parte a sus costos indirectos y de seguridad social.

¹ DE LUCA TAMAJO, Raffaele. La flexibilidad del Trabajo en los Países de la comunidad Económica Europea (Cuestiones Laborales. En homenaje al maestro Mozart Victor Russomano). Universidad Nacional Autónoma de México. México 1998, p. 230.

Apunta dicho tratadista que la situación actual es radicalmente distinta, pues la tendencia principal reside en las modalidades de tiempo parcial, que determinan el empleo "atípico" y también el "trabajo precario". Esta llamada flexibilidad en la contratación laboral, que se califica también de modernidad, significa realmente un retroceso en la evolución del derecho del trabajo, y el desconocimiento de numerosos convenios de la Organización Internacional del Trabajo, destinados a proteger al trabajador.

Las modalidades del empleo "atípico" o "periférico", al coincidir en una época de desempleo juvenil, adquieren características parecidas al contrato de aprendizaje, a base de diferentes tipos de contratos de formación para el empleo con reducciones salariales y una limitación temporal. La tolerancia del trabajo temporal ha derivado a la formación de agencias para atender las necesidades inmediatas de personal requerido por los empleadores.

En algunos casos se llega al trabajo por cuenta propia, así como tipos intermedios de trabajo semiindependiente, o paralaborales a una tendencia más amplia todavía en formas de colaboración externa como la subcontratación, el trabajo exterior o a domicilio, y los métodos de suministro de servicios en el momento preciso. Es decir, fragmentar y diluir la responsabilidad de los empresarios, mediante formas de contratación precaria, en detrimento del derecho del trabajo como uno de los derechos humanos, que implica un retroceso a épocas anteriores a la Encíclica Rerum Novarum de León XIII, que rechazaba el que pudiera considerarse al trabajo como mercancía.

Esa tendencia flexibilizadora se manifiesta en varias modalidades:

² TREU, Tiziano La Flexibilidad Laboral en Europa. OIT. "Revista Internacional del trabajo". 1993/2. Ginebra. P. 217

a). La flexibilidad numérica. Reside en la facultad del empresario para modificar el volumen de su personal, que implica también atenuar o eliminar la protección contra el despido.

" La protección del empleo -explica el profesor Treu-, y en particular la reglamentación de los despidos, ha sido objeto de grandes discusiones. Se han contrapuesto los sistemas europeos de relaciones de trabajo, que establecen todos ellos cierta forma de protección institucionalizada contra el despido, tanto en la legislación como en los convenios colectivos, a los modelos extremos, propios de los Estados Unidos, caracterizados tradicionalmente por la libertad de despido (Grenig, 1991), y del Japón, notorio por su práctica del empleo vitalicio, al menos en el caso del núcleo central del personal estable (Dercksen, 1989)".

b) La mano de obra periférica, anteriormente mencionada.

c) La flexibilidad del tiempo de trabajo, disminuyendo las restricciones para el trabajo parcial, sobre el número de horas de trabajo diarias y semanales, la abolición o mitigación de las restricciones de trabajo nocturno y de períodos de descanso obligatorios. A su vez, se han promulgado leyes que propenden a la jubilación anticipada o escalonada.

d). La flexibilidad funcional que atañe a la organización interna del personal por parte de la empresa; de manera que se amplía la gama de tareas atribuibles al trabajador y se aumenta la movilización interna de los mismos. Estas medidas se justifican para evitar la proliferación de empleados innecesarios, a fin de que con los mismos empleados se puedan desarrollar

diversos servicios. El inconveniente estriba en que pueda tomarse como pretexto para despedir a un trabajador, alegando su negativa a la prestación de servicios compatibles con los señalados en el contrato; y queda expuesto a la dificultad de probar la incompatibilidad.

e). La flexibilidad salarial. Una de sus modalidades, la expresa el profesor Tiziano Treu al decir:

" Se ha dedicado gran atención a la necesidad de dar una mayor flexibilidad a los salarios, en el sentido de que están más estrechamente relacionados con varios indicadores del rendimiento del trabajador y de la organización. También en este caso, la iniciativa se ha debido principalmente a los empleadores, como oportunidad de reducir la parte de la masa salarial que no se basa en los méritos o el rendimiento".

Concluye sus observaciones diciendo que se advierte una fuerte tendencia a la flexibilidad mencionada, por lo que debe darse gran importancia a la capacitación del personal empleado, tendiente a elevar la calidad del trabajo; pero también en el plano colectivo acrecentar la cooperación en las relaciones de los representantes de los trabajadores y de los empresarios.

II.- LOS LÍMITES DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL.

El jurista uruguayo Héctor Hugo Barbagelata ³ especialista en Derecho Laboral, presentó un trabajo titulado "Los límites de la flexibilidad del mercado de trabajo, con especial referencia a los nuevos modelos de empleo", ante el

³ BARBAGELATA, Héctor Hugo. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. No. 75. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1992, p. 1036.

Octavo Congreso de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo, Bruselas, 1989.

De esta importante ponencia que incide en un tema crucial sobre la afectación de los derechos de los trabajadores a consecuencia de los cambios tecnológicos y la recesión económica, proporciona un comentario Carlos Reynoso Castillo en el Boletín 75 del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Del mismo se desprende que el profesor uruguayo más que analizar el concepto de flexibilidad, el nuevo término empleado por los laboristas para caracterizar la atenuación o su presión de las normas que protegen los derechos de los trabajadores, tiende a señalar las limitaciones que tratan de frenar o paliar el avance de la llamada flexibilidad.

Apunta el autor cuatro categorías de límites para frenar la flexibilidad:

a) Los límites sociales, consistentes en la resistencia social a la cultura de la flexibilidad, mediante un sistema de negociación colectiva que dependerá principalmente del poder de negociación y representatividad de los sindicatos.

b) Los límites sindicales, advirtiendo que los sindicatos han reaccionado vivamente contra la flexibilidad que se dirige a limitar la intervención y poder de los mismos en las relaciones obrero patronales; si bien no siempre existen las condiciones que hagan factible la intervención de los sindicatos.

c) Límites políticos, en el sentido de que la flexibilidad tendrá menos posibilidades de implantarse en regímenes democráticos, porque en ellos existen normalmente garantías legales para los trabajadores.

d) Límites jurídicos, en cuanto a que el principio de la protección del trabajo aparece en los textos constitucionales de la mayoría de los países, y está además apoyando en numerosos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Señala el profesor Barbagelata que frente a la tendencia de eliminar los derechos reconocidos a los trabajadores, han surgido algunas propuestas para establecer, al menos un mínimo de derechos fundamentales que no pueden transgredirse con la flexibilización, formulada por el Ministerio del Trabajo y del Empleo de Bélgica para los países miembros de la Comunidad Europea.

A su vez, los sindicatos tienden a organizarse internacionalmente, ante la existencia de las empresas transnacionales, orientándose a una globalización del Derecho del Trabajo.

Así, la Revista Internacional del Trabajo (1993/1) ⁴ informa del significativo precedente de la primera huelga ferroviaria paneuropea, que tuvo una hora de duración, habiendo sido convocada por veintiséis sindicatos de doce países de la Comunidad Europea, además de Suiza y Austria y tuvo por finalidad, según los dirigentes sindicales, "protestar contra la creciente amenaza de privatización de la industria ferroviaria y el deterioro social que implicaba". Menciona que la idea de una huelga a escala europea surgió en Bélgica y fue adoptada por la Confederación Sindical Europea. Y agrega que probablemente los trabajadores belgas, ingleses y franceses, del ferrocarril que atraviesa el túnel bajo el Canal de la Mancha, también traten de lograr las condiciones más favorables del trabajo comunes a sus diferentes organizaciones obreras.

⁴ Crf. "Revista Internacional del Trabajo", Organización Internacional del Trabajo 1193/1. Ginebra, p. 20.

A su vez, se plantea la exigencia de los cambios tecnológicos para el desplazamiento de la mano de obra, llegándose al extremo de considerar "superfluo el trabajo humano". Ralf Dahrendoft,⁵ en su obra "La Cuadratura del Círculo", expresa: "...La tarea del primer mundo en la década próxima radica en dar con la cuadratura del círculo entre la generación de riqueza, la cohesión social y la libertad política. Aunque es imposible encontrar la cuadratura del círculo, quizá sea posible acercarse, y probablemente un proyecto realista de promoción del bienestar social no pueda tener objetivos más ambiciosos."

También ha surgido una intensa polémica sobre los distintos modelos de "fábrica del futuro", crecientemente automatizada e informatizada. A ella se refiere el investigador australiano Richard J. Badham⁶ en su trabajo "Nuevas Vislumbres sobre la Dimensión Social de la Fabricación Integrada por Ordenador", publicado en la Revista Internacional del Trabajo (1991/4).

Citando las ideas de Karl-Heinz Ebel. En Los Trabajadores en las fábricas Automatizadas, expone dos estrategias concernientes a la organización del trabajo motivada por la tecnología: unas "centradas en el factor humano", a las que denomina "antropocéntricas"; en contraposición a las estrategias

⁵ Cfr DAHRENDORF, Ralf La Cuadratura del Círculo. Fondo de Cultura Económica. México, 1996. p. 20.

⁶ BADHAM, Richard J. OIT. "Revista Internacional del Trabajo." 1991/4. Ginebra, p. 577.

"tecnocráticas", que a juicio de dicho autor no han resultado satisfactorias para la productividad y las condiciones de trabajo.

Concluye expresando que a lo largo de la historia de la industria, los estilos nacionales se han influido recíprocamente; y que las diferentes culturas y sistemas educativos pueden obstaculizar la transferencia de tecnología, pero ésta en definitiva se impone.

III.- LA AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL Y EL DERECHO DEL TRABAJO.

"Durante las tres recesiones que se han sucedido desde 1974 algunas industrias han desaparecido pero otras, sin embargo, han prosperado brillantemente. Necesitamos conocer cuáles subsistirán y cuáles morirán y por qué". Paul Hawken. *La economía que viene.*⁷

El mundo del trabajo asalariado, inclusive el del trabajo independiente se siente amenazado por la invasión de la revolución tecnológica, en la que la automatización industrial desplaza la mano de obra, y provoca el desempleo.

Sin embargo, Pierre Naville *¿Hacia el automatismo social?* en el que analiza los problemas de la automatización, señala que ésta ha sido objeto de una mala propaganda. El libro apareció en su primera edición en francés en 1963 y en el "Prefacio a la nueva edición española", de

⁷ HAWKEN, Paul. La economía que viene. Alianza Editorial, S. A. Madrid. 1985. págs. 16, 110, 147, 164, 237 y 238

⁸ NAVILLE, Pierre. ¿Hacia el automatismo social?. Fondo de Cultura Económica, S. A. de C. V.- México, D.

abril de 1980, considera que si bien los procesos de automatización están en marcha en el mundo entero, el problema social fundamental en la actualidad consiste en adaptar esos principios a la libertad que es indispensable para la vida de los seres humanos.

Estas expresiones llevan a plantear la disyuntiva de si la automatización industrial conduce al desplazamiento del hombre por la máquina, a la invalidación del derecho del trabajo y al decaimiento de la libertad, o si hay un horizonte de compatibilidad de la automatización con el trabajo humano y las libertades humanas.

Pierre Naville advierte que en el proceso de automatización se proyecta una diferenciación en el campo de la tecnología, que permite abrir espacios en el ámbito de la creación humana. Estima que no es cierto que la automatización signifique necesariamente un progresivo sometimiento del hombre a la máquina. Entiende que el proceso de automatización implica también una separación entre lo que es propio de la máquina y lo que es privativo de la condición humana. "Es precisamente -expresa- esta libertad reconquistada sobre la máquina la que en adelante debe permitir una remodelación de las relaciones sociales. Cuando más se extiende y se refina la automatización, más debe dar a los hombres una disponibilidad, una capacidad de elección que corresponda a su naturaleza misma..."

A su vez, hace una dramática llamada de atención hacia la movilización o reactivación económica de los países en desarrollo, como una gran reserva de una economía globalizada. Señala que el *Institut National Démographique* ha estimado que en el año dos mil la población activa mundial se habrá

duplicado con creces desde 1950, alcanzando la cifra de 2,545 millones en una población total de 6,257 millones. Los miles de millones de trabajadores disponibles requieren una dedicación de los países industrializados hacia los territorios poco industrializados, para revitalizar la economía mundial, evitando de esta suerte conflictos a escala internacional de dimensiones imprevisibles.

Coincide con algunos investigadores sobre el proceso irreversible de la automatización industrial, pero a diferencia de otros considera que este proceso no es ilimitado ni conduce necesariamente a excluir la libertad de creación humana en el desarrollo económico y social. Admite ser cierto que los que invierten en la modernización tecnológica no lo hacen con una finalidad altruista sino con miras egoístas de obtener un mayor beneficio; no se proponen hacer el trabajo menos penoso para los obreros y empleados, sino con el objetivo de aumentar el rendimiento y obtener la plusvalía. Ciertamente que consiguen elevar la productividad con la automatización y ocasionan de inmediato un desplazamiento de la mano de obra, pero esto no le hace augurar el reinado de la máquina en un desierto deshumanizado. "Sólo el trabajo humano crea - expresa-, porque sólo él es autodeterminado, vivo, y porque en definitiva es un acto de la conciencia libre".

De ahí considera que la automatización no puede llevar a la paralización de las actividades económicas y sociales, sino que tiene que conducir a una asociación de los hombres y de las cosas, esto es, de la maquinaria industrial, en una marcha común, donde el progreso técnico no será la única categoría absorbente del progreso social, pues en este confluyen los descubrimientos científicos por una parte y la evolución de las relaciones sociales por la otra.

Por ello, cree que la conclusión que se puede sacar del avance de la

automatización "es más confortable que terrible", según lo describe con una perspectiva alentadora, al decir:

"Este camino no es forzosamente el de la sumisión a imperativos técnicos y científicos en que se perdería el sentido de la autonomía, libertad y la solidaridad de las personas. Todo lo contrario, el espíritu de la técnica moderna, con tal que se le brinde la posibilidad pacífica de desplegarse, es el de una disponibilidad más grande del hombre en la naturaleza y en la sociedad".

Por su parte, Paul Hawken, en una sugestiva obra "La economía que viene", advierte una tendencia a la implantación de nuevas fórmulas de la economía social, las cuales se apartan de los sistemas económicos tradicionales que han ocasionado las cíclicas crisis financieras.

Señala que la economía nos está tratando de enseñar desde 1973 (en que se produjo la crisis económica de repercusiones mundiales, causada por el alza de los precios del petróleo), que el modelo anterior a la crisis petrolífera ha caducado y que hay que ir pensando en reemplazarlo por otro modelo diferente. Agrega que hay que acortar la enorme distancia en los niveles de vida de los países desarrollados y los países en vías de desarrollo, si se quiere lograr un sano equilibrio internacional, pues en sólo seis meses, un ciudadano norteamericano consume tanta energía como un ciudadano de un país subdesarrollado en toda su vida; y esto es un ejemplo de las exageraciones a que puede conducir una economía de consumo.

Apunta otro importantísimo problema de la época actual, al señalar irónicamente que la naturaleza nos está indicando de una manera cortés pero

implacable que estamos excediendo su capacidad para alimentar y sostener a la población del planeta.

Son necesarios nuevos procedimientos encaminados no a exprimir más la tierra, sino a obtener de ella un rendimiento más satisfactorio con una menor explotación de la misma.

Surgen también nuevas fuentes de energía, como la energía eólica, de suerte que varios empresarios están proyectando y construyendo barcos pesqueros y de transporte, que además de los motores de propulsión convencionales, llevan instalaciones veleras. Y hace una predicción incitante: "La verdad es que nos encontramos a las puertas de una enorme revolución tecnológica. Pronto tendremos motores cerámicos en los coches, que consumirán sólo un litro cada cuarenta kilómetros. La posibilidad de generar y transmitir información por medio de computadoras sufrirá un incremento exponencial; al que no conozca o no aprenda a manejar los ordenadores le pasará lo mismo que al que vive en Los Ángeles y no sabe conducir. Aparecerán nuevos materiales, nuevas industrias, nuevas formas de ganarse la vida y, aparentemente, nuevos organismos".

Al mismo tiempo recomienda que tanto que la economía no sólo consiste en el estudio de la producción de los bienes y servicios, pues no hay que servirse sólo de la tecnología para impulsar a la sociedad. Y concluye su exhortación a una estudiante de la Universidad de Nueva York: "La próxima economía será dirigida por aquellos que sean los más inteligentes en sus respectivos campos. Esta inteligencia no será la medida de ningún coeficiente establecido en algún test, sino la manera en que sea capaz de

integrar el trabajo dentro de nuestras vidas.."

IV.- LA EMPRESA FLEXIBLE.

"Dondequiera que los hombres viven juntos y sientan las bases de formas de organización social, hay puestos cuyos ocupantes tienen poderes de mando en ciertas circunstancias y sobre ciertos puestos, y hay otros puestos cuyos ocupantes están sometidos a aquellos mandos. La distinción entre "arriba" y "abajo" o, como dicen los ingleses "ellos" y "nosotros" es una de las experiencias fundamentales de la mayoría de los hombres en sociedad, y, además, parece que esa distinción está íntimamente conectada con la distribución desigual del poder". Ralf Dahrendorf. *Hacia una teoría del conflicto social*.⁹

En la Escuela de Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Autónoma de México se desarrolló un interesante coloquio sobre el tema de permanente actualidad, "La Sociedad Industrial", en el que participaron el famoso psicoanalista Erich Fromm y eminentes sociólogos. Entre éstos mencionaremos a Irving Luis Horowitz,¹⁰ de la Universidad de Washington, quien habló de "Dilemas y Decisiones en el Desarrollo Social".

Una de sus ideas centrales reside en advertir que lo que distingue a una revolución auténtica y democrática es el grado en que las etapas de transición en el desarrollo pueden ser acortadas reduciendo las confrontaciones de manera que no se produzca un proceso convulsivo en el cambio social. Entiende que el "desarrollo" significa correctamente para la mayoría de la gente

⁹ DAHRENDORF, Ralf. Hacia una "Teoría del Conflicto Social" (Amital y Eva Etzioni. Los Cambios Sociales. Fondo de Cultura Económica. México, D. F., 1968). p. 103.

¹⁰ HOROWITZ, Irving Luis. Dilemas y Decisiones en el Desarrollo Social (La Sociedad Industrial Contemporánea). Siglo XXI. Editores, S.A., México, 1968. p. 16.

"el grado en que la energía humana es desplazada por maquinarias". Es decir, la sustitución del esfuerzo humano por la máquina, ha representado una disminución de la jornada laboral, disponiendo el trabajador de mayor tiempo libre sin detrimento de su retribución y evitando un excesivo desgaste físico.

"Sólo hace falta recordar -expresa- que en la década de 1860-1870 en Europa occidental el promedio diario de trabajo fabril era de catorce horas, mientras que hoy oscila entre siete y ocho horas, y sigue disminuyendo".

La encrucijada se produce cuando las innovaciones tecnológicas en el proceso industrial desplazan la mano de obra indiferenciada, al grado de que el sociólogo Georges Friedmann, incluso ha sugerido que "será necesaria una palabra distinta de 'obrero' para caracterizar las obligaciones y responsabilidades de los operarios automáticos". A su vez, parece desprenderse de la exposición de Horowitz, que persistirá la condición de trabajador bajo una nueva valoración que atienda a la "inteligencia o pericia como medida del grado de valor social".

En tal sentido cabe hacer notar que el principio tradicional de "a trabajo igual salario igual", ha evolucionado en varias legislaciones, hacia "el trabajo de igual valor" para la igualdad en la remuneración, lo que plantea la necesidad de implantar nuevos métodos para establecer los criterios valorativos al comparar los distintos trabajos. Acerca de esta cuestión, Francois Eyraud,¹¹ publica en la Revista Internacional del Trabajo 1993/2, un artículo en el que señala gráficamente que el principio de "a trabajo igual salario igual" corresponde a la edad de piedra de la igualdad de remuneración; y que está introduciéndose el concepto de "salario igual para trabajo de igual valor"; si bien aclara que esto no

¹¹ EYRAUD, Francois. A trabajo igual salario igual. En "Revista Internacional del Trabajo." 1993/2 Ginebra, p. 237.

se aparta del principio general de igualdad reconocido en las constituciones de casi todos los países, sino que tiende a evitar la discriminación salarial para las mujeres en algunas regiones.

Al respecto, Horowitz advierte que las organizaciones laborales tienden progresivamente a confrontar problemas comunes, lo que suscita una mayor aproximación entre un técnico obrero calificado y un ingeniero de la dirección de una empresa, aunque se mantengan sus respectivas clases tradicionales.

Un sorprendente punto de vista se manifiesta en el libro de Alvin Toffler, "La Empresa Flexible",¹² donde considera que la productividad masiva en la industrialización puede llegar a situaciones desorbitadas y que, paradójicamente, hay que utilizar técnicas superindustriales para implantar sistemas productivos más complejos que retornen a un artesano superior: "Sería preciso ser ciego -expresa- para no ver que nuestra forma de vida está experimentado un cambio extraordinario. La generalización acelerada de microordenadores electrónicos, la biotecnología, la electronización del dinero, la convergencia de computarización y telecomunicación, la creación de materiales sorprendentes e inéditos, el movimiento en el espacio exterior, la inteligencia artificial, todos estos adelantos tecnológicos van escoltados por unos cambios sociales, demográficos y políticos no menos importantes, que van desde la transformación de la vida familiar, hasta el "encarecimiento" de la población en los países opulentos -mientras la edad media impera en el tercer mundo-, desde el conflicto sobre la afluencia de datos de "transbordo", hasta la difusión de un armamento letal por todo el mundo". Los cambios que afrontamos hoy día son tan imponentes, por lo menos, como los asociados a la revolución industrial".

¹² TOFFLER, Alvin La Empresa Flexible Plaza & Janes Editores, S. A. Barcelona, 1985. p.13, 84.

Estas ideas las ejemplifica al señalar que antes de la revolución industrial se confeccionaban las camisas de hombre una por una mediante el proceso artesanal donde el artesano se esmeraba en acreditar la marca de su producto, y jamás había dos idénticas, cada una estaba destinada a una persona determinada. Pero la industrialización estableció la producción masiva donde se dibujaba un patrón generalizado en la capa superior de tejido, y usando un cuchillo mecánico se producían múltiples cortes idénticos. Curiosamente, en la nueva tecnología superindustrial, surgen herramientas modernas que terminan con el corte en serie, lográndose "hechuras a la medida" a un nivel supertecnológico.

Y sintetiza su innovadora concepción de una humanización industrial, al decir: "Esta evolución paulatina desde la artesanía a la producción masiva y desde aquí a una forma nueva y superior de artesanía, es una de las claves para comprender la economía superindustrial".

SEGUNDA PARTE. LA PRODUCTIVIDAD Y EL PROGRESO TÉCNICO.

I.- LA PRODUCTIVIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

"El capital humano aumenta la productividad del trabajo y del capital. Como en el caso de la tecnología, los aumentos de ingresos que provienen del capital humano acrecientan aún más las posibilidades de producir ingresos a partir de una mayor especialización". Theodore W. Schultz. Los recursos humanos en una economía en proceso de modernización.¹³

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 un mejoramiento en las condiciones laborales de los trabajadores.

La productividad significa no sólo 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 la calidad son una misma cosa. De ahí que el "control de calidad" o sea, la garantía de la excelencia del producto, es esencial para la productividad.

Por otra parte, puede haber dos conceptos de la productividad: una que atiende a los cambios tecnológicos como instrumentos de un sistema mecanizado que conduce a una industria automatizada, la

¹³ SCHULTZ, Theodore W. Restablecimiento del Equilibrio Económico. (Trd. de Claudia Ferrari), Ed Gedisa. Barcelona, España, 1992. p. 17.

cual permite el ahorro de la mano de obra. Otra que se apoya en el capital humano para elevar la productividad, lo 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 de la fuerza laboral, mejorando su eficiencia para adecuarla a los cambios tecnológicos.

Un distinguido investigador de la Oficina Internacional del Trabajo, quien mantuvo contactos e informaciones con especialistas en esta campo, Joseph Prokopenko¹⁴ plasmó en su libro " La gestión de la productividad" (Ginebra 1989), un compendio de orientaciones teórico-prácticas sobre esta materia. Comienza por plantear una interrogante: " Qué es la productividad?; y después destaca su importancia y función. Considera que la productividad se define como " el uso eficiente de recursos -trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información- en la producción de diversos bienes y servicios".

De esta definición se desprende un concepto integral de la productividad, que no se obtiene con alguno de esos elementos parcializados, sino con el conjunto de los mismos. Por ello, expresa que "el concepto básico es siempre la relación entre la cantidad y calidad de bienes o servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados para producirlos". Puede ponerse unas veces el acento en el mejoramiento de la calidad de los recursos técnicos, o bien en la intensidad y calidad del trabajo; pero ninguno de estos factores aisladamente es un indicador satisfactorio de la productividad.

En cuanto a la importancia y función de la productividad, señala que no sería excesivo afirmar que es "la única fuente mundial importante de un

¹⁴ PROKOPENKO, Joseph La gestión de la productividad. En "Revista Internacional del Trabajo" O.I.T. No 1/1998. Ginebra.

crecimiento económico, un progreso social y un mejor nivel de vida reales".

Por ello, la productividad es un indicador del grado de competitividad industrial de un país, pudiendo decirse que esa competitividad no puede basarse en una mano de obra barata sino en la calidad de la producción. Una mayor productividad así entendida, implica no solamente un crecimiento económico sino también un desarrollo equilibrado que destierre la pobreza y la injusticia social.

El investigador Prokopenko considera que los factores del mejoramiento de la productividad residen en el aprovechamiento o utilización de los tres elementos principales que se relacionan con ella, a saber:

- a) El puesto de trabajo;
- b) Los recursos;
- c) El medio ambiente.

En cuanto a los factores internos de la productividad de la empresa, destaca principalmente la tecnología y el personal. Estima que la innovación tecnológica constituye un factor impulsor de la productividad, pues se puede lograr un mayor volumen de bienes y servicios aunado con un mejoramiento de la calidad, mediante una mayor automatización y tecnología de la información.

En cuanto al personal, dice que todas las personas que trabajan en una empresa confluyen en el desarrollo y eficiencia de la misma, como trabajadores, ingenieros, gerentes, empresarios y directivos sindicales, agrupados bajo un doble aspecto: dedicación y eficacia.

La dedicación atañe a que el buen operario no se califica únicamente por su capacidad, sino por su voluntad para trabajar. De ahí que el artículo 134 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo en México establece como obligación de los trabajadores: "Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos".

Acerca de la eficacia, menciona que ésta descansa en una buena administración, que tenga en cuenta no sólo el aspecto gerencial sino el aprovechamiento de todos los recursos humanos. En este sentido advierte que el mejoramiento de la productividad conlleva actualmente la vinculación con un proceso de cambio.

"Por tanto -expresa-, para mejorar la productividad es necesario dominar el cambio; esto significa motivar, inducir y generar el cambio. Conviene planificar y coordinar la escala y la velocidad del cambio en todos los elementos principales de la organización, con inclusión de la estructura del personal, las actitudes y los valores de la mano de obra, los conocimientos técnicos y teóricos, la tecnología y el equipo, los productos y los mercados. Esos cambios promueven actitudes positivas y conocimientos generales de la organización que favorecerán el mejoramiento de la productividad, así como el cambio tecnológico."

La aportación de los trabajadores en el mejoramiento de la productividad, requiere incentivar a los mismos con una participación adecuada en los resultados. Existe una variedad de planes de remuneración en función de los resultados, aplicables a los grupos o a los individuos.

En México, entre otros casos, se han establecido los bonos de

productividad para el personal del INFONAVIT, en un Reglamento de 18 de diciembre de 1992, cuyo artículo 7o. indica: "La cantidad que se otorgue al trabajador por concepto de bono anual de productividad colectivo, no forma parte integrante del salario".

Joseph Prokopenko estudia el factor de la calidad como elemento esencial para el mejoramiento de la productividad. "La calidad -según la define- es la suma de rasgos y características de un producto o servicio que guardan relación con su capacidad para satisfacer una necesidad dada".

Menciona que en el Japón se ha dado un notable impulso al mejoramiento de la calidad gracias a un nuevo método implantado para promover la motivación y participación de todo el personal de la empresa, el cual consiste en lo que denominan Círculos de Calidad, que se han extendido a numerosos países tanto industrializados como en desarrollo. Este método se basa en las reuniones periódicas de grupos voluntarios de una empresa determinada, para analizar los problemas reales o supuestos, sugerir soluciones a la Dirección o poner ellos mismos en práctica esos procedimientos. Estos círculos de calidad atañen a todo el contexto de la organización de la empresa:

"Por ejemplo, incluye la calidad de la dirección y la organización en el trabajo, la productividad, la estimación de los clientes, la fiabilidad, el valor por el dinero, el servicio y el apoyo posventa, la información al cliente y la capacitación, la facilidad de mantenimiento, la velocidad del servicio, así como la imagen de la organización y la confianza que tiene el cliente en ella."

Un destacado exponente de la modalidad japonesa, el doctor Kaoru Ishikawa, en su monografía "¿Qué es el control total de calidad?", dice que

implica una "revolución conceptual". Y plantea una perspectiva en los objetivos de la empresa, sobre la base de buscar "primero la calidad", con lo cual sobrevendrá el incremento de las utilidades; pues si se antepone a la calidad la obtención inmediata de utilidades; redundará en detrimento del buen funcionamiento de la empresa, ya que perderá competitividad tanto en el plano nacional como en el internacional.

En forma expresiva, describe la regla de oro para el comportamiento satisfactorio de la empresa" "La gerencia que hace hincapié en calidad ante todo, ganará paso a paso la confianza de la clientela y verá crecer sus ventas paulatinamente. A la larga, sus utilidades serán grandes y le permitirán conservar una administración estable. Pero una empresa que siga el principio de "primero las utilidades", posiblemente las obtenga rápidamente, mas no podrá conservar su competitividad por mucho tiempo."

II.- LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO.

"Los cambios revolucionarios que se necesitan para humanizar la sociedad tecnológica -y esto significa nada menos que salvarla de la destrucción material, de la deshumanización y de la locura- deben ocurrir en todas las esferas de la vida: la económica, la social, la política y la cultural, y deben hacerlo simultáneamente". Erich Fromm. La revolución de la esperanza.¹⁵

La protección contra el despido injustificado constituye una de las garantías constitucionales y legales inherentes al derecho del trabajo

¹⁵ FROMM, Erich. La Revolución de la Esperanza. (Trd. de Daniel Jiménez Castillejo). Fondo de Cultura Económica, S.A. de C. V. México, 1987, p.147.

tradicional. Inclusive se llegó a hablar en la doctrina francesa del derecho a la propiedad del empleo, como una inserción de la aportación laboral en el patrimonio de la empresa, puesto que contribuye al desarrollo económico de la misma. Sin embargo, el principio de la estabilidad en el empleo aún en países como México, donde el admirable tesón del maestro Mario de la Cueva logró implantar en la Ley Federal del Trabajo de 1970, ha operado con dificultades, convirtiéndose frecuentemente en "una estabilidad indirecta" mediante un incremento de la indemnización por despido, a fin de que el trabajador se avenga a dar por terminada la relación de trabajo, para evitar una situación conflictiva dentro de la empresa.

El reflejo de la crisis económica ha suscitado en los países europeos principalmente, que propende a facilitar diversas modalidades del trabajo precario, para agilizar las reducciones de personal. En este marco es ilustrativa la experiencia japonesa que, no obstante figurar en la avanzada mundial en la tecnología y el desarrollo económico, mantiene una orientación, un objetivo y finalidades, basados en asociar el éxito de la empresa al bienestar de sus trabajadores.

Ciertamente que en las relaciones laborales hay peculiaridades del estilo de vida del Japón que no son transferibles a otros países, aunque también puede trascender la ejemplaridad de algunas de ellas; pero además se advierten soluciones para confrontar problemas similares a los de los países occidentales, con fórmulas análogas a las de éstos, e introducen aspectos y matices que atemperan el desempleo procurando evitar o aminorar el desamparo de los trabajadores.

El investigador Johannes Schregle¹⁶ ex Director del Departamento de Relaciones Laborales y Administración del Trabajo de la OIT (Ginebra), publicó en la Revista Internacional del Trabajo (1993 No. 4), un acucioso ensayo, "La protección contra el despido en el Japón", que ofrece importantes enseñanzas. Señala la tendencia de algunas empresas del Japón en los diversos sectores económicos, que a semejanza de las occidentales se disponen a reducir sus costos y también la fuerza de trabajo. Esta reducción de la fuerza laboral, le induce a plantear las interrogantes de si tales medidas son compatibles con el sistema de empleo vitalicio, y cómo actúan las empresas del Japón para resolver los problemas de exceso de personal.

En este estudio analiza en primer término el marco jurídico dentro del cual se aplica la protección contra el despido en el Japón, y después el concepto de empleo vitalicio. Luego compara la situación de los trabajadores empleados en forma vitalicia, -que comprenden el 30% de los contratados- con la de las otras categorías laborales. Y en el cuarto aspecto examina el tratamiento que se da a los problemas del personal excedente.

En el primer punto, observa que el sistema de empleo vitalicio se apoya más que en la regulación jurídica, en la práctica laboral. Hace notar que en el Japón no existe una legislación laboral específica, sino que aplican las normas del Código civil, y hay una renuencia a ventilar ante los tribunales los conflictos de trabajo, lo que ejemplifica con la información del tratadista japonés Tadashi Hanami en el sentido de que durante el año de 1986 se presentaron a los tribunales civiles del Japón 2,172 demandas laborales, mientras que en la ex

¹⁶ SCHREGLE, Johannes. La protección contra el despido en el Japón En "Revista Internacional del Trabajo", OIT 1993/4, Ginebra, p. 589.

República Federal de Alemania, que contaba en aquella época aproximadamente la mitad de la población del Japón, se habían presentado 502,050 casos en 1984, la gran mayoría concernientes a terminación del empleo.

Guillermo Flores Margadant ¹⁷ en su libro "El derecho japonés actual (1993) dedica un capítulo al derecho laboral, donde coincide con las apreciaciones del investigador Schregle, al señalar que en las empresas grandes y medianas existe un grado de solidaridad entre patrones y trabajadores que es inusual en Occidente. Subraya que hay un diálogo frecuente entre la gerencia y los sindicatos; y señala que además del código civil cuyas normas son aplicables también en material laboral, hay cuatro leyes laborales, cada una de ellas acompañada de otras leyes que denomina *ancillarias* (del latín *ancilla*, sirvienta), relacionada con ellas, y reglamentos:

La Ley sobre normas laborales, Ley sobre sindicatos, Ley sobre la conciliación en materia laboral y Ley sobre el seguro laboral. Nos referimos sucintamente a las dos primeras por su significativa peculiaridad.

La Ley de normas laborales contiene una serie de garantías mínimas para los trabajadores, parecidas a las de la Ley Federal del Trabajo mexicana, en cuanto a la jornada máxima laboral, descansos y vacaciones, duración de la relación de trabajo, donde el patrón está obligado a cumplir el término pactado, pero el trabajador no en lo que exceda de un año (al igual que el artículo 5o. de la Constitución Mexicana).

¹⁷ FLORIS MARGADANT, Guillermo. El derecho japonés actual. Fondo de Cultura Económica, S.A. de C.V. México, 1993. p.167 y sig.

Las empresas tienen por costumbre pagar dos veces por año, semestralmente, una gratificación proporcional a las utilidades obtenidas, que es equivalente, aunque algo más flexible, a la participación de las utilidades en México.

Respecto a la Ley sobre sindicatos, operan en la práctica los sindicatos de empresa que constituyen el 90% del total de los mismos.

No existe una separación rígida entre el sindicato como órgano representativo de los trabajadores, y la gerencia empresarial; pues varias veces al año los gerentes y los líderes sindicales se reúnen para examinar la evolución de la empresa. Aunque estos contactos entrañan el peligro de que puedan ser considerados sindicatos blancos, la línea divisoria reside en la integridad del comportamiento de los líderes sindicales, pues deben mantener su autonomía sin incurrir en docilidad hacia la gerencia, y desarrollando sus actividades sindicales en su tiempo libre y no en sus horas de trabajo al servicio de la empresa.

Es lícito el principio de que la empresa emplee únicamente a miembros del sindicato que suscribió el contrato colectivo, equivalente a la cláusula de exclusión de ingreso mexicana, closed shop system; los sindicatos pueden someter a examen de aptitud para el ingreso, pero no podrán rechazar a los aspirantes por razones ideológicas o personales. No pueden ser miembros del sindicato los trabajadores eventuales ni los de tiempo parcial, pero sí los empleados de Oficina.

Entre otros medios de acción de los sindicatos, pueden emplear la

huelga, que a diferencia de lo que sucede en México, no paraliza las actividades de la empresa. Algunas decisiones judiciales equiparan la huelga a una "fuerza mayor".

Curiosamente existen las llamadas huelgas "simbólicas", en las que los trabajadores siguen desempeñando sus labores normales pero ostentan unas cintas ciñendo la cabeza, para indicar que aunque siguen laborando mantienen una actitud de protesta contra la empresa, y teniendo en cuenta la cultura japonesa, la "vergüenza" o sea el peso de la crítica moral, orilla al patrón a llegar a un acuerdo con el sindicato.

En el Japón, según Schregle, el empleo vitalicio se manifiesta en que las empresas durante la primavera contratan a nuevos trabajadores, y éstos después de un período de prueba se convierten en trabajadores permanentes, de manera que su permanencia en la empresa se prolongue hasta la edad de la jubilación. Estos trabajadores fijos cuentan con una serie de prestaciones adicionales al salario y ascensos periódicos, por lo que la antigüedad constituye un factor de mejoramiento en las condiciones de trabajo, mas sin caer en la rutina, porque están sometidos a una capacitación continua por la empresa que reciben no como una disciplina impuesta, sino como un estímulo personal unido al crecimiento de la empresa, el cual consideran como propio.

Recíprocamente hay del lado de la empresa una actitud hacia los trabajadores, considerándolos parte del destino empresarial, como una misma familia; y se han dado casos de gerentes que han preferido renunciar antes que tomar la determinación de despedir a un grupo de trabajadores.

Este concepto del empleo vitalicio ha sido considerado por algunos

observadores extranjeros como característico del Japón, pero especialistas japoneses creen que en este sistema están imbricados rasgos típicos del Japón y también principios del racionalismo europeo, inclusive predominando éstos como razones objetivas para la buena marcha de la empresa.

Menciona el investigador Schregle que después de la segunda guerra mundial, el empleo vitalicio junto a los principios de ascenso e incremento salarial por antigüedad, fueron implantados temporalmente en las empresas japonesas, como fórmulas satisfactorias para el desarrollo de las mismas después de haber atravesado períodos de violencia conflictiva laboral con casos de estallamientos de huelgas entre 1947 a 1953. Esta modalidad estuvo también relacionada con el fomento de la productividad, que incentivó a la industria japonesa en el decenio de 1970, con motivo de haber llegado a un acuerdo entre las organizaciones empresariales y las de los trabajadores, en el que consagraron tres principios en materia de productividad: "La conservación de la estabilidad del empleo, las consultas entre empleados y trabajadores, y la distribución equitativa de los frutos del incremento de la productividad".

A esos principios vendría a enlazarse el énfasis en la calidad como elemento esencial de la productividad, que se depuraría a través de los "Círculos de Calidad", en fórmulas modélicas de participación de todos los sectores de la empresa; empleados, técnicos y directores, en reuniones periódicas para criticar y proponer los procedimientos de trabajo con un sentido comunitario.

En cuanto a los trabajadores no permanentes en el Japón, estima el investigador de la OIT que las decisiones judiciales han tendido a asegurar el empleo, en el sentido de que, cuando sus contratos son objeto de repetidas

renovaciones se convierten en la práctica en contratos por tiempo indefinido, y sólo pueden ser despedidos por causa justificada.

Acerca de las medidas en caso de personal excedente, señala que en el Japón, existen prácticas que atemperan el daño causado por la separación de los trabajadores; como gratificaciones especiales, prestaciones de desempleo, suplementos de jubilación cuando ésta es anticipada, o bien capacitarlos para una recalificación que les ayude a encontrar otro empleo. También los acuerdos entre las empresas y los sindicatos, condicionando la implantación de nueva tecnología a que no ocasionará despidos de los trabajadores afiliados a los mismos.

Asimismo, destaca dos medidas típicamente japonesas, que son inconcebibles en otros países. La primera consiste en que cuando las empresas advierten la declinación de las operaciones comerciales, acostumbran a reducir el sueldo de los directivos y suspenden el pago de los dividendos correspondientes a ellos, como iniciativa solidaria para proteger los empleos de los trabajadores. A su vez, se reducen los emolumentos de los mandos intermedios y las gratificaciones semestrales que perciben todos los trabajadores.

Otras medidas consisten en el traslado de trabajadores dentro de la empresa a filiales de la misma, adaptándolos a puestos que implican actividades diferentes a las que desempeñaban. "Los japoneses saben que el empleo vitalicio es parte integrante de su sistema de relaciones laborales, y que cualquier modificación equivaldría a transformarlo en su totalidad".

III.- DESEMPLEO Y PROGRESO TÉCNICO: EUROPA Y TERCER MUNDO.

"Las Naciones Unidas deberían promover la creación, en varias partes del mundo, de grandes organismos de investigación con la tarea de llevar adelante un progreso técnico dirigido hacia modelos de desarrollo tendencialmente no catastróficos en los países retrasados". Paolo Sylos Labini. Nuevas tecnologías y desempleo.¹⁸

El investigador italiano Sylos Labini propone una estrategia dinámica para combatir el desempleo en Europa, en dos planos: el institucional y el de la política económica.

En el plano institucional sugiere unificar los elementos esenciales de la legislación social, entre los cuales está facilitar la movilidad exterior de las empresas, permitiendo el desplazamiento de los trabajadores de unos lugares de trabajo a otros en el ámbito de la comunidad.

En cuanto a la política económica considera que una vez alejado el peligro del holocausto nuclear, habiéndose terminado la guerra fría entre la Europa occidental y la oriental, pueden allegarse grandes recursos para contribuir al desarrollo económico y social de los países del tercer mundo. (No preveía cuando apareció su libro en 1989 que un lustro después todavía tenían que dedicarse esforzadamente Rusia y los países independientes de la antigua Unión Soviética, a obtener financiamiento para atender a la crisis económica interna).

¹⁸ SYLOS LABINI, Paolo. Nuevas Tecnologías y Desempleo. Fondo de Cultura Económica, S.A de C.V. México, 1993. p 236

Este magno programa se enfrentaría, juntando los medios económicos, científicos y técnicos modernos, a buscar soluciones para los desastres ambientales y los problemas de la explosión demográfica. Habría que fortalecer la capacidad adquisitiva salarial, en proporción a la productividad, y en las relaciones laborales sugiere una contratación que no se sujete a las formas estandarizadas sino a una diferenciación de los contratos de trabajo, no sólo en cuanto a los salarios sino a otras modalidades. Así lo expresa:

"Con la caída de la importancia de las economías de escala en la industria y con la creciente diferenciación de los productos y de los servicios -una tendencia que se conecta con la difusión de ciertas tecnologías nuevas y con el crecimiento del ingreso personal medio-, se intensifica la exigencia de contratos de trabajo diferenciados en la duración, en el tiempo de trabajo, en la modalidad de carrera, en aquellas referentes a las admisiones y despidos y en las modalidades que atañen a los sueldos".

Al referirse a países del tercer mundo hace una observación sorprendente, pues señala que si bien el aumento del ingreso es esencial para reducir la pobreza y vitalizar su economía, si se volcase súbitamente sobre ellos la afluencia de tecnología y recursos del primer mundo, junto a la explosión demográfica de aquellos países, los modelos de desarrollo del primer mundo provocarían un desastre ecológico, en virtud de que si no han podido asimilar los efectos de la contaminación en los países desarrollados, trasladar ese mismo tipo de desarrollo sería de consecuencias funestas. (Esto implica la necesidad de orientar el desarrollo económico en los países del tercer mundo para evitar un desastre ecológico, y también reorientar el sistema de desarrollo del primer mundo, que resulta ya intolerable en su propio ámbito).

"Si el desarrollo de estos países -explica- siguiera el modelo de los países hoy industrializados, a la larga se perfilaría una catástrofe de proporciones colosales, mediante la contaminación y la destrucción de los estratos protectores de la atmósfera, sin hablar del desastre humano, ya visible en ciertas megalópolis del tercer mundo, imputable a un proceso de urbanización en cierto modo semejante a aquel que se vio en los países hoy desarrollados. Se trata, en primer lugar, de impedir -y aquí se pueden atribuir poderes de intervención a las Naciones Unidas- la implantación o la transferencia de fábricas contaminantes en países atrasados".¹⁹

Por ello, propone implementar los procesos industriales apoyados en innovaciones basadas en la electrónica, que no sean contaminantes. Y en los países en desarrollo se tratará de adaptar las nuevas tecnologías a programas apropiados a los mismos, teniendo en cuenta la limitada amplitud del mercado, los bajos salarios y la escasez de trabajadores calificados. (Creemos que estos programas deben tender a una elevación de los salarios y de las condiciones de vida).

Es impresionante su alusión a las consecuencias extremas de una economía robotizada, que lleve a sus últimas consecuencias la previsión contenida en los Principios de Ricardo, en el sentido de que "una máquina pudiera desarrollar un cierto trabajo sin concurrir parte alguna de trabajo humano". Aquello que el propio Ricardo consideraba imposible, hoy ya no lo ve tan imposible Sylos Labini, para quien no resulta absurdo vislumbrar que todo el proceso productivo pudiera ser realizado por robots; pues aunque tal hipótesis no pueda extenderse a todos los servicios personales, podría aplicarse a la producción de mercancías.

¹⁹ SYLOS LABINI, Paolo. Ob.cit. p. 238.

Resulta curioso ver cómo resurgen ideas antiguas en forma insospechada. Ortega y Gasset, refiere que la reina Cristina de Suecia le decía humorísticamente a Descartes, quien sostenía una naturaleza mecánica de los cuerpos vivos, que "no había visto nunca que su reloj diese a luz relojitos". Si ésto sucedía en el siglo XVII, durante una convención científica en 1948, Johan von Neumann,²⁰ expuso seriamente que "consideraba posible la construcción de autómatas capaces de reproducirse por sí solos y aún reproduciéndose directamente, de perfeccionarse".

En el libro mencionado, Paolo Sylos Labini precisa el dato de que esta información apareció en italiano en un volumen al cuidado de V. Somenzi, publicado en 1965 por el editor Boringhieri.

IV.- LUZ Y SOMBRA DE LA REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA.

"El ejemplo más famoso de una campaña de difusión de la tecnología inspirada por el gobierno es el del zar Pedro el Grande, que se presentó a trabajar como carpintero en un astillero holandés".
Joel Mokyr, Creatividad tecnológica y progreso económico.²¹

A través de una documentada investigación sobre la evolución histórica de los cambios tecnológicos, Joel Mokyr traza una perspectiva esperanzadora, podría decirse optimista, sobre el desarrollo de la tecnología como motor del

²⁰ Ibidem Pág 249

²¹ MOKYR, Joel. La palanca de la riqueza. (Creatividad tecnológica y progreso económico). Alianza Editorial, S. A., Madrid, 1993. pág. 106.

crecimiento económico y a la vez, en favor del progreso de los pueblos. Advierte que la superioridad tecnológica, de tecnología como motor del crecimiento económico y a la vez, en favor del progreso de los pueblos. advierte que la superioridad tecnológica de Occidente ha provocado un crecimiento económico y la posibilidad de alimentar y otorgar un aumento de nivel de vida a una población más que triplicada en poco más de un siglo.

Ya Ortega y Gasset en su "Meditación de la Técnica", destacaba el hecho de que Europa, desde el siglo V hasta 1800, esto es, en trece siglos no consiguió llegar a más de 180 millones de habitantes. En tanto que en poco más de un siglo después, alcanzó la cifra de 500 millones de habitantes, sin contar los millones que centrifugaban las emigraciones a otros continentes en busca de mejores condiciones de vida; o sea que en poco más de un siglo creció la población tres veces y media. Y atribuye a los avances de la técnica la circunstancia de que en el mismo espacio geográfico pudiera vivir una población más que triplicada, pues sin ellos hubiera sido imposible la supervivencia.

Apunta sin embargo el problema, que se radicalizaría en nuestro tiempo, de que, por un lado, la técnica artesanal estaba al servicio del hombre, mientras que la técnica basada en la máquina pone al hombre al servicio de ésta; además, en la medida en que el hombre se va alejando de su quehacer vital consistente en transformar la naturaleza a su servicio, se encuentra con un vacío interior, con una oquedad espiritual, porque le falta ese quehacer que le da un destino a su vida.

Esta visión incide en sentido contrario al concepto marxista de la enajenación del obrero al servicio de la máquina, que absorbe no sólo su energía sino también sus facultades creativas.

Con una posición crítica hacia otras tendencias ideológicas, Herbert Marcuse, en su ensayo "Libertad y Agresión en la Sociedad Tecnológica", se opone al enunciado de la "abolición del trabajo", como finalidad liberadora del hombre, de manera que pueda dedicar su tiempo libre al desarrollo de sus potencialidades creadoras. Hace la distinción entre "tiempo de ocio y tiempo libre". El ocio es el tiempo sin trabajo, es la desocupación, la inanidad. El tiempo libre es algo más que el descanso, la recreación o la diversión; es el tiempo durante el cual el individuo puede realizarse, puede ser él mismo sin enajenarse por la repetitividad del trabajo, y desarrollar autónomamente sus propias facultades.

Pero a diferencia de la ideología marxista, que considera el trabajo como un proceso no sólo de desgaste físico no retribuido sino de la enajenación del trabajador que lo realiza, entiende que la libertad fuera del trabajo, donde reside el concepto de la emancipación marxista, ya no es válida; porque las nuevas libertades que ofrece la sociedad tecnológica con la reducción del trabajo humano y el incremento del tiempo libre, pueden conducir a los conglomerados sociales sin objetivos. Por esto considera que el avance de la técnica significa un continuo aumento de enajenación, por lo que el concepto marxista debe reexaminarse, buscando el nuevo desarrollo cualitativo no tanto fuera del trabajo como proceso tecnológico, sino dentro del proceso industrial orientado hacia la reestructuración de las ciudades y de los medios rurales, encaminado a mejorar y elevar la condición humana. En otras palabras, la división marxista entre el reino de la libertad más allá del mundo del trabajo y el reino de la necesidad en el mundo del trabajo, ya no parece válida para esta época; la libertad debería estar localizada en el mismo mundo del trabajo técnico.

La resistencia rayana en la hostilidad contra los avances tecnológicos, atribuyéndole un efecto pernicioso para el sistema de vida establecido, acompañó a los inventores haciéndolos víctimas también de la envidia, al punto que algunos se dolían de que sus aportaciones técnicas habían sido una maldición para ellos.

En el libro de Joel Mokyr aparecen numerosos ejemplos. La intolerancia religiosa tuvo resultados negativos para los cambios tecnológicos. La inquisición católica llevó a la hoguera a Giordano Bruno, tildado de herejía por seguir las ideas del sabio mallorquín Raymundo Lulio; y en el sectarismo opuesto, Miguel de Servet, el temerario aragonés descubridor de la circulación de la sangre, fue llevado a la hoguera por la fanática intransigencia de Calvino. El italiano Giambattista della Porta en 1588 construyó en Nápoles una incubadora capaz de empollar huevos, pero tuvo que suspender atribuladamente sus experimentos porque la Santa Inquisición le amenazó iracunda con acusarle de brujería. El francés Barthélemy Thimonier, quien puede considerarse inventor de la máquina de coser, diseñó un aparato en 1830 que podía utilizarse para coser y bordar, lo que le acarreó la furibunda oposición de los sastres. Y su fábrica de uniformes para el ejército ubicada en París fue atacada en dos ocasiones en la década de 1840, destruyéndole las máquinas; lo que le llevó a morir pobre y amargado.

Por otra parte, ha ido en detrimento de la tecnología la idea de que los altos salarios y la escasez de mano de obra estimularon la creatividad tecnológica, lo que ha llevado a asociar los avances tecnológicos con el desplazamiento de la mano de obra. Sin embargo, el investigador Mokyr señala que no hay pruebas convincentes de que éste haya sido el factor determinante pues se han producido innovaciones técnicas en épocas en que la mano de

obra era abundante; así, la máquina cosechadora romana se introdujo en una época del Imperio Romano en que se podía disponer de la mano de obra sin restricciones:

"Estas reacciones contra el progreso tecnológico -expresa Mokyr- sólo pueden entenderse como un intento por parte de aquellos que utilizaban ciertas técnicas para evitar que se devaluaran sus actividades. En las economías donde el orden institucional protege al inventor contra tales amenazas, o donde las coaliciones que protegen los intereses de pequeños grupos a expensas de la mayoría son comparativamente débiles, habrá más probabilidad de desarrollo tecnológico. Los inventores o fabricantes que piensen que la innovación es una actividad no apreciada y posiblemente peligrosa, perderán el interés y el cambio tecnológico acabará por desaparecer."

Es curiosa la relación entre el riguroso programa diario de la vida monástica que obligaba a los monjes al exacto cumplimiento de los horarios, con el perfeccionamiento del reloj movido por pesas. En los siglos XIV y XV empezó a germinar la idea de que el trabajo que había sido considerado durante la Edad Media como una actividad servil, propia de los siervos, fue adquiriendo un carácter virtuoso. San Benito, fundador de la orden benedictina, redactó la Regla de la orden que exigía la laboriosidad, lo que le valió que fuera calificado como "la figura fundamental en la historia del trabajo", pues se le atribuye una influencia en el desarrollo de la tecnología medieval, ocasionada por el respeto al trabajo y a la producción que les enseñaba a los monjes benedictinos, aunque quizás más que como una virtud se imponía como una penitencia. Decía San Benito que la pereza es la enemiga del alma y trabajar es orar, lo que condujo, según el investigador LeGoff (1980), a considerar finalmente que "el concepto del trabajo como penitencia fue reemplazado por el

del trabajo como medio de salvación":

"Los monjes benedictinos -explica Mokyr- tuvieron una enorme influencia en la vida medieval; desempeñaron un papel fundamental en la educación y en la agricultura, así como en la recuperación de tierras y en el desarrollo de técnicas para artes y oficios".

Con desconcertante ironía se advertiría que el hecho de otorgar una respetabilidad al trabajo y de establecer una sociedad basada en la ética del trabajo podía conducir a la sustitución del trabajo físico por las máquinas. Así lo interpreta Joel Mokyr:

"Sólo cuando los hombres inteligentes y cultos se arremangan y realizan trabajo físico, son capaces de inspirarse y pensar en modos de sustituir los músculos y el sudor por máquinas. Las artes mecánicas, aunque distaran mucho de ser prestigiosas, adquirieron una categoría de virtud hasta entonces desconocida. Los monjes victorinos del París del siglo XII incluyeron la mechanica en su programa de conocimientos útiles, enfrentándose por ello nada menos que a la autoridad de San Agustín. En Occidente, primero los órganos, y luego los relojes, se convirtieron en parte del ritual religioso; la máquina había dejado de ser pecado."

Contradiendo la intolerancia religiosa, son significativos los ejemplos que cita de las órdenes monásticas que estimulaban el desarrollo de la técnica, infundiendo una nueva mentalidad que dignificaba el trabajo y establecía un puente entre las clases cultas que encomendaban a sus servidores las tareas manuales y los productores.

V.- LA RESISTENCIA A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS.

"Desde los tejedores manuales, pasando por los conductores de carros hasta los herreros, la Revolución Industrial obligó a todos a adaptarse o a arruinarse debido a la presión de la competencia".
Joel Mokyr. Creatividad tecnológica y progreso económico.²²

La resistencia a los cambios tecnológicos, provocada por el temor de que perturbasen o arruinasen el medio de vida de los productores, fue un obstáculo acompañado de agitaciones violentas, particularmente durante la Revolución Industrial, donde según el investigador Joel Mokyr, se agudizó la preocupación de que al implantarse la nueva maquinaria ocasionaría la pérdida del trabajo para muchos obreros, una idea que este autor estima errónea y que ha persistido por centurias.

En el libro de Mokyr, se muestran numerosos ejemplos que describen la tenaz resistencia a los cambios tecnológicos, no sólo por los trabajadores que temían perder sus puestos, sino también de los artesanos que se sentían rebasados por las fábricas, e inclusive advierte el proceso en que los productores que fueron incorporando nuevas tecnologías más avanzadas. Consideraban ellos que la Revolución Industrial beneficiaba a los consumidores porque obtenían productos más evolucionados, pero perjudicaba a los productores.

Por tanto, los que se consideraban perjudicados con las innovaciones técnicas acudían a toda clase de procedimientos ilegales:

²² MOKYR, Joel. Ibidem págs. 318, 319 y 376.

"disturbios, destrucción de máquinas, violencia física contra los innovadores", y buscaban los apoyos del Gobierno para detener el progreso tecnológico; si bien, éste último recurso no les fue favorable porque el sistema político británico, entre 1750 y 1850, se puso al lado de los cambios a fin de mantener la competitividad en los mercados internacionales.

Por otra parte, los que tenían una posición económica preponderante eran generalmente propietarios de fincas agrícolas y de inmuebles, los cuales no resultaban afectados por la Revolución Industrial y tenían una actitud indiferente ante la resistencia que ésta provocaba.

"En general -señala Mokyr-, estos intentos fueron inútiles. Batanes mecánicos, tricotosas, telares mecánicos y lanzaderas volantes terminaron por ser adoptados por la industria británica (aunque quizá con cierto retraso). Las leyes que prohibían maquinarias siguieron siendo ineficaces. En el siglo XVIII, el gobierno empezó a tratar con más rigor a los grupos que pretendían detener el progreso tecnológico. En 1769 el Parlamento aprobó una ley muy dura que consideraba la destrucción deliberada de maquinaria un crimen que podía ser castigado con la pena de muerte."

En Francia cuando Napoleón visitó la ciudad textil de Sedán en 1803, los esquiladores se arremolinaron en torno suyo vitoreándole y pedían que suprimiera el uso de las máquinas; más él les respondió, refrenando sus airadas protestas: "Vuestros temores son infundados. Si las máquinas esquiladoras

reducen el precio de los tejidos, aumentará el consumo a un ritmo mayor que la disminución de manos."

Surgen también tendencias que ponen en duda si el progreso tecnológico es en realidad un "progreso" para el sistema de vida. En favor de los cambios tecnológicos se argumenta que propiciaron el crecimiento de la población manteniendo mejores condiciones de vida. En este sentido consideran que la Revolución Industrial fue todo un éxito; que la sociedad post-industrial significó una esperanza de vida más larga y sana, mayores defensas contra las enfermedades. Sin embargo, un destacado antropólogo, Harris, en 1977 presentó este panorama pesimista: "La gran cornucopia industrial ha estado vomitando bienes y servicios cada vez más burdos, caros y defectuosos, nuestra cultura no es la primera en la que ha fracasado la tecnología". Asimismo, Basalla, en 1988 escribió que "los datos históricos no justifican el retorno de la idea de que existe una conexión causal entre los avances tecnológicos y un mejoramiento general de la raza humana".

Pero en su libro, Mokyr sostiene que estar al margen de los avances tecnológicos u oponerse a ellos, conduce a detener el crecimiento económico y consecuentemente al empobrecimiento. Y llega a esta conclusión: "Si los economistas y los políticos quieren comprender este punto fundamental, deben estudiar la historia económica del cambio tecnológico." Parafraseando otra afirmación de E. H. Carr: "una sociedad que ha dejado de preocuparse por el progreso del pasado, pronto dejará de creer en su capacidad de progreso en el futuro."

VI.- LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS Y EL DERECHO DEL TRABAJO.

"Mientras una porción de la economía mundial siga siendo creativa, la raza humana no se hundirá en el estancamiento tecnológico, lo que podría llegar a poner fin al crecimiento económico". Joel Mokyr. Creatividad tecnológica y progreso económico.²³

Los estragos de los cambios tecnológicos, en detrimento de la protección al trabajo y de los derechos humanos de los trabajadores, han provocado significativas reacciones contrarias.

Históricamente los cambios tecnológicos, principalmente en la revolución industrial de fines del siglo XVIII y principios del XIX, con la introducción del maquinismo y la proletarización de los trabajadores, representaron en definitiva una reducción de la jornada laboral, que era de doce horas diarias como mínimo, a las ocho horas como máximo, reportando un mejor salario y mayor tiempo libre. Sin embargo, los cambios tecnológicos actuales han provocado el desempleo, con un doble efecto depresivo, la carencia del ingreso para la subsistencia familiar y el no saber qué hacer con las horas libres. Este problema lo acusaban dramáticamente los estudiantes parisinos en manifestaciones tumultuarias de protesta, al quejarse de que carecían de ocupación, y por ello no tenían un destino en la vida.

Ortega y Gasset,²⁴ apuntaba con su sagaz anticipación de los problemas, el grave inconveniente del ocio sin una finalidad creadora. Advirtió el

²³ MOKYR, Joel. Ibidem pág 376.

²⁴ ORTEGA Y GASSET, José. Obras de José Ortega y Gasset. Espasa-Calpe, S. A. Ed.Tercera. Madrid 1943.

Tomo II. pág. 1546.

peligro de que la técnica iba reduciendo las horas de trabajo, pero si no se le daba un sentido al tiempo libre, el ocio era contraproducente.

En su "Meditación de la técnica", la presenta como un procedimiento para ahorrar el esfuerzo humano en el dominio de la naturaleza, jerarquizando tres objetivos en los "actos técnicos":

1º Asegurar la satisfacción de las necesidades elementales;

2º Lograr esa satisfacción con el mínimo de esfuerzo; y

3º Crear posibilidades nuevas, inventadas, produciendo objetos que sobrepasan la naturaleza del hombre, como la navegación, la aviación, el telégrafo o la radiocomunicación.

Ahora bien, en la evolución de la técnica, hay una fase en que predomina la artesanía, el maestro se ufana de elaborar con sus propias manos la obra. Pero cuando se introduce la máquina, ésta se desprende del hombre, y ya no es el utensilio que lo auxilia, sino al revés, el hombre se convierte en auxiliar de la máquina. La máquina escinde a los productores, y la actividad artesanal deriva a la separación entre el obrero, o sea el trabajador no calificado, y la categoría del ingeniero, que es el técnico, el que dirige el manejo de la máquina.

Ortega y Gasset plantea una interrogante conturbadora, que atañe al sentido de la vida. Advierte que a diferencia del instinto animal, repetitivo en sus necesidades y satisfacciones fisiológicas, el quehacer humano adquiere su sentido y finalidad en transformar la naturaleza, no solamente para las necesidades primarias o de primer grado, sino también y aún con mayor

empeño para lo superfluo.

¿A dónde puede conducir un adelanto técnico que llegue a eliminar el esfuerzo del hombre para dominar la naturaleza? Y esa desocupación deja vacía de contenido la vida humana: "Si con el hacer técnico -se pregunta el filósofo madrileño- el hombre queda exento de los quehaceres impuestos por la naturaleza, ¿Qué es lo que va a hacer, qué quehaceres van a ocupar su vida? Porque no hacer nada es vaciar la vida, es no vivir; es incompatible con el hombre".

En un distinto sentido Thorstein Veblen,²⁵ en "Teoría de la clase ociosa", habla de la aristocracia feudal que prescindía del trabajo por su connotación servil, y realizaba el ocio como un rango privilegiado:

"La riqueza adquirida de modo pasivo -expresa-, por transmisión de los antepasados o de otras personas, se convierte, por un refinamiento ulterior, en más honorífica que la adquirida por el propio esfuerzo del poseedor; pero esta distinción corresponde a un estadio posterior de la evolución de la cultura pecuniaria".

En América, por el contrario, surgió la idea de la categoría social basada en el trabajo como distintivo de la dignidad humana, y de la jerarquía en la comunidad.

A su vez, Erich Fromm, destaca que la felicidad consiste en el desarrollo de la personalidad, realizándose ésta en el despliegue potencial de las actividades a que propende su propia naturaleza. De ahí surge la frustración

²⁵ VEBLEN, Thorstein. Teoría de la clase ociosa. Fondo de Cultura Económica. México, 1944, p. 36 y sig.

causada por la inactividad.

En una obra incitante sobre la problemática actual, "Nuevas tecnologías y desempleo", de Paolo Sylos Labini, señala que a pesar del desplazamiento de la mano de obra que ocasionan los cambios tecnológicos, puede vislumbrarse una sustitución de actividades compensatorias, en nuevos campos para el empleo, generados por los cambios tecnológicos, al decir:

"Considerada la variedad de las grandes innovaciones hoy en movimiento biotecnologías, nuevos materiales, fibras ópticas, electrónica en sus múltiples componentes-, muchas de las cuales dan origen a nuevos bienes y servicios de consumo, es posible que en los años que nos separan del final del siglo tenga lugar, aunque en medio de fluctuaciones, una expansión relativamente sostenida no sólo de la producción sino también, y naturalmente a la velocidad más baja, del empleo".

VII.- LA EUROPA SOCIAL

La conformación de la Europa social, no obstante los progresos tendientes a ese ideal comunitario, confronta los obstáculos inherentes a la dificultad de armonizar los distintos sistemas nacionales, así como la divergencia entre la tendencia a adoptar procedimientos legislativos, y la que prefiere los métodos convencionales.

Estas complejas cuestiones son examinadas acuciosamente por

Georges Spyropoulos,²⁶ ex Director del Departamento de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo de la Oficina Internacional del Trabajo, en su estudio intitulado "Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales en la Europa Social del Mañana", publicado en la Revista Internacional del Trabajo 1991/1.

Al analizar la gestación de la Europa social, señala que conforme al Tratado de Roma, complementado en 1987 por el Acta Única, infiere que un elemento básico del proyecto, reside en "una política social comunitaria que pueda contribuir al establecimiento de la dimensión social del mercado interior", lo que implica una libre circulación de personas, mercancías, servicios y capitales, que esté garantizada de acuerdo con las disposiciones del propio Tratado de Roma.

A esta política le incumbe, según su apreciación, los siguientes objetivos:

- "1) La culminación de un 'gran mercado del trabajo', que es uno de los principales elementos integrantes del mercado interior, en particular mediante la eliminación de los obstáculos que siguen limitando el ejercicio efectivo de las dos libertades fundamentales: la libertad de circulación de las personas y la libertad de establecimiento;
- 2) El fortalecimiento de la 'cohesión económica y social' (artículo 130A del Tratado). Por medio de una utilización sensata de los Fondos estructurales, se hará lo posible por alcanzar esta cohesión en el terreno de la educación y de la formación profesional, a la vez que se procede a la armonización de las disposiciones legislativas referentes a las

²⁶ SPYROPOULOS, Georges. Derecho del Trabajo y relaciones laborales en la Europa social del mañana. OIT. Revista Internacional del Trabajo, 1991/1. Ginebra. págs. 1, 2, 3, 6, 7, 17, 18 y sig.

condiciones de trabajo y a las relaciones laborales".

Para la creación de lo que denomina un "espacio social europeo", han surgido, como impedimentos fundamentales, "la gran diversidad de los sistemas sociales nacionales, así como de las legislaciones laborales y de los sistemas de relaciones de trabajo que los respaldan".

Sin embargo, hace notar que existen ciertos principios fundamentales comunes concernientes a las relaciones colectivas de trabajo, que atañen a los países de la Europa social; tales como la libertad sindical, la negociación colectiva, la existencia de organizaciones representativas de los empresarios y de los trabajadores, el reconocimiento de la humanización del trabajo, y los sistemas nacionales de seguridad social. Esta armonización de objetivos sociales compartidos, la considera "un patrimonio social común"; si bien, no se debe entender como un proceso de unificación de las instituciones sino como una convergencia del marco jurídico en que se desarrollan.

Menciona entre las normas comunitarias, la Carta Social Europea de 1961, así como el apoyo de la Confederación Europea de Sindicatos, (CES), del Comité Económico y Social y del Parlamento Europeo; aunque algunos gobiernos, particularmente del Reino Unido, se opusieron a la adopción de un instrumento jurídico obligatorio en este campo. Es interesante el enunciado que hace de los principios sustentados en ese documento comunitario:

"La Carta afirma (o reafirma) los derechos sociales fundamentales de los trabajadores en doce campos: libre circulación (artículo 1 a 3), empleo y retribución (artículos 4 a 6), mejora de las condiciones de vida y de trabajo (artículos 7 a 9), protección social (artículo 10), libertad de asociación y

negociación colectiva (artículos 11 a 14), formación profesional (artículo 15), igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 16), información, consulta y participación de los trabajadores (artículos 17 y 18), protección de la salud y la seguridad en el medio de trabajo (artículo 19), protección de niños y adolescentes (artículos 20 a 23), tercera edad (artículos 24 a 25) y minusválidos (artículo 26)".

Aunque la Carta no tiene carácter obligatorio, destaca su importancia como marco de referencia para los progresos futuros en la armonización de los sistemas sociales de la comunidad. Examina los principales aspectos de la ordenación jurídica de las relaciones laborales en el plano europeo, advirtiendo la dificultad para llegar a convenios colectivos y la reglamentación de conflictos, donde a su juicio se encuentra el nudo del problema:

"...Se trata, en efecto, de desarrollar unas relaciones colectivas de trabajo a nivel europeo, que puedan desembocar en compromisos contractuales, y sin las cuales no será posible hablar de Europa social. Ahora bien, para rebasar la fase del simple "diálogo" e instaurar unas relaciones colectivas contractuales europeas en el campo laboral se requieren dos cosas: en el plano político, que las partes sociales asuman una responsabilidad común en la construcción de la Europa social, y, en el plano jurídico, que se aprovechen las nuevas posibilidades que brinda el Acta Única una reglamentación comunitaria establezca algún día el marco jurídico que permitan tener lugar tanto el diálogo social como las relaciones co. .

Considera que debe propiciarse la adopción de reglas básicas de procedimiento sobre cuestiones condicionantes del diálogo en el plano europeo, como definir los criterios de representatividad de las organizaciones

profesionales que participan en el mismo, los requisitos de validez de los acuerdos establecidos conforme a ese diálogo, e implantar un procedimiento de seguimiento.

Ese dispositivo puede conducir a "una nueva etapa hacia un verdadero derecho de la negociación colectiva a nivel europeo". Si bien, advierte que se trata de una perspectiva remota, porque se necesita superar las complejas dificultades de orden jurídico, político y práctico, y especialmente la oposición de grandes sectores empresariales, la renuencia de ciertos Gobiernos e inclusive de las organizaciones sindicales. Finalmente, la inexistencia de organizaciones empresariales y sindicales dotadas de representatividad para asumir la negociación colectiva en el plano comunitario.

Estimamos que el objetivo de lograr una contratación colectiva comunitaria, puede derivarse de la propia evolución integradora de la Europa social; pero tendrá que contemplarse dentro de un marco jurídico que preserve las garantías laborales básicas de carácter general, con las variantes adecuadas a la realidad económica, política y social de cada país, para que haya una gradación en las prestaciones en función de los diferentes niveles de vida.

VIII.- EL TELETRABAJO

Una modalidad innovadora de la prestación de servicios, consiste en el "Teletrabajo", al cual le dedican un pormenorizado estudio Vittorio Di Martino y Linda Wirt,²⁷ publicado en la Revista Internacional del Trabajo, 1990/4, con el

²⁷ WIRTH, Vittorio y Linda, De Martino, En "Revista Internacional del Trabajo" OIT 1990/4. págs. 469, 470, 471, 476, 480 y sigs.

subtítulo "Un Nuevo Modo de Trabajo y de Vida". Esta modalidad que en esa fecha databa de tan solo una decena de años, compagina una complejidad de aspectos, donde concluyen las nuevas tecnologías de información y de comunicación con la flexibilidad concerniente al lugar de trabajo. Y presenta efectos positivos en cuanto a la autonomía y movilidad que permite al trabajador, que pueden reflejarse en el aumento de la productividad, las facilidades en la distribución del tiempo de trabajo, y nuevas perspectivas de empleo, a diversas variantes de trabajadores, sin restricciones por la ubicación geográfica de los mismos.

Estimamos que ofrece especialmente oportunidades para las mujeres, quienes pueden compatibilizar estos servicios con las labores del hogar, y para los minusválidos.

Por otra parte, los autores señalan los aspectos negativos, en el sentido de que puede ocasionar el aislamiento y marginación, aumentar el estrés y favorecer la explotación, por el sometimiento a condiciones desfavorables en el desempeño de la prestación del servicio, así como la inseguridad en la permanencia en el empleo.

Por ello, muestran las ventajas junto a los inconvenientes que pueden desprenderse de esta nueva forma de trabajo, siendo particularmente interesantes los temas relativos a la situación de estos trabajadores, apuntando el papel que puede desempeñar la OIT para la estructuración de esas formas de empleo.

Señalan las distintas acepciones que ofrece el término "Teletrabajo"; tales como "trabajo periférico", "trabajo remoto" o "trabajo a distancia", y señalan

las siguientes situaciones:

"Trabajo electrónico a domicilio. Esta es la modalidad más común. El teletrabajo se lleva a cabo en el propio domicilio haciendo uso de las nuevas técnicas de información y de comunicación. Comparado con el trabajo a domicilio convencional, se basa en un conjunto completamente distinto de calificaciones profesionales, modos de organización y enlace con la sede del empleador."

"Centros satélites. Son unidades separadas en el seno de una empresa, geográficamente alejadas de la casa central, pero en permanente comunicación electrónica con la misma."

"Centros vecinales. Proporcionan instalaciones informáticas compartidas por diversos usuarios y pertenecen a diversas empresas o empresarios individuales que trabajan por cuenta propia. Se hallan emplazados cerca del domicilio de los trabajadores y también pueden destinarse a otros fines, como la educación o las compras a distancia, o para actividades de esparcimiento".

"Trabajo móvil. Los profesionales que tienen que viajar por razones laborales pueden valerse de los equipos de comunicación electrónica para mantenerse en contacto con la empresa o disponer del correo electrónico, acceder a los bancos de datos, etc."

Dada la diversidad, consideran que el término "Teletrabajo" se encuentra en un proceso de evolución, lo que ha suscitado numerosas definiciones, entre las cuales encuentran como elementos comunes tres conceptos principales: Organización, implantación y tecnología. De ahí, estiman que puede definirse como: "El trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas

centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicar con ellos por medio de las nuevas tecnologías."

"Dentro de esta amplia definición, -expresan- el teletrabajo se puede realizar "en línea", o sea, mediante enlace informático directo, o "fuera de línea". Puede organizarse individual o colectivamente, constituir la totalidad o parte del empleo de un trabajador o correr a cargo de trabajadores independientes o de asalariados."

No obstante la gama de posibilidades que ofrece el Teletrabajo, muestran los autores una reticencia en aceptarlo, en parte debido a las limitaciones tecnológicas, que implican un mayor costo, así como los factores culturales y organizativos; por cuanto a las empresas, en las dificultades de control y supervisión, y en los sindicatos porque desbordan su ámbito tradicional de actuación; si bien, la renuencia de los trabajadores por abandonar un medio de trabajo "familiar", ha ido superándose conforme a los siguientes datos:

"Una encuesta llevada a cabo en 1984 entre más de 10,000 trabajadores en Francia, Italia, Reino Unido y República Federal de Alemania indica que, de una población activa de 90 millones de personas, 13 millones lo aceptarían. Una encuesta realizada por British Telecom en 1987 dejó bien sentado que un 25 por ciento de los trabajadores cuyas actividades permiten el trabajo a distancia y que están bien predispuestos se avendrían a practicarlo en su hogar a tiempo completo, y que un 50 por ciento aceptaría efectuarlo a tiempo parcial."

Particularmente novedosa es la implantación del Teletrabajo que podría determinarse "transnacional", o sea el que se desempeña en un país distinto al

de donde está ubicada la empresa matriz; apuntando los autores entre los factores que la favorecen, las tecnologías de información idónea, programas compatibles, mano de obra flexible y más barata, frecuentemente entre los jóvenes, que tienen una actitud más propicia, y a menor costo de la inversión.

Las dos caras de éste fenómeno, se muestran en esta investigación, al decir:

"El teletrabajo puede beneficiar a los que lo ejercen mejorando la flexibilidad de su horario y acrecentando su autonomía , pero también puede mermar sus remuneraciones, reducir las prestaciones sociales que percibían y perjudicar su salud. De ahí que las grandes posibilidades de mejora de las condiciones laborales de los teletrabajadores se hallen supeditadas a una pronta y eficaz solución de los problemas enunciados."

Estimamos que la cuestión más compleja del teletrabajo, la cual presenta problemas de frontera, reside en la "condición jurídica de los teletrabajadores". Al parecer no hay claridad en la normatividad laboral en los países donde se realiza esta prestación de servicios; pues algunos de ellos lo sitúan en el trabajo a domicilio. Pero estimamos que la dificultad estriba en distinguir el teletrabajo independiente y el que se realiza con carácter subordinado.

Para ello no es suficiente con que formalmente se le dé el carácter de contrato de trabajo independiente. Hay que atender a la realidad laboral, y si ésta demuestra que se presta el servicio bajo las directrices de un empresario, los teletrabajadores deben tener las garantías de una remuneración adecuada y del régimen de seguridad social.

Al respecto, cabe hacer notar que el trabajo a domicilio en la Ley laboral mexicana, regulado en los artículos 311 al 330, permite que el trabajo se desempeñe en el domicilio del trabajador o en un local elegido por él, con instrumentos propios del mismo, sin sujeción a horario y sin la vigilancia directa de quien lo proporcione; desprendiéndose de la "habitualidad" en la prestación del servicio, que se ha venido laborando conforme a las instrucciones del patrón, para configurar el trabajo a domicilio con carácter subordinado.

TERCERA PARTE. JUSTICIA SOCIAL Y DESTINO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

I.- EL ESTADO Y LA JUSTICIA SOCIAL

En el Quinto Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, se trataron importantes temas por destacados laboristas, cuyas exposiciones se reunieron en una publicación del Gobierno del Estado de Puebla, noviembre de 1991.

Entre ellos, en lo conducente a esta obra, nos referiremos al siguiente:

Hugo Italo Morales Saldaña ²⁸ trató el tema "El Estado y la Justicia Social", donde se opone resueltamente a las tendencias deshumanizadoras, que quieren ver en el Derecho del Trabajo "una simple suma de conceptos económicos aplicables al hombre que desarrolla una actividad". Y destaca el valor del trabajo humano como fuerza creadora en la vida económica y social:

"En otras palabras -expresa-, el hombre como persona física, integra la parte pluralizada del factor trabajo; es decir el trabajador como sujeto natural viene a ser el objeto de nuestro estudio; sin él, no existe el trabajo; sin él, no es posible suponer combinación alguna entre capital y materias primas, puesto que no existe posibilidad de transformación ni aplicación de intelecto para mejorarla y obtener mayores beneficios; la sustitución del trabajo manual por máquinas, constituye una confirmación de este aserto, ya que se requerirá siempre al hombre como sujeto pensante, para construir la máquina; y lugar determinado,

²⁸ MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. El Estado y la Justicia Social. Quinto Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Noviembre de 1991. Gobierno del Estado de Puebla. p. 147.

se vuelve obsoleto con el transcurso del tiempo, y operarla; mejorarla, etc., cualquier invento por avanzado que sea en época la inteligencia del hombre que lo mejora o sustituye viene a demostrar la necesidad, del elemento humano".

Rechaza la opinión de quienes anticipan que la actividad de los trabajadores será sustituida por los hombres del saber; que el intelectual, el genio, será el protagonista del futuro:

"...debemos recordar que la modernización tecnológica crea a mejores trabajadores ante la inminente necesidad de conocer el funcionamiento cada día más complicado de la máquina; los pilotos aviadores de principios de siglo, no se comparan en conocimientos a los actuales no obstante que ambos simplemente operaban a una máquina voladora.."

Por ello, señala que en todas las épocas innovadoras se ha creído que las máquinas pueden sustituir al hombre, ocasionando el impacto inicial del desempleo; pero después se ha requerido la aportación de trabajadores calificados para asumir las nuevas responsabilidades inherentes al cambio tecnológico, obteniendo correlativamente un mejoramiento en su nivel de vida.

Subraya que en México se consagraron por primera vez en el mundo los derechos fundamentales de los trabajadores, en el Artículo 123 de la Constitución de 1917, anticipándose a los derechos sociales inspirados en las ideas de Radbruch; los cuales se implantaron en México con una originalidad nacionalista "de justicia social legislada".

En el Sexto Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo (Gobierno

del Estado de Puebla, noviembre de 1992), el jurista uruguayo Américo Pla Rodríguez ²⁹ trató el tema "Destino del Derecho del Trabajo". Se refirió al enfoque pesimista u optimista con que se puede encarar la evolución del Derecho Laboral, y él se sitúa en la segunda posición, aunque procura ser realista.

Considera que el Derecho del Trabajo, pese a las características especiales de esta época, puede continuar su proceso expansivo, inherente a su trayectoria histórica, en tres direcciones:

- a) "La primera son los trabajadores del Estado.."
- b) "La segunda son los trabajadores para persona ajena que no están vinculados por un lazo de subordinación.."
- c) "La tercera son los trabajadores informales. Este es un paso todavía más difícil no sólo por la gran variedad de situaciones muy diferentes, sino también por la resistencia psicológica que ofrecen quienes han optado por esta forma de marginalidad social.."

Aludiremos al rubro: "Migración de temas del derecho laboral hacia la seguridad social", donde entre otros ejemplos, destaca el hecho de que la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó un proyecto de convenio internacional, concerniente a la "formación de un fondo para asegurar a los trabajadores el cobro de los créditos laborales en caso de quiebra o insolvencia

²⁹ PLA RODRÍGUEZ, Américo. Destino del Derecho del Trabajo. Sexto Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Noviembre de 1992. Gobierno del Estado de Puebla. p. 405

del empleador.."

Considera que deben reafirmarse los principios rectores del Derecho del Trabajo:

"Debemos partir de la base que el punto clave del futuro de nuestra disciplina está radicado en este dilema: o el derecho del trabajo, sigue teniendo un propósito protector del ser humano o debe regirse por preocupaciones económicas.."

En este sentido, cree que deben transmitirse tres ideas centrales:

"1) La relatividad de la influencia del factor laboral en la elaboración de los costos económicos. Se pretende exagerar la importancia del régimen salarial o de los aumentos salariales y ellos tienen una significación muy reducida en las cifras de la macro-economía.

2) La maleabilidad del Derecho del Trabajo que a través de sus diversas fuentes puede buscar soluciones que interfieran lo menos negativamente que sea posible en los problemas económicos. El derecho del trabajo siempre ha sido amplio y flexible en múltiples aspectos.

3) La defensa firme en ciertos valores sobre los cuales hace cuestión y que pueden resumirse en la frase "el trabajo no es una mercancía". No es que el trabajo humano no pueda regirse por las leyes de la oferta y la demanda sino que no debe regirse por ellas.

Hay ciertos límites que no se pueden trasponer, que son valores incorporados al

acervo moral e intelectual de la humanidad y que están al margen de las contingencias económicas..."

Cabe advertir que su observación acerca de que el régimen salarial y los aumentos salariales tienen una incidencia muy reducida en las cifras de la macro economía, lo que creemos puede hacerse extensivo a la mayoría de las empresas, desvanece el pretexto utilizado para oponerse al mejoramiento salarial de los trabajadores.

Asimismo, hay que resaltar la primacía que atribuye a los valores que constituyen un patrimonio moral y cultural de la humanidad, los cuales no pueden transgredirse ni involucrarse en las contingencias económicas.

II.- PERSPECTIVAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

En la obra "Presente y Perspectivas del Derecho del Trabajo", coordinada por Nestor de Buen (Universidad Nacional Autónoma de México. México 1991), aparecen dos trabajos en que se plantean las vicisitudes por las que atraviesa el derecho laboral. Uno de ellos, del profesor español José Cabrera Bazán ³⁰ intitulado "Perspectivas del Futuro sobre el Derecho del Trabajo"; otro, de Nestor de Buen, "Crisis y Perspectivas (no muy halagüeñas) del Derecho del Trabajo".

El primero contiene un acucioso análisis del origen y evolución del

³⁰ CABRERA BAZÁN, José. Perspectivas del Futuro sobre el Derecho del Trabajo. Presente y Perspectivas del Derecho del Trabajo. Obra coordinada por Nestor de Buen. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1991. p.

Derecho del Trabajo, a partir de la Revolución Industrial donde adquiere su autonomía como normatividad reguladora de las relaciones de los factores de la producción, caracterizada por el objeto consistente en la prestación de trabajo y los sujetos de las prestaciones, que serían trabajadores dependientes.

Considera que ese marco jurídico constituye actualmente una limitación que habrá que superar, porque cada día se considera menos esencial, y puede poner en riesgo la existencia del propio Derecho del Trabajo.

En el rubro "Las Nuevas Orientaciones del Mundo del Trabajo", destacamos sus observaciones sobre "La influencia de las nuevas tecnologías":

"Las nuevas orientaciones del mundo del trabajo vienen marcadas por la introducción de las llamadas "nuevas tecnologías". Desde muy pronto, y dicho sea de una manera simplista, se planteó al mundo del trabajo y a su ordenamiento jurídico, el problema de la escasez de su propia materia prima; esto es, la escasez de trabajo con que dar ocupación a la población trabajadora, debido ello a los avances tecnológicos. De tal manera, es así que probablemente no exista programa de Gobierno alguno que no contemple medidas dirigidas a conseguir el pleno empleo, hoy ya considerado como una meta inalcanzable. Como consecuencia de ello, de siempre los avances tecnológicos han sido rechazados por la población trabajadora.

Pero aunque la oposición al fenómeno tecnológico está totalmente desacreditada, por otro lado, las "nuevas tecnologías" producen hoy un impacto tal que prácticamente llevan a hacer desaparecer las formas de empleo tradicionalmente consideradas como más importantes cuantitativa y cualitativamente hablando".

Se refiere al posible sistema del futuro Derecho del Trabajo, con un diagnóstico positivo matizado con la expresión de "La renovación de un derecho nuevo", que ofrece tres posibles salidas a su actual situación: "su desaparición, su mantenimiento como Derecho Especial con acentuación de su especialidad y su disolución en un Derecho común renovado".

Después de analizar esas hipótesis, concluye:

"...las coordenadas del nuevo Derecho del Trabajo, podrían centrarse en los tres puentes siguientes:

- 1) Consideración del mismo, como el ordenamiento jurídico regulador de las relaciones de producción de bienes y servicios, mediante la disolución en su ámbito objetivo de todos los contratos de actividad;
- 2) Extensión de su ámbito subjetivo a todo tipo de trabajador que desarrolle una actividad productiva, fueren cuales fueren las características de las mismas, y fueren aquellos dependientes o independientes.
- 3) Mantenimiento de su carácter tuitivo centrado y fundamentalmente en la garantía de una jurisdicción sumaria y gratuita".

Estimamos que esas conclusiones representan una aspiración humanística que tiende a proteger a todo tipo de trabajo productivo, esto es, socialmente útil, así como a la persona que lo realiza; si bien, la generalización del ámbito laboral, por imprecisa, no se aviene con la función reguladora del Derecho. Por lo mismo, no podría configurarse la garantía jurisdiccional gratuita para los derecho de los trabajadores.

Nestor de Buen ³¹ describe el origen y desarrollo del Derecho del Trabajo, la tendencia expansiva, (señalada también por Mario de la Cueva), para analizar los efectos de la crisis económica, que se refleja en la llamada "flexibilidad laboral", de la que señala algunos ejemplos relevantes:

"a) Una notoria tendencia a sustituir el salario por día por un salario que tome en cuenta, solamente, la productividad. En el fondo, el regreso al odioso destajo.

b) La cancelación, con intensidades diferentes, del derecho a la estabilidad en el empleo.

c) La ruptura del principio de inamovilidad, a través de mecanismos que permiten al empleador disponer de sus recursos humanos con movimientos horizontales y verticales (cambios de lugar de trabajo o de categoría), de acuerdo a sus necesidades..."

d) La sustitución de la idea de justicia social por la de productividad..

e) El resurgimiento del contractualismo en sustitución de la institucionalización de los derechos y obligaciones laborales..."

Al plantear la cuestión de la crisis o decadencia del Derecho del Trabajo, rechaza las predicciones de Adam Schaff acerca de que en unos decenios no habrá trabajo en el mundo industrial, porque las máquinas automanejadas se encargarán de todo; pues lo considera demasiado simplista:

"...Porque, al fin de cuentas, el ocio consecuente no podrá ser en modo alguno,

³¹ DE BUEN, Nestor Crisis y Perspectivas (no muy halagüeñas) del Derecho del Trabajo Ob. cit. p. 415.

inactividad y el concepto de trabajo evolucionará hacia la perfección física, el arte de la comunicación personal, la obra artística o literaria o el exigente cuidado de la ecología, sin perder de vista, como alternativa pavorosa, las previsiones de la felicidad en HUXLEY".

Creemos que, sin ignorar los riesgos que acechan a la preservación del Derecho del Trabajo, mantiene una posición alentadora, al decir:

.. "Si la revolución tecnológica no llega tan lejos o se abren nuevas perspectivas para la actividad humana (además de la filosofía y el arte y la política y el deporte y la literatura y el periodismo y tantas cosas parecidas), y se mantiene la necesidad de trabajar y la complementaria de que haya quien gane dinero para que haya alguien que pueda comprar y los empresarios vuelven a preferir las hábiles manos del artesano, creador inteligente, sobre los alambres y fierros del robot, creador descerebrado, el derecho del trabajo se recuperará de la crisis y renacerán las esperanzas en él".

III.- EL DERECHO A LA INTIMIDAD

"La personalidad humana es un gran misterio metafísico. Sabemos que el sentido y respeto de la dignidad de la persona humana es un rasgo esencial de toda civilización digna de este nombre".
Jacques Maritain. Principios de una política humanista.³²

³² MARITAIN, Jacques. Principios de una política humanista Ed. José M. Cajica Jr. Puebla, México, 1945. p.16.

El doctor Iván Lagunes Pérez,³³ profesor de Derecho Civil y Derecho Privado de la Facultad de Derecho de la UNAM, tiene a su cargo, entre sus actividades docentes, el dar cursos de Preparación Judicial para abogados aspirantes a la judicatura. En esa labor ha desarrollado un tema donde presenta una figura jurídica novedosa que responde a las exigencias de la época actual: "El derecho a la intimidad", que lleva como subtítulo "La protección de la vida privada", cuya introducción denota su trascendencia, al expresar: "Advierto que el tema seleccionado se justifica en razón de la necesidad de hacer frente a la amenaza que significa el evidente progreso científico y tecnológico constituido, entre otros, por los llamados ordenadores electrónicos: la computación y la informática, fiscalizadora que ponen en peligro la integridad personal, no sólo por la posesión de referencias particulares en bancos de datos que frecuentemente facilitamos, sino por el uso inadecuado e inoportuno de los mismos".

Vemos que el derecho a la intimidad tiene características peculiares y complejas, porque participa de las garantías constitucionales para preservar la libertad de creencias, las libertades de profesión, de opinión, de escribir y publicar, de seguridad jurídica, etcétera; pero tiene modalidades propias, porque tiende a proteger la interioridad de la persona, el ámbito de su vida privada, frente a cualquier intrusión que la invada y menoscabe, y está referida a los avances de la técnica que pueden penetrar en ella sin que haya cortapisas legales para impedirlo.

Advierte el maestro Lagunes que este riesgo es imperceptible en la vida social y conduce a transgredir la privacidad humana, en virtud de que los

³³ LAGUNES PÉREZ, Iván. El derecho a la intimidad. Conferencia sustentada en el Tribunal Superior de Justicia de México. D. F., marzo de 1994.

métodos de computarización se prestan a obtener informaciones reservadas; cuyos peligros describe gráficamente como "más peligrosos y graves que los tradicionales conductos de atisbar por la cerradura, abrir cartas de otro o allanar su morada".

Al respecto, cabe decir que en la obra de Maritain, citada en el epígrafe, se desenvuelve una noción de la libertad enlazada con la independencia de la persona humana; esto es, supone una autonomía para determinar y preservar la conducta de la persona sin injerencias extrañas.

A su vez, Montesquieu en su clásica obra "El espíritu de las leyes", apunta ideas que pudieran considerarse anticipaciones de este problema. Señala que no basta contemplar la libertad en su relación con la Constitución, pues hay que estudiarla también en relación con el ciudadano. Considera que en el primer supuesto, la libertad se basa en las garantías constitucionales, mientras que en el segundo "consiste en la seguridad o en la opinión que cada uno tiene de su seguridad". En tal sentido distingue entre la libertad filosófica que reside en el ejercicio de la voluntad propia (diríamos, la libertad natural) y la libertad política (diríamos la libertad jurídica) que consiste en la seguridad.

Es difícil abarcar los múltiples aspectos que comprende el derecho a la intimidad, donde el doctor Lagunes alude a las disposiciones legales que lo reglamentan, si bien estima que de una manera insuficiente. Menciona los artículos 6º y 7º constitucionales que consagran como garantías individuales la inviolabilidad de las ideas y de la vida privada, pero sólo por lo que se refiere a su divulgación por medio de la imprenta.

Los artículo 14 y 16 previenen la inviolabilidad de las propiedades,

posesiones y derechos. También varios artículos del Código Penal sancionan los delitos de revelación de secretos y de comunicaciones reservadas, así como los artículos que tipifican la injuria, la difamación y la calumnia; mientras que diversos preceptos de los códigos procesales Civil y Penal establecen prevenciones para preservar la moral en las diligencias de prueba y el secreto profesional. Cita otras leyes que regulan actividades de proyección pública en la cinematografía, radio y televisión, etcétera, en las cuales aparecen diseminadas normas sobre esta materia. Específicamente se refiere a las disposiciones contenidas en el Código Civil, las cuales no fijan una terminología idónea, pues atañen a daños morales en los sentimientos y en la vida privada, que no concuerdan apropiadamente con el concepto de intimidad, el cual califica como "un auténtico derecho de la personalidad con características propias suficientemente deslindadas hoy por la doctrina y la jurisprudencia".

En sus conclusiones destaca las características fundamentales de esta sugestiva figura jurídica, como la facultad subjetiva de la persona física para gozar y disponer de su privacidad, que impida: "la intromisión de los demás en el conocimiento y difusión de hechos, actos, ideas, sentimientos, deseos, pensamientos recónditos de su ser o de su propia soledad, en la medida fijada por el titular conforme a su capacidad y cultura o por la ley o los usos y costumbres del medio social que lo rodea".

Agrega que nuestra legislación es precaria en la regulación al derecho a la intimidad, a pesar del ejemplo que en este campo nos proporcionan otros países y del riesgo que esta omisión implica frente a los adelantos científicos y técnicos que pueden vulnerarlo, por lo que sugiere una sistematización legal en la materia.

Creemos que puede reflejarse en el derecho a la intimidad el principio de

la coexistencia de las libertades, que impide inmiscuirse en la libertad de otros, según la doctrina sobre el "abuso del derecho", de Eduardo García Máynez.³⁴ "Cuando un sujeto -expresa dicho jurista- rebasa la linde de lo que jurídicamente puede hacer, penetra en el territorio de lo prohibido, y deja de ejercitar sus facultades legales. Donde el "abuso" empieza el "derecho termina". Es decir, donde el abuso de la libertad comienza, el derecho de libertad termina.

IV.- EL DERECHO DE "INTIMIDAD" DE LOS TRABAJADORES

"Desde los comienzos de la historia, la mayor parte de la humanidad ha estado agobiada por la pobreza, el sufrimiento y la crueldad, y los hombres se han sentido impotentes bajo el dominio de poderes hostiles o fríamente impersonales. Esos males ya no son necesarios para la existencia de la civilización; pueden suprimirse con la ayuda de la ciencia y la técnica modernas, con tal de que se utilicen con un espíritu humano". Bertrand Russell. *Autoridad e Individuo*.³⁵

En el prólogo al libro "Autoridad y democracia en la empresa", sus autores Joaquín Aparicio y Antonio Baylos,³⁶ basándose en diversas disposiciones del "Estatuto de los Trabajadores" de España se refieren a la

³⁴ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Libertad Natural, Libertad Jurídica y Libertinaje. (Apostillas a una teoría de García Máynez). En Revista de la Facultad de Derecho de México, Tomo II enero-marzo 1952. Universidad Nacional Autónoma de México. p. 135.

³⁵ RUSSELL, Bertrand. Autoridad e Individuo. Fondo de Cultura Económica. México, 1949. p. 82.

³⁶ APARICIO, Joaquín y Antonio Baylos Autoridad y Democracia en la Empresa. Ed. Trotta, S.A. Madrid, 1992. p. 9 y sig.

productividad como un concepto que parece erigirse en un valor central de la relación de trabajo, que le otorga sentido y justifica el ejercicio de los poderes empresariales.

Sin embargo, consideran que el concepto de productividad no está claramente definido. Puede consistir simplemente en la adecuación y puesta en práctica de los medios para satisfacer el interés de la empresa perseguido por el empresario; por lo que se trataría en consecuencia de un valor instrumental, cuya trascendencia va más allá del ámbito de la empresa, relacionándola con el orden social general. En tal sentido estiman que el ejercicio del poder empresarial debe aceptar alguna participación de los trabajadores en la gestión de la empresa; reglamentar su ejercicio, por ejemplo, las facultades de información, de control, métodos de trabajo y garantías para los representantes de los trabajadores.

Señalan que la defensa de la productividad, en el contexto organizativo de la empresa, puede derivar a confrontaciones con derechos constitucionales de los trabajadores, individuales o colectivos. "En consecuencia -expresan-, la problemática del alcance y la extensión que revisten los derechos ciudadanos en la relación de trabajo dependiente, y la vigencia y eficacia de los mecanismos y principios democráticos en el interior de la empresa, se va complejizando progresivamente, haciéndose presente en diferentes esferas susceptibles de un tratamiento diferenciado entre ellas".

Las anteriores reflexiones inducen a los autores a adoptar el lema de "Autoridad y democracia en la empresa", según la fórmula acuñada por Umberto Romagnoli³⁷ en su ensayo titulado "Weimar, ¿y después?"

³⁷ ROMAGNOLI, Umberto. Autoridad y Democracia en la Empresa. Editorial Trotta, S.A. Madrid, 1992.p.17

En opinión de Romagnoli el derecho del trabajo tuvo fundamentalmente su origen en la Constitución socialista de Weimar en 1919, y constituye una tragedia pretender olvidarlo. Reconoce que ha habido una gran evolución en cuanto a que se ha desplazado el conflicto entre las clases hacia otros campos, como la igualdad laboral entre los sexos, el problema ecológico, el contraste entre los países ricos del Norte y con bajo índice de natalidad, y los del Sur, pobres y exportadores de mano de obra.

Cree también el citado jurista italiano que el derecho del trabajo no ha podido reaccionar adecuadamente ante los nuevos diseños de las actividades productivas, que conllevan una tipología en las formas de empleo que se apartan de las modalidades tradicionales; y la recesión económica junto a la implantación de las nuevas tecnologías, con la secuela del desempleo, han ocasionado un repliegue en el derecho laboral, que caracteriza con un gráfico neologismo que se titularía en lengua española: "deslaborización".

No obstante, considera que la Constitución de Weimar no ha envejecido, y que es su lectura la que debe ser puesta al día, en consonancia con los tiempos irreversiblemente cambiados. Dice que el peor enemigo del derecho del trabajo es la rutina, por lo que debe incorporar una serie de realidades que surgen del dinamismo laboral, entre ellas, la exigencia de una normatividad diversificada para la nueva tipología de los contratos de trabajo, lo que implica evitar una interpretación superficial del principio constitucional de igualdad. Alude a la intervención de los sindicatos para fortalecer el derecho del trabajo: "es al movimiento sindical - ¿y a quién si no? al que le corresponde hacer comprender que las innovaciones normativas que se están experimentando proponen dramáticamente a la sociedad entera la búsqueda de nuevos valores

comunitarios.."

Cabe hacer notar que la Constitución Mexicana de 1917, anterior a la de Weimar, en su Artículo 123 contiene la declaración de derechos sociales más antigua en el mundo, y sus principios están todavía vigentes, independientemente de que vayan adaptándose a las realidades actuales; pues olvidar la Constitución de Querétaro significaría no una modernidad sino una regresión en el Derecho del Trabajo.

A su vez, el jurista Lorenzo Gaeta,³⁸ en su ensayo sobre "La dignidad del trabajador y las perturbaciones de la innovación", presenta modalidades impactantes, como "El control a distancia y las tecnologías informáticas", donde el poder empresarial es "incorporado" a la máquina; ya que la computadora registra los datos concernientes a la eficiencia y la asiduidad del trabajo. Menciona que en España, el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 4o. concerniente a los Derechos Laborales, protege el respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del trabajo. Apunta los problemas que surgen acerca de la interferencia en la privacidad o el derecho de "intimidad" de los trabajadores, que va más allá de la esfera de las relaciones laborales. Así, la Ley de 21 de febrero de 1989 (n.98), autorizó al Gobierno español a ratificar un convenio del Consejo de Europa de 1981 sobre la "Protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de carácter personal". Esta ley comprende la prohibición de captar datos relativos a la raza, las opiniones políticas y religiosas, el estado de salud y las relaciones sexuales; además la obligación de informar al interesado en el caso de que haya un casillero automatizado que contenga sus datos personales.

³⁸ GAETA, Lorenzo Autoridad y Democracia en la Empresa Ed. Trotta, S. A. Madrid, 1992 p. 63.

Otro tema particularmente delicado, consiste en la libertad ideológica del trabajador intelectual, al servicio de una empresa editora o periodística que tenga un perfil ideológico propio. Esto lo trata Joaquín Aparicio ³⁹ con el sugestivo título: "Empresas ideológicas y derechos fundamentales del trabajador". Parte de la distinción entre el derecho a la libertad de pensamiento del trabajador, y sus servicios como escritor o periodista a la empresa, de manera que esa coexistencia debe mantenerse sobre la base de que al trabajador no se le puede coartar su derecho a expresarse; pero él tampoco puede vulnerar los principios programáticos de la empresa.

Al respecto, expresa que de una parte las ideas constituyen la esencia de la personalidad, y no se pueden coartar. Más por otro lado, si bien hay empresas para las cuales es irrelevante la pluralidad de ideologías, en otras la ideología constituye la razón de ser de las mismas, cuya confrontación afectaría el desarrollo de la propia empresa.

Este problema suscita la práctica reconocida en algunas empresas periodísticas de la llamada "Cláusula de conciencia", que faculta al periodista para rescindir el contrato de trabajo por causa imputable a la empresa, cuando ésta cambia la línea ideológica, lo que implica obligarle a escribir en contra de los criterios que sustentaba anteriormente.

La difícil frontera entre lo permitido y lo prohibido al trabajador intelectual, la describe sutilmente Joaquín Aparicio, al decir: "La empresa podrá exigir el desarrollo de las tareas ideológicas a los trabajadores encargados de ellas de acuerdo a criterios de aptitud profesional, independientemente de las

³⁹ APARICIO, Joaquín. Ibidem p. 77.

convicciones que en lo íntimo de su ser el trabajador pueda profesar. Es decir, puede hacer una cosa en su trabajo, pensar otra y actuar también de otra forma fuera del trabajo. No le sería pues lícito a la empresa exigir adhesiones a su ideología, ni realizar investigaciones preventivas en esa dirección. Esta es la línea que ha adoptado el Tribunal Constitucional desde la Sentencia 5/1989, donde se estableció que la libertad de un profesor en un centro con ideario propio "no le faculta para dirigir ataques abiertos o solapados contra ese ideario", pero no le obliga a "convertirse en un apologista del mismo, ni a transformar su enseñanza en propaganda o adoctrinamiento".

V. EL CAMBIO LABORAL EN LA DÉCADA DE LOS 90

En la obra "El Cambio Laboral en la Década de los 90", dirigida por Gonzalo Vidal Caruana,⁴⁰ reúne a destacados representantes del campo laboral; dirigentes sindicales, dirigentes empresariales, sindicales y tratadistas, que aportan sus experiencias y opiniones en torno a esta compleja cuestión.

En su "Introducción", el profesor Vidal Caruana presenta testimonios significativos sobre las modernas tendencias que confluyen en el cambio.

Señala que el propio Mijail Gorbachov, ha escrito:

"En la época de las revoluciones industriales y de la industrialización, el Socialismo se identificaba, ante todo, con la clase obrera. La revolución tecnológica contemporánea lleva a reducir el número de la clase obrera tradicional. Se eleva en el movimiento Socialista el papel de la intelectualidad y

⁴⁰ VIDAL CARUANA, Gonzalo. El Cambio Laboral en la Década de los 90. Espasa-Calpe C.D.N. Ciencias de la Dirección, Madrid, 1996. p. 7 y sig.

de otras capas y grupos sociales".

Subraya por otra parte la afirmación de Oscar Lafontaine, desde la perspectiva del socialismo democrático, donde da una idea que se aproxima al pensamiento cristiano, al decir que: "El trabajo no aparece ya como mercancía enajenada, sino como medio para la autorrealización del hombre."

A su vez, menciona que Adam Schaff advierte que el problema actual en el mundo entero, consiste en un período de cambios motivados por la nueva Revolución Industrial, que afecta a toda la civilización humana; de quien transcribe estos conceptos.

"...Una de las principales fuerzas de esta revolución es el avance conseguido en la electrónica, que provoca a su vez un gran progreso de la automatización y la robotización, tanto en la producción como en los servicios: Nos encontramos ante un cambio de toda la civilización humana (es decir, de su cultura espiritual y material)".

En este cruce de corrientes, el profesor Vidal Caruana sostiene que debe prevalecer el principio de que "el hombre se realiza a través de su trabajo" y se inclina decididamente porque en el mundo de la política laboral prevalezca el "Humanismo social", exponente del contenido con que se tiñen y orientan todas sus disposiciones legales". Agrega que "la vida del hombre, con todas sus vicisitudes de adaptación, formación, promoción e infortunios, fracasos y muertes, expresan la tremenda grandeza que la vida y en ella el trabajo implican en el hombre."

Concluye opinando que el mundo de la nueva década debe

contemplarse con un sentido solidario, que se enfrente al desafío de la revolución tecnológica, con la presencia de nuevos dirigentes, nuevos sindicatos, nuevos trabajadores y nuevos empresarios, en una corriente renovadora de las relaciones laborales y sindicales.

Antonio Gutiérrez Vergara,⁴¹ Secretario General de las Comisiones Obreras, examina el tema "El Sindicato CC.OO. y la Concertación", donde plantea que el modelo de negociación basado en asegurar con precisión la evolución de los costos laborales, ya no puede considerarse como un modelo válido; en virtud de que ya no es el valor de la mercancía trabajo lo fundamental para la competitividad, porque el mercado cambió a una gran velocidad, exige productos en series más cortas y la nueva tecnología actúa como un instrumento fundamental de poder para redistribuirse los mercados nacional e internacionalmente.

Señala que esto obliga también a un cambio de mentalidad en el movimiento sindical, ampliando sus horizontes; pues se correría el riesgo de quedar como simple intermediario al fijar el precio de esa mercancía, limitándose a cuestionar el salario directo con las empresas, sin tomar en cuenta que en la actualidad el valor del trabajo viene cada vez más determinado por las plusvalías relativas, el tipo de tecnología utilizada y el grado de dependencia tecnológica:

"Intervenir no solamente en lo que vale la mercancía, sino en cómo, en qué condiciones y en qué cantidad se ubica esa mercancía, es decisivo para modernizar y desarrollar las relaciones industriales en el mundo actual..."

⁴¹ GUTIÉRREZ VERGARA, Antonio. Ob.. cit. p.35.

Sugiere las nuevas bases para la negociación colectiva, con la dramática interrogante de que a los trabajadores se les estrecha el marco de lo que pueden ceder, ya que han venido perdiendo empleos o sustituyéndolos por empleo precario y deteriorándose también la esfera de la seguridad social.

De ahí que, en su opinión, las nuevas bases de negociación deben sustentarse en la convergencia de los distintos interlocutores sociales y el Gobierno, para establecer los lineamientos fundamentales que tiendan a promover el desarrollo económico y social de su país, en congruencia con el contexto internacional en el que tienen que vivir; y a la vez, establecer una correponsabilización de los mencionados interlocutores que conduzca a lograr acuerdos precisos entre ellos, y seguir debatiendo los problemas en que haya discrepancia.

A su juicio, no solo es preocupante el desempleo, y el empleo precario, sino también la proliferación del subempleo, donde se encuentran más de dos millones y medio de trabajadores, que repercuten en detrimento del desarrollo de la economía.

"En definitiva, -expresa- la política de empleo actual es a su vez el nudo gordiano para resolver el grave problema de la desigualdad creciente entre los distintos segmentos que componen nuestra población laboral y el obstáculo a salvar para imprimir otra orientación al proceso inversor y al desarrollo industrial más acorde con los retos del próximo futuro..."

Agrega que la precarización del empleo no promueve la competitividad basándose en una "ventaja comparativa" que pueda dar una mano de obra más barata y flexible, puesto que es también menos cualificada que en los demás

países de la comunidad económica europea; y con ello se renuncia al desarrollo tecnológico, el cual quedaría reservado a un reducido número de países dominantes en el mercado de la comunidad europea.

En consecuencia, aboga por la concertación y el diálogo de los interlocutores sociales articulándose los sectores productivos en un encauzamiento constructivo hacia una economía vigorosa capaz de afrontar el reto del desarrollo de la economía europea. Y con ello recuperar la vía de la concertación y del diálogo social, que supere las etapas de ruptura e incomunicación entre los mismos.

La concertación de los años 90.

José María Vizcaino,⁴² Presidente de la Confederación Empresarial Vasca, Confebask, presenta "La concertación de los años 90", donde menciona que la concertación social se inició con los Pactos de la Moncloa, surgiendo posteriormente el Acuerdo de Base Interconfederal, el Acuerdo Marco Interconfederal, el Acuerdo Nacional sobre el Empleo, el Acuerdo Interconfederal y el Acuerdo Económico y Social.

Estima que este conjunto de acuerdos influyó en la estabilización general del país; y destaca entre los aspectos más positivos de ese proceso de concertación, los siguientes:

"Haber servido de instrumento de racionalización y pacificación de unas relaciones laborales que, sobre todo, en el momento histórico en el que se empezaron a producir los acuerdos, se presentaban especialmente virulentas y

⁴² VIZCAÍNO, José María. Ob. cit. p. 13.

caóticas."

"La materialización del proceso concertador en un número relativamente importante de acuerdos ha servido también para cohesionar y desarrollar a los mismos interlocutores, que han salido más identificados y mejor organizados."

"Aún desde una perspectiva, al menos, geográficamente periférica como la mía, los resultados de la concertación han servido de constante punto de referencia para centrar, dentro de ciertos límites, la negociación sectorial y de empresa."

"Por fin, toda la dinámica de concertación ha tenido una importante función de unificación y cohesión del debate y de la demanda sindical, especialmente desorientada durante bastantes años."

A su vez, apunta los efectos negativos de esos acuerdos: Esa concertación estableció un modelo sindical en la cúpula, sin apoyarse en la base de las empresas. Por ello careció del vigor y dinamismo que hubiese derivado de las agrupaciones locales. Ese modelo motivó que muchas empresas no se enfrentaran a su propia negociación, sino que trasladaran esa responsabilidad a otras instancias superiores. Finalmente ocasionó que, en algunos casos surgieran enfrentamientos de unos sindicatos contra otros, como ocurrió especialmente en el País Vasco, donde algunos sindicatos mayoritarios en el ámbito de la negociación, quedaron excluidos de la concertación.

Cree que debe articularse la concertación y negociación colectiva en apoyo de la competitividad, lo que obliga a introducir cambios conceptuales, de manera que se evite la confrontación y se procure la armonización de intereses; por lo que las mejoras de las condiciones de trabajo no deben obtenerse a

costa de la competitividad de la empresa, sino que, por el contrario deben servir para cimentarla.

Su tesis tiende a que la negociación colectiva actúe como instrumento de competitividad enlazándose con la productividad.

"Una empresa que pretenda sobrevivir y desarrollarse en el futuro sólo puede permitirse aumentar considerablemente sus salarios o cualquier otro coste a base de hacerse más productiva. Es más, cuanto más productiva sea, cuanto más competitiva sea la situación en la que se encuentre, en mejores condiciones estará la empresa de asumir mayores salarios."

En consecuencia, estima inaceptables los planteamientos sindicales que pretendan desvincular los aumentos salariales de la productividad; pues sostiene que incentivar la productividad propicia el desarrollo de la negociación colectiva.

Esta opinión la extiende a la aplicación de las modernas técnicas de organización de trabajo que requieren la movilidad geográfica y funcional de los trabajadores así como en las reducciones de jornada reivindicadas por los sindicatos; estima que si no se introducen variables adecuadas a las necesidades de las empresas, sólo pueden ocasionar pérdidas de productividad y, por ende, de competitividad.

Creemos que su concepción de la negociación colectiva se basa en el principio de que propicie la competitividad así como la productividad, a fin de que puedan lograrse mejores condiciones para los trabajadores.

El profesor Alfredo Montoya Melgar,⁴³ catedrático de la Universidad Complutense de Madrid, hace cuatro importantes aportaciones a este Compendio:

Presente y Futuro de los Sindicatos.

La Negociación Colectiva en el Horizonte de los 90.

Las Fronteras del Trabajo.

El Contrato de Trabajo, entre la Estabilidad en el Empleo y la "Precariedad."

Presente y Futuro de los Sindicatos.

Señala que la concertación de los años 90 se basó en la participación de los interlocutores sociales conjuntamente con el Gobierno, para llegar a unas decisiones macro-económicas por vía del consenso; donde reconoce la disposición negociadora de los grandes sindicatos.

Esa concertación social se hizo en el contexto de la "sociedad post-industrial, en la que inciden las transformaciones tecnológicas que originan la supresión de puestos de trabajo, afectando al trabajador típico sindicalizado, cuyo número disminuyó ante el trabajador de servicios, en detrimento del obrero fabril. Surgieron nuevas modalidades laborales, como "tele-trabajo" a domicilio, donde se debilitan algunos de los elementos tradicionales de la relación laboral, como la subordinación del prestador del servicio a la dirección del empresario, y se extienden las variantes de la "autonomización" de trabajadores, que motiva en la doctrina italiana la figura de la "parasubordinación". En este sentido,

⁴³ MONTOYA MELGAR, Alfredo. Presente y Futuro de los Sindicatos, y sigs. (Gonzalo Vidal Caruana). Ob. Cit. pp. 28, 97, 109, 121.

expresa:

"La "sociedad de trabajo" iniciada con el surgir del capitalismo y reforzada a partir de la Revolución Industrial parece entrar en crisis; y no ya sólo porque el hecho de que el trabajo sea un bien escaso -como destacó, con fórmula repetida luego sin cesar, el maestro Alonso Olea- obligue a repartir trabajo y por tanto a trabajar menos, sino porque las nuevas tecnologías reducen y seguirán reduciendo la necesidad del trabajo clásico de ejecución material, en beneficio del trabajo de puro control o vigilancia; a todo lo cual se une un singular y bien importante factor: la moral puritana del trabajo, fundada en una concepción de exigencia a sí propio y hasta el sacrificio, da muestras de quiebra en nuestros días, en los que la permisividad ambiente propicia el "derecho a la pereza" de que hablaba Lafargue."

Coincidiendo con el profesor Montoya Melgar, estimamos que la escasez del trabajo conlleva no solo la falta de recursos para la subsistencia, sino que afecta a la dignidad del trabajador, al sentirse disminuido en su personalidad.

Acerca de la ética puritana, según la interpretación de Alfred Weber ⁴⁴ santifica el "ethos del trabajo", que actúa como una fuerza formativa en el artesano y en la actividad profesional, induciéndole a la creencia de que el trabajo no solo tiene una finalidad terrenal, pues le atribuye una trascendencia religiosa.

Estimamos que actualmente esa valoración también se encuentra disminuida por la circunstancia de que el avance de la automatización industrial implica que el trabajo no especializado, va quedando marginado en el proceso productivo.

⁴⁴ WEBER, Alfred. Historia de la Cultura. Fondo de Cultura Económica. México, 1941. p. 333 y sig.

Se refiere a lo que se ha denominado "institucionalización del sindicato", planteándose si ésto implica su inserción en el sistema económico establecido, donde la idea de la lucha de clases es sustituida por la concertación social, en la que se corresponsabilizan sindicatos, empresarios y Gobierno.

Considera que ante la crisis económica y sus implicaciones ideológicas, los sindicatos no deben limitarse a ser sujetos pasivos, sino agentes de los procesos de cambio, avanzando en los siguientes aspectos:

La expansión sindical, ampliando el ámbito de sindicación, más allá del trabajador tradicional, dependiente y por cuenta ajena. En consecuencia, procurar la incorporación de los trabajadores autónomos, de los funcionarios, incluso de los estudiantes y amas de casa.

Menciona que junto a la categoría clásica del "afiliado", concurre la nueva del "adherido" que incluiría a los jóvenes y mujeres que no tienen el carácter de trabajadores.

Creemos que la incorporación de éstos últimos tiene un interés peculiar, porque sin ser trabajadores activos, pueden obtener con la adhesión a un sindicato, sin la carga del pago de cuotas, apoyo y asesoramiento en problemas culturales y laborales.

Asigna una importancia primordial a la actuación de los sindicatos europeos, y al planteamiento de acciones comunitarias, organizándose en el plano internacional.

En este sentido menciona que en 1973 se creó la Confederación

Europea de Sindicatos; organismo que promovió la Carta Comunitaria Europea. Y respondiendo a la pregunta del profesor de Harvard Richard Freeman, acerca de si pueden sobrevivir los sindicatos en la sociedad post-industrial, contesta afirmativamente, pero admitiendo que los profundos cambios ocasionados en el mundo, impondrán a los sindicatos grandes esfuerzos de adaptación; al unísono de los que tendrán que efectuar los Estados, así como las organizaciones sociales y los propios individuos.

La Negociación Colectiva en el Horizonte de los 90

En el segundo trabajo analiza inicialmente el "futuro de los sindicatos y futuro de la negociación colectiva", donde señala que la crisis económica conlleva el tránsito de la sociedad industrial a la sociedad postindustrial, y produce notoriamente efectos transformadores sobre la evolución del sindicalismo y de la negociación colectiva, cuyas instituciones correrán una misma suerte; si bien cree que tales transformaciones no afectarán el núcleo esencial de lo sindical-colectivo.

Estima que el postulado clásico entre los laboristas durante los últimos años, reside en la primacía de la ley sobre el convenio colectivo, pero en la actualidad surgen ejemplos donde las leyes están condicionadas en su contenido por lo acordado previamente entre los interlocutores sociales; los representantes de los sindicatos y de los empresarios. Y esa subversión de la jerarquía normativa, aparece también en los casos en que el contrato individual se sobrepone al convenio colectivo.

A su vez, advierte que el ámbito de la negociación colectiva se ha ampliado:

"Aparecen así cláusulas sobre "flexibilización" de condiciones de trabajo, sobre distribución y organización de tiempos de trabajo, sobre fomento de empleo, sobre productividad y sobre incidencia de las nuevas tecnologías"...

Agrega la incorporación de cláusulas que rebasan la normatividad de las relaciones laborales, para regular también cuestiones de interés social, como prevención del alcoholismo y la drogadicción, en el Acuerdo Marco del IGMetall; y la Confederación de Sindicatos Europeos propone que en los convenios colectivos se establezcan reglas sobre protección del medio ambiente y el crecimiento cualitativo.

Sin embargo, cree que los problemas que siguen polarizando el interés básico de los negociadores colectivos, son los tradicionales; como los tabuladores de salarios, la jornada, vacaciones, seguridad e higiene, etc.

Apunta la innovación de una figura extralegal de convenio colectivo, que en rigor la califica de ilegal, pero que se ha consagrado en la jurisprudencia; consiste en el convenio "extraestatutario", que para algunos está dentro del derecho común, y para otros tiene el alcance de un convenio colectivo pero con efectos limitados; por lo que insta al legislador para que se elimine esa ambigüedad y se evite la confusión.

Las Fronteras del Contrato de Trabajo

En este tema, el profesor Montoya Melgar se refiere a la tendencia tradicional a la ampliación del ámbito del contrato, y por ende del Derecho del Trabajo, de cuyas referencias mencionaremos algunas peculiaridades:

"a) contrato para la formación en el trabajo; b) contrato de trabajo en prácticas; c) contrato de trabajo a prueba; d) contrato de mujeres y menores; e) contrato de trabajo a domicilio; f) contrato de embarco; g) contrato de grupo; h) trabajo en común; i) contrato de trabajo asociado; j) contrato de trabajo de socios-trabajadores; k) contrato de trabajo a la parte..."

Cabe agregar su referencia a la sustitución de contratos de trabajo por contratos civiles, donde aparece una amplia gama de actividades profesionales que se desprenden del carácter subordinado, adquiriendo un régimen de autonomía; como colaboradores, corresponsales y fotógrafos de prensa, agentes de turismo, encuestadores, contables, asesores legales y económicos, que pueden situarse dentro del contrato de trabajo o al margen del mismo, según el régimen jurídico adoptado por las partes.

Acerca de esta cuestión creemos que es importante deslindar el ámbito de las relaciones que por su naturaleza pueden regirse por la autonomía de la voluntad de las partes, inherente al derecho civil, de aquellas que corresponden al derecho laboral, en la que hay que mantener el principio de irrenunciabilidad de derechos o de *indisponibilidad*, no obstante que adopten formalmente otro carácter, como ocurrió en México con los agentes de comercio.

En éste sentido, destacamos su afirmación de que el Derecho del Trabajo justifica su existencia porque los trabajadores con carácter subordinado y por cuenta ajena, siguen necesitando la protección legal.

**El Contrato de Trabajo, entre la Estabilidad
en el Empleo y la "Precariedad".**

Bajo el rubro anterior el profesor Montoya Melgar analiza dos cuestiones:

1.- La flexibilidad del mercado de trabajo como estrategia internacional.

2.- Flexibilidad laboral, despido y contratación temporal.

En cuanto al primer punto considera que el asentamiento de la flexibilización del mercado, representa una inversión de la tendencia histórica; ya que anteriormente las grandes reformas laborales emanaban de propuestas sindicales, como la implantación de la jornada de ocho horas; en tanto que las presiones "flexibilizadoras" provienen de iniciativas empresariales. Hace notar que los avances tecnológicos incrementan grandemente la productividad, sin que paralelamente se incremente el empleo, y ésto presiona en la adopción de medidas para el reparto de trabajo, y de precarización del empleo.

Acerca del segundo punto, señala dos aspectos fundamentales de la flexibilización del mercado de trabajo y de las relaciones laborales: "La facilitación del despido y la expansión de la contratación temporal."

Menciona que se han producido reformas legales que propician algunas modalidades de despidos, en contraste con la Ley de Procedimiento Laboral de 27 de abril de 1990; cuyo ordenamiento dispone que en los despidos injustificados, impone al empresario el deber de readmitir a los trabajadores (que estimamos semejante a la reinstalación obligatoria prevista en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo mexicana); y el incumplimiento de esa obligación ocasiona la responsabilidad de indemnizar prevista en el Estatuto de los Trabajadores y el régimen de seguridad social. Sin embargo, observa que

esa fuerte protección contra el despido, ha provocado una escisión entre la normatividad del contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, y los contratos temporales. Y concluye, apuntando con escepticismo el divorcio que se manifiesta entre los principios jurídicos y las realidades laborales:

"La comprobación de la crisis del principio de estabilidad en el empleo -o lo que es igual, el triunfo de la ""precarización" contractual en las relaciones de trabajo- invita a reflexionar, sin duda con melancolía, acerca de la creciente servidumbre del Derecho hacia la economía, y acerca del divorcio creciente entre el orden de los principios y el orden de las realidades. Si en el terreno de los principios el Derecho consiste -como quería Carnelutti- en el sometimiento de la economía a la moral, en el plano de los hechos -orden económico de las nuevas tecnologías- lo óptimo cede ante lo posible, incluso -en el caso que nos ocupa- con la aquiescencia, más o menos resignada, de los damnificados y sus organizaciones representativas."

VI.- EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO

José Luis Monereo Pérez,⁴⁵ catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Granada, en su obra "Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo", lleva el subtítulo: "Una Reflexión Crítica sobre el Derecho del Trabajo".

En su Introducción hace un análisis de la función del Derecho del

⁴⁵ MONEREO PÉREZ, José Luis. Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo. Tirant Lo Blanch. Valencia, 1996. págs. 15, 74, 75, 92, 99, 102.

Trabajo en el ordenamiento jurídico general, donde considera que la normatividad laboral obedece a una doble exigencia en la regulación de las relaciones sociales: Coadyuvar al desarrollo de la economía y garantizar el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.

Estimamos que de esta duplicidad en los fines que asigna al Derecho del Trabajo, se desprende una interrelación entre la economía y el propio derecho laboral, que a partir de la primera Revolución Industrial, se caracterizó por un movimiento ascendente en las reivindicaciones obreras; en tanto que la crisis económica actual, ha restringido esa tendencia.

Apunta los inconvenientes de una política del derecho orientada hacia la desregulación y flexibilización, que puede ocasionar un debilitamiento de su función como técnica de control social, a la que se refiere Hart.

Agregamos que también afectaría su finalidad de preservar la paz social.

Señala la dificultad actual de mantener una homogeneidad en el sistema normativo del Derecho del Trabajo, haciendo notar que la aspiración hacia un derecho unitario del trabajo, nunca alcanzada plenamente, se desvía en una dispersión normativa, proliferando variantes del empleo precario, como trabajo temporal, a tiempo parcial, contrato de aprendizaje, de trabajo a domicilio; y además surge una "infraclass" de trabajadores desprotegidos.

En este contexto laboral se manifiesta el predominio del empleador para establecer las condiciones de trabajo de los prestadores de servicios, que puede llegar al extremo de lo que caracteriza agudamente, como la "categoría del contrato de adhesión", con un clausulado prefijado por el empresario.

Junto a esa diversificación normativa, así como las manifestaciones de trabajo "atípico", advierte que surge también una corriente orientada a tutelar jurídicamente las diversas variantes de la prestación de servicios; lo que podría configurar un "núcleo duro", correspondiente al Derecho de Trabajo tradicional, y paralelamente otras modalidades laborales donde se atenúan esas garantías.

Estimamos interesante su conceptualización de la debatida flexibilidad laboral:

"La flexibilidad no es un concepto jurídico, es un concepto de extracción eminentemente económica y de utilización en el ámbito de la política del Derecho del Trabajo en los recientes procesos de reforma (para señalar los objetivos que deben ser perseguidos con las medidas laborales). Es una noción imprecisa. En un sentido amplio es un concepto que remite al conjunto de respuestas que se exigen a la fuerza de trabajo ante los cambios producidos en el ambiente económico y en los mercados de productos. Este concepto refleja en sí una realidad connatural a las formaciones sociales del capitalismo, a saber: La subordinación dinámica y permanente de la fuerza de trabajo a las exigencias del capital. Es, por último, una noción que condensa "un plan de supervivencia táctica vinculado a la recesión, no una estrategia" permanente que suponga necesariamente una ruptura definitiva del modelo de mercado y de organización de la empresa."

Su crítica de la flexibilidad ofrece argumentos contundentes tanto por su inconsistencia doctrinal como por su ineficacia para resolver la complejidad de las cuestiones económicas y laborales que la motivan.

Señala que se ha producido en la última década un cambio de

orientación en las políticas laborales, que caracteriza como la tendencia a pasar de un modelo de garantías legales y de estabilidad del trabajador en la empresa, a un nuevo modelo basado en la "flexibilidad laboral" dentro y fuera de la empresa, que afecta el principio de estabilidad en el empleo.

En este sentido considera que la flexibilidad encuentra su antónimo en la "rigidez" y estabilidad; y que la noción de flexibilidad se remite a un conjunto de adecuaciones que se exigen a la fuerza de trabajo para facilitar la actividad empresarial, tendiente a enfrentar la incertidumbre provocada por la crisis económica.

Sin embargo, expresa acerbamente que la "fragilidad teórica del fetiche de la flexibilidad" ofrece pocas respuestas para atender los complejos aspectos de los cambios estructurales contemporáneos; y diluye esos complejos cuestionamientos en un dogma reduccionista.

Subraya su insubstancialidad, al decir:

"Se tiende a desconocer la dinámica concreta del cambio social, por lo que el debate sobre la flexibilidad olvida el papel del protagonismo humano en la historia, convirtiéndose en algo estéril y abstracto".

En relación con este tema, mencionaremos que en la Memoria del Director General de la O.I.T., 1997,⁴⁶ señala la necesidad del hacer una evaluación de la actividad normativa de ese organismo, aduciendo que "constituye quizá la única posibilidad de zanjar de manera eficaz y fiable la falsa

⁴⁶ La actividad normativa de la O.I.T. en la era de la mundialización. Memoria del Director General. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1997. p. 67 y sig.

disputa acerca de la "flexibilidad".

Estima que debería tratarse de una evaluación global de los efectos de los instrumentos normativos de la O.I.T., que comprenda los aspectos jurídicos, económicos y sociales; y que tome en cuenta no solo el progreso realizado en los objetivos específicos del convenio o la recomendación respectiva, sino también su repercusión indirecta en otros objetivos de la O.I.T., como el concerniente al empleo.

En sus Conclusiones Generales, plantea tres propuestas:

- a). La primera de ellas atañe a las nuevas posibilidades de acción normativa resultantes de la mundialización de la economía.
- b). La segunda corresponde a los medios de acción. Considera que la O.I.T. no necesita rebasar ni modificar su marco institucional, para asumir las nuevas actividades normativas que puedan derivarse de la mundialización de la economía. Bastaría con dar seguimiento apropiado a las recomendaciones y esfuerzos orientados a la mundialización en el plano social.
- c). La última se deriva de las dos anteriores. La exigencia de voluntad política para actuar, en consonancia con los principios de la O.I.T.

Acerca de esta cuestión, mencionaremos la exposición del Licenciado Santiago Barajas Montes de Oca,⁴⁷ del Instituto de Investigaciones Jurídicas de

⁴⁷ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago . La Flexibilidad, nuevo Elemento en las Relaciones de Trabajo.

Boletín de Derecho Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Enero-Abril 1991. págs. 15 a 67.

la UNAM; "La Flexibilidad: Nuevo Elemento en la Relación de Trabajo"

El Licenciado Barajas, propone esta definición:

"Flexibilización es el elemento complementario de la relación de trabajo conforme al cual trabajadores y patronos aceptan un ajuste económico, con carácter provisorio o temporal, a las condiciones de trabajo establecidas, de una empresa en crisis."

Con base en esa definición propone cuatro elementos que integran el concepto de flexibilidad:

1) El acuerdo voluntario y libre de los interlocutores sociales; 2) Un ajuste económico; 3) Provisorio o temporal, y 4) Presente en una empresa en crisis.

Dada la amplitud del campo de aplicación de la flexibilidad laboral que analiza el Licenciado Barajas, nos referiremos a la incidencia del factor tecnológico. Deslinda las actividades industriales, que no requieren para el aumento de su productividad las innovaciones tecnológicas, donde inclusive hay una resistencia a la utilización de nuevos materiales, así como a la mecanización, pues basan su desenvolvimiento en la aptitud de sus trabajadores; a diferencia de aquellas que apoyan su productividad en los avances tecnológicos. En este sentido, expresa:

"La empresa que sólo requiere del oficio, adiestrará a su personal en la forma elemental y conveniente para atender una máquina o un área; pero la que exija otras formas de colaboración, precisa de un total entendimiento con sus trabajadores y la compenetración de éstos en la implantación de toda nueva

tecnología. Es en este ámbito donde entra en juego la flexibilidad."

Estima que en el caso específico de México, la legislación del trabajo es contraria a la flexibilización; y cita los artículos 2o. y 3o. de la Ley Federal del Trabajo, los cuales disponen respectivamente que "las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones laborales entre trabajadores y patronos." "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio; exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia..."

Asimismo, el artículo 18, prescribe que: "...En caso de duda, prevalecerá la interpretación mas favorable al trabajador."

Sin embargo, en la séptima de sus "Conclusiones", advierte barruntos de flexibilidad, en la Ley laboral mexicana, en lo concerniente a los trabajos especiales, en materia de jornadas, salarios y modalidades que se apartan de las normas generales para adaptarse a las variantes del tipo de servicio.

Coincidimos con su apreciación, pues los casos que señala, donde se regulan situaciones laborales de excepción, constituyen ejemplos de flexibilidad. Por ejemplo, los trabajadores de los buques, en que se establece la relación de trabajo por viaje, (artículo 196); en las tripulaciones aeronáuticas, no es violatoria del principio de igualdad de salario la estipulación de salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas (artículo 234), en los deportistas profesionales pueden estipularse salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos o funciones de los equipos o de los jugadores (artículo 297); una

norma análoga rige para los trabajadores actores y músicos (artículo 307); en el trabajo a domicilio, se ejecuta sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo, y lo que determina la relación laboral es la "habitualidad" en el trabajo (artículo 311); etc.

Cabe mencionar que los "Trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad", (artículo 353-A al 353-I), tiene cierta analogía con el contrato para la formación profesional de España.

VII.- ¿CRISIS DEL DERECHO DEL TRABAJO?

TOMAS SALA FRANCO.⁴⁸

"El problema prioritario que hay en este momento es un problema de empleo, no tanto un problema de condiciones de trabajo."

Entrevistamos el 19 de noviembre de 1996 a Tomás Sala Franco, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia, al que nos permitimos hacer los siguientes planteamientos: En torno al Derecho del Trabajo en la actualidad, se suscita el problema de la llamada *flexibilidad*. El derecho tradicional típico se ha considerado un derecho tutelar. El jurista mexicano Mario De la Cueva señaló su carácter expansivo, de manera que ha ido absorbiendo prestaciones de servicios que estaban regidos por el derecho civil, para incorporarlas al derecho laboral. Por ejemplo, los agentes de comercio, que anteriormente estaban comprendidos en el derecho mercantil, se han incorporado a la Ley Federal del Trabajo, en los términos del artículo 285, con el

⁴⁸ SALA FRANCO, Tomás. Derecho del Trabajo. 10a. Edición Valencia, 1996.

carácter de trabajadores de la empresa o empresas a las que presten servicios, "cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas". Pero la llamada flexibilidad lleva una orientación opuesta, de signo regresivo; donde hay que tomar en cuenta los efectos de los cambios tecnológicos y de la mundialización de la economía. Por otro lado, Peter F. Drucker en "La Sociedad Poscapitalista", señala la tendencia hacia la desaparición del obrero manual; y que el futuro del trabajo estará sujeto al saber, de manera que quienes detenten el saber serán los dirigentes en la sociedad poscapitalista.

Exponemos esta preocupación acerca de en qué forma puede el Derecho del Trabajo coadyuvar a humanizar las relaciones del trabajo y la economía.

Nuestro entrevistado, expresa:

"Es difícil atender con unas cuantas frases esos problemas. De entrada, da la impresión de que no es fácil hablar de un Derecho de Trabajo en abstracto, sino de muchos Derechos del Trabajo: No es lo mismo el Derecho del Trabajo de América Latina que el de Estados Unidos, el de Europa o incluso el de España.

Puedo hablar de lo que más conozco que es la situación española; el contexto económico en que se producen esos dos fenómenos que usted señala es el de una internacionalización creciente de la economía y el de un avance tecnológico indudable. Si nos atenemos a estos dos índices y a algún otro, como por ejemplo el avance del trabajo de la mujer, que todavía en España en términos comparativos está a diez puntos de diferencia por debajo del resto de Europa, quiere ello decir que probablemente en diez años se igualen, y eso va a

suponer una concurrencia al mercado de trabajo de un diez por ciento más de mujeres de las que hay actualmente. Eso puede significar una revolución impresionante desde la perspectiva del mercado del trabajo. En mi opinión, el problema prioritario que hay en éste momento es un problema de empleo, no tanto un problema de condiciones de trabajo. Esto es mas apremiante que lo concerniente a la situación de los trabajadores que ya tienen empleo y a lo que conocemos tradicionalmente como Derecho del Trabajo, prestación del servicio, prestación salarial; etc. Desde esa perspectiva, las nuevas tecnologías, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y la internacionalización de la economía que provoca que en España desaparezcan empresas en el sector industrial y vayan a producir a países donde los costos sociales son más baratos producen el "efecto sandwich", esto es, al mismo tiempo una mayor demanda de empleo y una menor oferta de puestos de trabajo.

En estas circunstancias uno de los debates más importantes que en los próximos años se va a plantear en Europa, es el del empleo. Es decir, el empleo necesita repartirse. ¿Y cómo repartir el empleo? Manteniendo los salarios o reduciendo proporcionalmente los salarios? Este es un primer aspecto del problema.

De ahí que la flexibilidad, en el fondo, al menos en Europa haya sido el resultado natural de la presión que el debate sobre el empleo ha realizado al Derecho del Trabajo. Hay que hacer posible establecer condiciones en las que se puedan crear más puestos de trabajo, o se despida a menos trabajadores; es decir, el mercado del empleo está condicionando el Derecho del Trabajo."

Le manifestamos estar de acuerdo en que la falta de respuesta a la demanda de empleo provoca un retraimiento del Derecho del Trabajo, porque

ese problema lo condiciona. Pero quizás podemos plantear la preocupación en cuanto a que los problemas económicos no impliquen un retroceso del Derecho del Trabajo; porque también desde el punto de vista económico la inseguridad de los trabajadores puede ocasionar el retraimiento de la productividad, por la disminución del consumo.

Agregamos que en realidad estamos hablando el mismo lenguaje, pues coincidimos en que el Derecho del Trabajo no puede tener un patrón generalizado, pero podríamos aspirar dentro del pluralismo laboral de los distintos países, a que hubiese un movimiento tendiente a evitar la globalización de la economía con el predominio de un factor de la producción, sino en beneficio de toda la sociedad.

Nuestro interlocutor dice al respecto:

"Hay situaciones difíciles de controlar. Por ejemplo, en determinados países centroamericanos una parte importante de la población trabaja en empresas maquileras, y si éstos países pretenden elevar las condiciones de trabajo y aplicar el Derecho del Trabajo Común, el capital se va a un país distinto (Taiwán u otro)... ¿Quién puede competir con eso? ¿Donde está la autoridad que ponga coto a eso? Ese es el problema, y sobre eso estamos divagando aquí... ése es el problema..."

Hay otro aspecto interesante. A lo mejor con grandes soluciones no se consiguen grandes cosas y con pequeñas soluciones se puede ir avanzando prácticamente de una manera importante. Probablemente en España estamos asistiendo a un cambio de modelo, el modelo de intervención del Estado a través de leyes y de reglamentos, introduciendo garantías para los trabajadores,

se intenta sustituir por un modelo de negociación colectiva en el que unos sindicatos, a ser posible fuertes, puedan negociar condiciones razonables con la contraparte empresarial. Puede suceder así que el dinamismo de la sociedad cree instrumentos distintos a los que estamos acostumbrados y de ahí surjan fórmulas nuevas que sean constructivas."

Le agradecemos sus manifestaciones que contribuyen a esclarecer importantes cuestiones del Derecho laboral.

MARÍA EMILIA CASAS BAHAMONDE

"El trabajo ha dejado de ser una categoría uniforme y hay muchos tipos de trabajo."

A fines de noviembre de 1996 entrevistamos en Madrid a María Emilia Casas Bahamonde, catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Complutense. Le pedimos su opinión acerca de algunas cuestiones que se debaten actualmente, sobre el Derecho del Trabajo. Nos referimos a las manifestaciones del profesor Alfredo Montoya Melgar, contenidas en la obra "El Cambio Laboral en la Década de los 90", dirigida por Gonzalo Vidal Caruana, donde apunta que el gran principio señalado por Carnelutti de que la economía debía estar dirigida por la moral, en la actualidad se ha revertido en virtud de que el Derecho del Trabajo está condicionado por la economía. Agrega que la llamada flexibilidad implica disminuir la protección al trabajo, que se traduce prácticamente en el requerimiento de los industriales para que la competitividad actúe como premisa para el crecimiento del empleo; y derivándose de ello la facilidad para el despido y el trabajo temporal. A su vez, se va desvaneciendo la rectoría de la ley y de la contratación colectiva, introduciendo la contratación individual y la invasión del Derecho Civil en el

campo del Derecho del Trabajo.

También se habla de otro tipo de flexibilidad, que consiste en rehuir los principios tradicionales del Derecho del Trabajo mediante nuevas fórmulas como contratos para la formación profesional, contratos a la parte, contratos de aprendizaje, contratos temporales, los cuales soslayan la aplicación del derecho proteccionista laboral.

Estas cuestiones confluyen en la interrogante acerca de la crisis del Derecho del Trabajo.

Con vivacidad se refiere nuestra entrevistada a estos problemas:

"Usted me ha hecho un planteamiento que abarca los temas de actualidad del Derecho del Trabajo, que nos llevaría muchísimo tiempo analizar. Un laboralista español, creo que Manuel Carlos Palomeque, ha dicho que la crisis es un compañero de viaje inseparable del Derecho del Trabajo; yo creo que esto es cierto, aunque requeriría explicaciones. El Derecho del Trabajo es una disciplina jurídica que evoluciona y que está relacionada con el proceso económico. En consecuencia no ha estado nunca quieto y siempre ha requerido su capacidad de adaptación, hacia un punto de equilibrio entre los intereses empresariales y los intereses del trabajador; actualmente se tiende a un punto de equilibrio distinto porque los intereses de los trabajadores han variado como han variado muy decisivamente los intereses de los empresarios, influyendo en el ordenamiento laboral la interacción de las nuevas tecnologías, los cambios de la economía hacia la apertura de los mercados, los cambios sociales operados en la antigua clase trabajadora cuya diversidad altera la homogeneidad de la misma, y se producen unas consecuencias socio-económicas que inciden en

todo el campo del derecho y desde luego en el Derecho del Trabajo donde surge la exigencia de la competitividad que no es solo un interés empresarial sino también de los trabajadores, lo que ocasiona una tutela distinta del trabajo. Esta tendencia conlleva situaciones mas complejas y diversas, posiblemente a un retroceso de lo que se llamaba la rectoría de la ley, porque la ley se instala sobre una vocación de homogeneidad y las circunstancias pueden demandar a medida que esa heterogeneidad es mayor, el contrato individual que se acomoda mejor a esas circunstancias, pues los instrumentos convencionales son mas diversificados."

"Creo que en Europa se asiste a un cambio muy importante en las funciones de la negociación colectiva, pues ésta debe tener en cuenta un ámbito interprofesional, las pluralidades empresariales, pero a su vez con la representación de los trabajadores frente al empresario, y no solo por los trabajadores individualizados. En consecuencia, esa negociación colectiva en movimiento, está variando mucho, y a su vez el sindicato de hoy es distinto al de los años sesenta y setenta. En España el sindicato más representativo ha suscrito recientemente un paquete sobre pensiones que merece un detenido análisis, pues significa que los sindicatos no solo representan al mundo del trabajo sino también al mundo del no trabajo, comprendiendo al mundo del no trabajo no solo a los desempleados sino a los pensionistas. En este mundo se incluyen además del trabajo *típico*, del empleado por tiempo indefinido, otras muchas variantes que deben ser acogidas en el ordenamiento jurídico."

"Ahora bien, si utilizamos la palabra crisis en sentido de cambio, de una regulación distinta de las condiciones de trabajo, cabe decir que el Derecho del Trabajo está en crisis, pero no desde ahora sino a lo largo de su historia. En éste sentido puede decirse que estamos en una nueva crisis, en una nueva

etapa en que el Derecho del Trabajo sigue un mecanismo de adaptación a la nueva realidad, a lo que puede llamársele *flexibilidad*, como la terminología más extendida, sin que necesariamente esa palabra implique una valoración muy pasiva, pues hay mecanismos de flexibilidad que son negativos como la llamada *desregulación*; eso merece una valoración distinta. Pero si por flexibilidad se entiende la adaptación del ordenamiento laboral a las nuevas formas de trabajar, el trabajo con empleo y sin empleo, el Derecho del Trabajo puede estar de acuerdo con unos cambios y con otros no."

Flexibilidad y flexicuidad.

¿Hasta qué punto puede condicionar la economía al Derecho del Trabajo? ¿En qué forma podrá coexistir el trabajo dependiente con el trabajo por cuenta propia? ¿Puede contemplarse la contratación temporal como antesala del contrato por tiempo indefinido, o implica incurrir en el trabajo precario? ¿Cuál puede ser la función de los sindicatos y otros interlocutores sociales en el mundo del trabajo? Son algunas preguntas que nos permitimos hacer a nuestra entrevistada. Y expresa:

"Lo que ocurre es que ya no existe el trabajo como categoría uniforme, no existe un solo tipo de trabajador sino diversos tipos de trabajadores. Entonces el Derecho del Trabajo, así como los sindicatos, tienen que adaptarse a esa nueva realidad."

"Ahora bien, con una apreciación muy personal yo diría que la economía de mercado no va a poder seguir funcionando sin un *núcleo duro de trabajo*, que no sabemos si será un 25 o un 50 por ciento, que es el trabajo de siempre, el trabajo industrial; pero vamos a ir también a un entorno laboral muy distinto,

que hará evolucionar el Derecho del Trabajo hacia nuevas variantes, como el trabajo sin empleo, el trabajo familiar. Yo veo que estamos inmersos en unos cambios muy acelerados, y el Derecho del Trabajo tiene que dar entrada a nuevas modalidades. Así el trabajo a tiempo parcial, cuando es buscado voluntariamente, beneficia a muchas mujeres y también hombres a quienes proporciona un ingreso complementario para contribuir a las cargas familiares. Otra cosa es la precariedad, que me merece una valoración muy negativa, pues en España no ha servido como antesala de la contratación por tiempo indefinido, y tenemos más de un 30 por ciento de una temporalidad que no es soportable ni en el aspecto micro-económico ni macro-económico, porque no activa el consumo, por la inseguridad en el empleo."

"Volviendo al tema de la flexibilidad, en la Unión Europea se habla de lo que llaman la *flexicuidad*, que es flexibilidad con seguridad, de manera que un trabajador acude al mercado de trabajo para contratar no con un único empresario sino con muchos empresarios y distintas actividades. Entonces, siempre que se logre la flexibilidad para el empresario y la seguridad para el trabajador, podríamos encontrar ese punto de equilibrio de lo que hablábamos."

A su vez, nuestra entrevistada, se refiere a una modalidad innovadora de los interlocutores sociales, al decir que hay que ampliar la interlocución social más allá de los empresarios y de los sindicatos a otros interlocutores en un mundo *socioactivo*, el mundo de las fundaciones, y de las asociaciones no gubernamentales; "así como los sindicatos han actuado en defensa de los intereses de los trabajadores, estas instituciones desempeñan una actividad solidaria que comprende a ocupados y desocupados..."

Asimismo, señala que la negociación colectiva es un instrumento

esencial para el mundo del trabajo, si bien, tiene que acercarse más a la diversidad de las formas de trabajo...

Agradecemos las manifestaciones de nuestra interlocutora, que estimamos muy estimulantes para los laboristas.

VIII.- ACUERDOS INTERCONTINENTALES SOBRE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE COBERTURA DE VACÍOS. (ESPAÑA).

Con fecha 28 de abril de 1997 las organizaciones empresariales y sindicales mas representativas de España, suscribieron Acuerdos Interconfederales sobre Estabilidad en el Empleo, de Negociación Colectiva y de Cobertura de Vacíos:

Por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), el presidente José María Cuevas Salvador; y por la Confederación Española de Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) el presidente Manuel Otero Luna. Por Comisiones Obreras (CCOO) el secretario general Antonio Gutiérrez Vergara; por Unión General de Trabajadores (UGT) el secretario general Cándido Méndez Rodríguez.

La trascendencia de estos acuerdos reviste dos aspectos fundamentales: Uno de carácter sustantivo, consiste en establecer los objetivos comunes de los interlocutores sociales para mejorar las condiciones de trabajo en el ámbito de la representatividad de los mismos. Otro, en cuanto a que esas organizaciones mediante estos Acuerdos asumen la iniciativa de promover las reformas de las

normas legales para adecuarlas a esos objetivos, sometiéndolas a la sanción del Estado, mediante los procedimientos previstos en la Constitución.

Estabilidad en el Empleo

En la *Introducción* explican los motivos en que se basa cada uno de estos Acuerdos. En lo concerniente a la "Estabilidad en el Empleo", destacan las manifestaciones siguientes:

"CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT, apuestan decididamente en este Acuerdo por potenciar la contratación indefinida; favorecer la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes; especificar y delimitar los supuestos de utilización de la contratación temporal, especialmente los contratos de obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción; mejorar conjuntamente con el Gobierno el actual marco de la protección social del trabajo a tiempo parcial, entre otros."

Asimismo, las organizaciones firmantes acordaron dirigirse al Gobierno para que se constituya un Grupo de Trabajo Tripartito que analice y proponga las medidas que permitan un mejor funcionamiento de las empresas de trabajo temporal.

También otorgan un mayor protagonismo a la negociación colectiva en la contratación, especialmente para los contratos formativos y temporales causales.

El Acuerdo contiene también la propuesta de constitución de una Comisión Mixta de Empleo, de composición bipartita, que promueva las

acciones pertinentes que favorezcan la estabilidad en el empleo, así como el buen funcionamiento del mercado de trabajo.

A su vez, se efectuará el análisis del mercado de trabajo y la aplicación de los mecanismos de extinción por causas objetivas. En este sentido proponen una nueva redacción del artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores respecto a las causas organizativas, tecnológicas y de producción vinculándolas a la superación de las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa.

Por último, agregan al actual artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores la posibilidad de que los convenios colectivos incluyan procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos.

Este Acuerdo contiene los siguientes capítulos, que por su importancia mencionaremos en sus enunciados:

Capítulo 1.- CONTRATACIÓN.

1. Contratos formativos. 1.1. Contrato para la formación. 1.2. Contrato de prácticas. 1.3. Conversión de contratos formativos.- **2. Contratación temporal causal.** 2.1. Contrato por obra o servicio determinados. 2.2. Contrato eventual por circunstancias de la producción. 2.3. Seguimiento de la contratación temporal causal. 2.4. Contrato de lanzamiento de nueva actividad. **3. Trabajo a tiempo parcial.** 3.1. Contrato de trabajo a tiempo parcial. 3.2. Contrato de trabajo fijo y discontinuo. 3.3. Contrato de relevo. **4. Fomento de la contratación indefinida.** **5. Empresas de Trabajo Temporal.** **6. Tiempo de trabajo y empleo.**

Capítulo II. COMISIÓN MIXTA DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO.

Capítulo III. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS.

Negociación Colectiva.

Las organizaciones firmantes desean contribuir a un nuevo sistema de negociación colectiva, dentro del respeto a la autonomía de las partes representadas en cada ámbito de negociación, a fin de evitar la "atomización actualmente existente", con el propósito de establecer una adecuada articulación entre los distintos ámbitos, de manera que determinadas materias queden reservadas al convenio colectivo nacional sectorial, otras en ámbitos inferiores (territorial y de empresa) y otras pueden ser objeto de negociación en éstos últimos ámbitos.

El Acuerdo señala que los convenios colectivos deberán mantener "los objetivos de fomentar la contratación indefinida, procurar un adecuado uso de las distintas modalidades de contratación y potenciar la utilización de los contratos de formación y en prácticas." Cabe destacar que el Acuerdo cumplirá y ampliará en el futuro la normatividad laboral vigente, respecto a los contratos de obra o servicio y eventuales, "con especial consideración a la conversión de los contratos temporales en los nuevos contratos indefinidos establecidos como medida específica de fomento en el empleo."

El Acuerdo trata los puntos subsiguientes:

...

3o. Estructura profesional. 4o. Estructura salarial. 5o. Jornada. 6o. Movilidad, cambio de condiciones de trabajo y otros. 7o. Derechos sindicales y régimen de información y consulta en las relaciones laborales. 8o. Criterios

generales del procedimiento negociador. 9o. Régimen disciplinario. 10o. Seguridad, salud y prevención de riesgos laborales. 11o. Articulación negociadora y concurrencia de convenios. 12o. Administración del convenio. 13o. Formación profesional. 14o. Mediación y arbitraje; V) ÁMBITO TEMPORAL. (Tendrá una vigencia de 4 años; y 6 meses antes de la caducidad podrá cada una de las partes instar su renovación mediante escrito fundado.- VI) CALENDARIO OPERATIVO. VII) COMISIÓN MIXTA. VIII) COLABORACIÓN INSTITUCIONAL.

Contiene una Disposición Adicional, en el sentido de que la consecución de los objetivos previstos en relación con los contenidos de los convenios colectivos, pueden suscitar las correspondientes modificaciones legislativas; cuya solicitud será estudiada y formulada por las Organizaciones signatarias, al tenor de las experiencias y resultados que se hayan producido.

Cobertura de Vacíos.

Este Acuerdo va destinado fundamentalmente a cubrir los vacíos de contenido producidos por la desaparición de las Ordenanzas Laborales, y se centrará en las siguientes materias:

TITULO PRIMERO.-	NORMAS DE CONFIGURACIÓN.
TITULO SEGUNDO.-	CONDICIONES DE TRABAJO.
CAPITULO PRIMERO.-	ESTRUCTURA PROFESIONAL.
CAPITULO SEGUNDO.-	PROMOCIÓN DE LOS TRABAJADORES.
CAPITULO TERCERO.-	ESTRUCTURA SALARIAL.
CAPITULO CUARTO.-	RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Dada la complejidad de las disposiciones concernientes a las materias mencionadas, nos referiremos a las que estimamos de una especial importancia.

Así, en el Capítulo Primero, relativo a la Estructura Profesional, el artículo 8 concerniente a la movilidad funcional. Este artículo establece que podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, teniendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estado de los Trabajadores.

Ahora bien, en la obra Reforma Laboral, de Emilio Torres Gallego,⁴⁹ en su Comentario del texto nuevo del artículo 22 del Estatuto, dice:

"La negociación colectiva es, en este caso, el sistema preferente para el establecimiento de las normas de clasificación profesional de los trabajadores y -así hay que entenderlo- las de definición de la categoría o grupo profesional. En defecto de la negociación colectiva, se permiten acuerdos entre empresa y representantes de los trabajadores, lo cual es prácticamente equivalente a tal negociación porque, en definitiva, se exige acuerdo entre empresa y trabajadores terminando de esta forma la rigidez del actual sistema de clasificación profesional y su encuadramiento..."

A su vez, transcribe el nuevo artículo 39 del Estatuto de los

⁴⁹ TORRES GALLEGO, Emilio. Reforma Laboral. Textos y Comentarios. Ciencias de la Dirección, S.A. Madrid, 1994. Págs. 36, 61 y sig.

Trabajadores, relativo a la movilidad funcional, del cual reproducimos en lo conducente:

"1.- La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes."

"2.- La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención..."

"3.- La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen."

...

"5.- El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio Colectivo."

Cabe citar el artículo 40 que atañe a la "movilidad geográfica", el cual

dispone:

"1.- El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económica, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial..."

De las disposiciones anteriores se desprende, en nuestro concepto, que no se trata de una flexibilidad discrecional, sino de una flexibilidad reglada.

DECLARACIÓN DIRIGIDA AL GOBIERNO POR LAS
ORGANIZACIONES SIGNATARIAS DE LOS ACUERDOS
INTERCONFEDERALES SOBRE ESTABILIDAD EN EL
EMPLEO, DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, Y DE
COBERTURA DE VACÍOS.

Las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales, signatarias de los Acuerdos Interconfederales mencionados, emitieron con fecha 9 de mayo de 1997 una Declaración en Madrid, dirigida al Gobierno, con motivo de la firma de dichos Acuerdos.

Nos referiremos a algunos aspectos fundamentales de la Declaración: Señala que el primero de los Acuerdos ha sido formulado basándose en el principio de autonomía colectiva. No obstante, dado que afectó las normas vigentes y propone modificaciones de las mismas, las partes entienden que corresponda al Gobierno la elaboración de tales disposiciones, de conformidad

con lo previsto en la Constitución Española.

En este sentido, requieren la colaboración del Gobierno para la articulación de políticas activas de empleo con carácter general, que actúen como complemento de las medidas propuestas en el terreno de la contratación, especialmente aquellas dirigidas sobre las empresas de menor dimensión. Asimismo, las partes se comprometen a analizar, conjuntamente con el Gobierno, las medidas que puedan constituir un incentivo para la conversión de los contratos de duración determinada y temporales en otros indefinidos, reordenando también los incentivos existentes. En la misma línea, proponen la necesidad de abordar el tratamiento de los contratos de relevo.

NOTA: Contrato de Relevo conforme a las disposiciones aplicables:

"Es el que se concierta con un trabajador inscrito en la Oficina de Empleo, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa, que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa."

Acerca de las propuestas formuladas respecto al contrato para la formación, las partes signatarias instan al Gobierno para que, en el marco del Consejo General de Formación Profesional, se articulen las medidas y procedimientos necesarios que permitan la expedición de los certificados de profesionalidad.

En el punto cinco solicitan del Gobierno que por las vías adecuadas se estudie la cobertura de las contingencias de los contratos a tiempo parcial en las modalidades de duración que señalan, que se estudie la regulación de las prestaciones por incapacidad temporal en los contratos a tiempo parcial y para

la formación; adoptándose medidas de protección social que permitan el desarrollo de la carrera profesional en los contratos para la formación.

En el punto seis proponen al Gobierno el establecimiento de un grupo tripartito para analizar el funcionamiento de las empresas de trabajo temporal a fin de mejorar todos aquellos aspectos que permitan un mejor funcionamiento de las mismas.

El punto siete se refiere a trabajo en horas extraordinarias, en congruencia con el objetivo de incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.

En el punto ocho solicitan del Gobierno la puesta en marcha de la Fundación adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en coordinación con otras Fundaciones afines.

En el punto nueve solicitan al Gobierno se realicen las modificaciones legales y reglamentarias que requieran su adaptación al régimen de extensión de los convenios colectivos, conducentes a evitar situaciones de indefensión o vacíos normativos.

En el punto diez proponen que el conjunto de medidas citadas no deberá agotar el tratamiento de materias contempladas en distintos Acuerdos, que proponen desarrollar en los próximos años, en su caso, en colaboración con el Gobierno.

Las anteriores propuestas condujeron, a la aprobación del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo de 1997, del cual transcribimos algunos aspectos

que creemos esenciales, de la Exposición de Motivos:

"En atención a las finalidades y circunstancias anteriormente señaladas, la presente norma tiene como objetivos específicos potenciar la contratación indefinida; favorecer la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes; especificar y delimitar los supuestos de utilización de la contratación laboral, especialmente los contratos de obra o servicio o eventual por circunstancias de la producción, y mejorar el actual marco de la protección social del trabajo a tiempo parcial, entre otros."

"Con carácter transitorio se articula una modalidad para el fomento de la contratación indefinida, dirigida a colectivos específicos singularmente afectados por el desempleo y la inestabilidad laboral, estableciéndose algunas particularidades, que tienen una sólida, razonable y objetiva fundamentación, en lo que se refiere a su régimen indemnizatorio en el supuesto de que la extinción del contrato se produjera a través de un despido objetivo declarado improcedente."

"También se otorga un mayor protagonismo a la negociación colectiva en la contratación, especialmente en los contratos formativos y temporales causales, introduciéndose, en función de los acuerdos alcanzados entre los agentes sociales, una nueva redacción del artículo 52, c) del Estatuto de los Trabajadores respecto a las causas organizativas, tecnológicas y de producción vinculándolas a la superación de las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa por su posición competitiva o por exigencias de la demanda a través de una mejor organización de los recursos."

"Los principios de causalidad del despido y del control iudicial impuestos por el

vigente ordenamiento jurídico se mantienen plenamente."

"Por último, en relación con la extinción de la relación laboral, la presente norma añade al actual artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores la posibilidad de que los convenios colectivos articulen procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos en el ámbito correspondiente."

También es importante mencionar el Real Decreto-Ley 9/1997, de 16 de mayo, por el que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo.

La Exposición de Motivos señala que esta norma regula los incentivos fiscales y de Seguridad Social a la contratación indefinida y a la transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporal.

Agrega que la incentivación comprende normas específicas que toman en cuenta las circunstancias personales que concurren en trabajadores con especiales dificultades de acceso al empleo.

Asimismo, expresa en lo conducente:

"...La incentivación se concreta en importantes bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, debidamente graduadas, que se financiarán con cargo a las correspondientes partidas presupuestarias del Instituto Nacional de Empleo. Ello permite que no se vean afectados negativamente los ingresos del Sistema de Seguridad Social ni tampoco los recursos destinados a políticas activas..."

Es interesante señalar el Ámbito de Aplicación, contenido en el Artículo 2:

"1.- Podrán acogerse a los beneficios establecidos en este Real Decreto-Ley las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica, que contraten indefinidamente a trabajadores desempleados incluidos en alguno de los colectivos siguientes:"

- "a) Jóvenes desempleados menores de treinta años.
- b) Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo por un período de, al menos, doce meses.
- c) Desempleados mayores de cuarenta y cinco años."

"2.- Igualmente, se incentivará la transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporal, cualquiera que sea la modalidad contractual objeto de transformación, vigentes en el momento de entrada en vigor de la presente norma. Asimismo, se incentivará la transformación en indefinidos, de los contratos de aprendizaje, prácticas, para la formación, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración."

A su vez, la "Disposición Adicional Segunda. Derecho Transitorio" especifica las normas aplicables para "los incentivos a la contratación indefinida de trabajadores minusválidos."

CUARTA PARTE. LA OIT Y LA JUSTICIA SOCIAL.

I. DESARROLLO ECONÓMICO Y JUSTICIA SOCIAL

Entre las exposiciones contenidas en la obra publicada por la Organización Internacional del trabajo con motivo del 75o. aniversario de su fundación, intitulada "Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social", mencionaremos las siguientes:

En cuanto al sector sindical, Luis A. Anderson McNeill ⁵⁰ (Panamá), Secretario General de la Organización Regional Interamericana de trabajadores (ORIT), señala que es inaceptable el argumento de que el desarrollo económico requiere dejar en libertad a los empresarios, sin sujetarse a las restricciones que conllevan las normas de protección al trabajo y a los trabajadores, para que puedan enfrentarse a la competitividad; pues ellos consideran que esas restricciones dificultan el crecimiento económico y la creación de fuentes de empleo.

Estima el señor Anderson, que si bien la concertación social es el procedimiento más conveniente para las relaciones entre los factores de la producción, también debe tenerse en cuenta que de nada servirán los avances técnicos y el crecimiento económico, si ellos no conducen a abatir la pobreza, la desigualdad y la explotación.

⁵⁰ ANDERSON MCNEILL, Luis A. OIT. Retos y perspectivas del tripartismo en un mundo globalizado. (Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75o. aniversario de la OIT). Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1994. p. 21 y sig

Mohammed Bedjaoui⁵¹ (Argelia), Miembro de la Corte Internacional de Justicia de La Haya, aboga por una "Carta mundial del trabajo humano y de la justicia social". Plantea el problema del trabajo humano y de la justicia social".

Plantea el problema del subdesarrollo en que viven las tres cuartas partes de los pobladores del planeta, y la exigencia de consolidar el progreso social del mundo del trabajo. Se refiere a los distintos modelos económicos en el mundo, como el anglosajón, el alemán, e incluso un tercer modelo, el japonés, que han imitado las economías asiáticas, y señala que en algunos países muy desarrollados, ciertos empleadores promueven la competitividad en detrimento de la noción de empleo vitalicio, que implicaba una trayectoria laboral y una jubilación satisfactoria; pues actualmente implantan la fórmula del contrato por tiempo determinado para los empleados y obreros, bajo el signo de la precariedad y de la inestabilidad, que significa una regresión a la era preindustrial: "De esta forma -expresa-, el empleo se independiza de su "soporte humano".

Ante este panorama, estima que la respuesta de la Organización Internacional del Trabajo debía ser la adopción de una "Carta mundial del trabajo humano y de la justicia social", lo que originaría el fundamento del "Derecho social internacional". Debemos resaltar su trascendental iniciativa, en congruencia con sus manifestaciones anteriores:

¿No convendría que los programas, la estructura y los métodos de trabajo de la OIT fuesen sometidos a una operación de rejuvenecimiento en la que se

⁵¹ BEDJAOUI, Mohammed. O.I.T. Por una "Carta mundial del trabajo humano y de la justicia social". (Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75o. aniversario de la OIT). Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1994. p. 27 y sig

expresara nuestra voluntad de construir un mundo más justo y más pacífico?
¿No ha llegado el momento en que la OIT, instrumento de cooperación social e internacional, pase a ser el instrumento de la justicia social internacional?

Boutros Boutros-Ghali ⁵² (Egipto), entonces Secretario General de las Naciones Unidas, señala que la Organización Internacional del Trabajo tiene un derecho de primogenitura con respecto a las Naciones Unidas, por lo que a partir de 1946, se convirtió en su primer organismo especializado.

Hace notar que la OIT ha venido esforzándose por promover la justicia social para los trabajadores de todo el mundo, plasmándose esa finalidad en su actividad normativa; pero estima que debe avanzar en sus objetivos, y reafirmar enérgicamente que el progreso social tiene que ir al lado del económico.

Manifiesta que es inadmisibles la persistencia del alto nivel de la pobreza en el mundo, pues en esa fecha 1.300 millones de personas vivían en la miseria, aunándose el gran número de niños que mueren de malnutrición en las regiones más atrasadas del planeta.

Michel Camdessus ⁵³ (Francia), Director Gerente del Fondo Monetario Internacional, expresa que es fundamental lograr un entendimiento en el plano nacional e internacional sobre la naturaleza de los problemas económicos y

⁵² BOUTROS-GHALI, Boutros. O.I.T. Las Naciones Unidas y la OIT frente al imperativo del desarrollo social. (Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75o. aniversario de la OIT). Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1994 p. 59 y sig.

⁵³ CAMDESSUS, Michel. O.I.T. La OIT y el FMI en sus principales jalones. (Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75o. aniversario de la OIT). Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1994, p. 67 y sig.

sociales en la actualidad, así como sobre las soluciones requeridas.

Considera que el crecimiento económico por sí solo no puede resolver los problemas, pues debe ir acompañado del desarrollo de los recursos productivos -humanos o naturales-, y que a su vez se distribuyan equitativamente los frutos de la productividad, mediante un mayor empleo y una disminución de la pobreza, junto al respeto a los derechos humanos y la preservación del ambiente. También debe procurarse frenar la explosión demográfica.

José María Dagnino Pastore,⁵⁴ se refiere a: "La OIT en un mundo en mutación". Señala las consecuencias del impresionante avance científico y tecnológico; entre las cuales mencionamos que el progreso de los transportes y de las comunicaciones ha acelerado la movilidad interna e internacional de los factores de la producción, y ha ocasionado la mundialización de la economía; así como los cambios en la estructura del empleo.

Plantea que la OIT ante la nueva situación mundial, para cumplir con sus finalidades esenciales, debe adecuar y ampliar sus objetivos, especificando y actuar en consonancia con los mismos.

Estimamos de gran interés entre las "ampliaciones" que propone, ocuparse de lo que gráficamente denomina grandes "ausentes", que carecen o tienen poca representatividad: Los desocupados, los informales, los inmigrantes etc.

⁵⁴ DAGNINO PASTORE, José María. La OIT en un mundo en mutación. O I T (Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75o. aniversario de la OIT). Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1994 p. 79 y sig.

Asimismo articular el tratamiento de los autoempleados, independientes, y otro tipo de relaciones no tripartitas, entre los interlocutores sociales. Reactivar la lucha contra la pobreza, coordinando con otros organismos internacionales que actúan en ese campo:

En este sentido, por su contenido innovador transcribimos los siguientes puntos:

- "d) Generar la *ampliación de oportunidades* difundiendo y capacitando en técnicas para los microemprendimientos, el autoempleo, las asociaciones voluntarias, etc.
- e) Recopilar, procesar y difundir información sobre nuevas políticas experimentadas en países en proceso de ajuste:
 - incremento del empleo productivo;
 - creación de microemprendimientos;
 - reducción de costos laborales;
 - flexibilización de la producción y del uso de la fuerza laboral;
 - cambio de los sistemas de remuneración;
 - reconversión de la fuerza laboral;
 - adecuación de los sistemas de educación y de formación;
 - combate de la pobreza y la marginación."

Es también interesante el punto de vista del señor Felipe González,⁵⁵ entonces Presidente del Gobierno de España, en el sentido de que

⁵⁵ GONZÁLEZ, Felipe. Reflexiones sobre la OIT y la nueva realidad mundial. OIT. (Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75o. aniversario de la OIT). Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1994. p 125 y sig.

competitividad, solidaridad y progreso social no son excluyentes, sino que son conceptos que se complementan y se refuerzan; y por tanto, el desarrollo económico debe armonizarse con el progreso social.

De las anteriores exposiciones puede inferirse que el modelo del sistema capitalista que tiende a una sociedad basada en un liberalismo económico excesivo, no es adecuado a los países en vías de desarrollo.

La orientación deseable debe tender al desarrollo autónomo de los factores económicos para potenciar el progreso social, pero sin que el Estado asuma simplemente un papel de espectador, porque uno de los fines principales del Estado es la justicia social. Y principalmente en los países en desarrollo, tiene necesariamente que asumir iniciativas en amplias zonas de la vida económica y social. Así, la promoción de la capacitación indispensable para asumir el reto de la competitividad y la calidad, que, como se ha demostrado, sería insuficiente si se dejase simplemente en manos de los empresarios.

Otro aspecto importantísimo, ante el reto de las nuevas tecnologías, consiste en procurar la implantación de tecnologías que se adapten a las características de los trabajadores de los países en vías de desarrollo, para evitar la inadaptación brusca de las nuevas tecnologías, como ya se ha apuntado por algunos investigadores.

Además, la posible protección a sectores marginados, que aunque no estén cubiertos específicamente por la legislación laboral, deben ser objeto de atención como integrantes de la comunidad social.

Asimismo, el régimen de seguridad social, vivienda, educación, etc.

Cabe hacer notar al respecto que, en una importante investigación de Adriana Marshall,⁵⁶ sobre "Consecuencias económicas de los regímenes de protección de los trabajadores en América Latina", publicada en la Revista Internacional del Trabajo 1994/1, demuestra que el principio de que basta con flexibilizar los despidos y los contratos de trabajo para mejorar los resultados económicos de las empresas, se basa en una concepción equivocada. Y a esta conclusión llega después de hacer un análisis de la economía y el mercado en varios países latinoamericanos, como Argentina, Brasil, México, Colombia, Chile, Perú y Uruguay.

Un interesante punto de vista sobre la política laboral, que refleja la opinión de ciertos empleadores, lo proporciona Klaus Murmann⁵⁷ (Alemania), Presidente de la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania, al manifestar que lo que conduce realmente al fomento del empleo son la promoción de las inversiones y del espíritu de empresa privada, una formación profesional que esté en armonía con la demanda del mercado y el mejoramiento de la aptitud individual para el trabajo.

Sugiere que no se trata solamente de mejorar la protección de los que ya tienen un empleo, sino de promover la creación de empleos por medio de incentivos para la eficacia, flexibilidad y desreglamentación a fin de dejar en mayor libertad a las empresas ante las normas reguladoras de las relaciones de trabajo.

⁵⁶ MARSHALL, Adriana. Consecuencias económicas de los regímenes de protección de los trabajadores en América Latina. OIT. Revista Internacional del Trabajo, 1994/1. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, p. 59 y sig.

⁵⁷ OIT MURMANN, Klaus. Consideraciones sobre el futuro papel de la OIT. (Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75o. aniversario de la OIT). Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1994 p 217 y sig.

A su vez, el señor Lawrence H. Summers⁵⁸ (Estados Unidos), en su ensayo "El trabajo y el siglo XXI", considera que la revolución pos-industrial está ya en marcha, y que los países que encabecen la economía mundial del Siglo XXI serán aquellos que sepan adoptar un sistema educativo capaz de satisfacer adecuadamente una demanda cada vez mayor de trabajadores calificados técnica y profesionalmente.

Alude al hecho de que el empleo artesanal, que ha venido constituyendo la base de los movimientos sindicales, irá disminuyendo; y para que los sindicatos sigan desempeñando una función positiva será preciso que se transformen adaptándose a la nueva estructura de la fuerza laboral.

II.- RENOVACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Entre las aportaciones a la obra intitulada "Pensamientos sobre el Porvenir de la Justicia Social" publicada por la OIT, aunque todos los ensayos que reúne son de alto nivel por la personalidad de los autores y el contenido de los mismos, nos referiremos a algunos representativos de las distintas regiones y sectores que comprende.

Adebayo Adedeji⁵⁹ (Nigeria) ex-Subsecretario General de las Naciones

⁵⁸ SUMMERS, Lawrence H. El trabajo y el siglo XXI. O.I.T. (Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75o. aniversario de la OIT). Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1994 p 299 y sig.

⁵⁹ ADEDEJI, Adebayo. Podría encontrarse una política mundial de trabajo y empleo holística y centrada en el ser humano? O.I.T. (Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75o. aniversario de la OIT). Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1994. p 7 y sig.

Unidas y Secretario Ejecutivo de la Comisión Económica para África, aborda el tema siguiente: "¿Podría encontrarse una política mundial de trabajo y empleo holística (integral) y centrada en el ser humano?"

Apunta el temor de la regresión hacia una época de desempleo a gran escala, cíclico y por tiempo indefinido. Considera que la celebración del aniversario de la OIT en 1994 y la reunión en 1995 de la Cumbre Mundial para el Desarrollo Social, patrocinada por las Naciones Unidas, nos brinda dos oportunidades históricas para emprender una difícil evaluación de la situación del trabajo y del empleo en el mundo y para proponer una estrategia, a fin de lograr un mundo que ofrezca a todos los hombres y a todas las mujeres una seguridad en su trabajo y por ende una seguridad en sus hogares, de conformidad con los objetivos fijados en la Carta de las Naciones Unidas.

A su vez, desvirtúa la creencia de que el crecimiento conlleva el incremento de la generación de empleo, porque no lo confirman los hechos. Explica que entre las causas que subyacen en el crecimiento sin empleos y en la crisis mundial del empleo se encuentran cuatro factores:

El primero, la implantación en los años 80 de la política del libre mercado que llegó a ser un dogma, entronizada bajo el liderazgo del Presidente Ronald Reagan en la Casa Blanca y de Margaret Thatcher, en Whitehall.

El segundo factor es la tecnología moderna, que provocó el miedo a los robots y a las fábricas informatizadas, temores que parecían haberse disipado en los años 60 a causa de la expansión industrial que mantuvo el empleo; pero a partir de los años 70 y a pesar de las tasas de crecimiento del PIB de los países industrializados, las oportunidades de empleo decrecieron. "Esto se ha

debido -expresa- a que las tres cuartas partes del aumento de la producción han sido consecuencia de aumentos de productividad, mientras que las inversiones de capital sólo han contado para la última cuarta parte. Apenas se crean puestos de trabajo. De hecho, algunos de los antiguos se han suprimido, porque ya no son necesarios. Y cabe esperar que las nuevas tecnologías exacerbén aún más este fenómeno de crecimiento sin empleos".

En tercer lugar considera que la difusión de la economía de mercado entre los países del tercer mundo y en Europa oriental, propició el desarrollo de una serie de mercados mundiales, del campo de las finanzas y de la gestión administrativa, en nuevas formas de tecnología y en intercambios comerciales.

Menciona como cuarto factor el problema de las discordancias existentes entre la oferta del personal procedente del sistema educativo y los requerimientos de la demanda de mano de obra adecuada para las necesidades de la economía, al advertir: "La mayor parte de los países carecen de un sistema nacional de programas de aprendizaje. Esto explica las elevadas tasas de desempleo que se dan entre los universitarios. Incluso los que encuentran empleo tienen que conformarse con salarios inferiores y trabajos menos especializados, y se ven obligados con frecuencia a empezar su vida laboral con unos empleos de nivel inferior al que hubieran podido considerar adecuado."

Por ello, entiende que debe establecerse el marco de un paradigma integral en el mundo del trabajo centrado en el ser humano, que podríamos calificar como la aspiración de preservar la política laboral del mecanismo deshumanizado de las innovaciones tecnológicas, para vincularla a los derechos humanos: Lo que se desprende de estas aleccionadoras conclusiones:

"La erradicación de la pobreza de las masas ha de tener como fundamento la premisa de que el desarrollo, la transformación y el cambio han de ser lanzados y mantenidos por las propias poblaciones mediante su participación plena y activa. El establecimiento de una estrategia de trabajo y empleo centrada en el ser humano no es más que un componente, aunque fundamental, del objetivo de establecer un paradigma de desarrollo centrado en el hombre. Entre otros componentes figura la libertad social y política del individuo. Por consiguiente, la autonomía económica y política del individuo. Por consiguiente, la autonomía económica y política es condición imprescindible de ese paradigma de desarrollo. Para conseguirlo es preciso que los gobiernos sepan asumir sus funciones. Deberán abandonarse todas aquellas políticas y programas que sirven más para alienar que para movilizar, que marginan más que estimulan a la población."

III.- LA SITUACIÓN MUNDIAL DEL EMPLEO.

"Habrá que analizar el costo humano de una lucha económica desenfrenada y ciega en pos del mayor lucro inmediato posible". Michel Hansenne. Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.⁶⁰

La Organización Internacional del Trabajo ha publicado una serie de estudios realizados por investigadores especializados, sobre "El trabajo en el mundo". En el tomo concerniente a 1994, el Director General de la Oficina, Michel Hansenne, escribe un prólogo donde explica el contenido de la obra, en el cual resalta que en ella se presenta un inventario actualizado de la situación

⁶⁰ HANSENNE, Michel El Trabajo en el mundo. 1994 O.I.T. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1994. p.IV, V, 13 y 59.

del empleo a raíz de la acelerada mundialización de la economía.

Estimamos interesante apuntar algunos aspectos fundamentales de esta obra: La situación del empleo empeoró en 1992-1993, y esa tendencia produjo efectos negativos de carácter social; tales como restricciones del personal, mayores dificultades para los jóvenes en encontrar empleo, aumento de la ocupación por cuenta propia o trabajo independiente no protegido por la legislación laboral, mayor participación de la mujer en la fuerza de trabajo, donde consideramos que se conjugan dos factores, la aspiración a realizar su propia personalidad y la necesidad de aportar sus ingresos al sostenimiento de la familia. Además, se extiende el trabajo a tiempo parcial, e inclusive el trabajo por tiempo compartido, así como la llamada "economía sumergida", no estructurada y al margen de la contribución fiscal.

La contracción en la demanda de empleo ha provocado una enorme afluencia en la oferta de mano de obra. La OIT considera que cada año se incorpora a la fuerza de trabajo mundial, por parte de la población económicamente activa, algo más de cuarenta y tres millones de personas que buscan empleo, sin que haya cedido el desempleo o subempleo.

"Junto con el crecimiento natural de la población -expresa la OIT-, las migraciones han contribuido al desarrollo de la fuerza de trabajo. Una de las características principales del cambio demográfico en los países en desarrollo, en el curso de un par de decenios, es la rapidez con que se han ido llevando a cabo el proceso de urbanización y el tremendo crecimiento de las grandes ciudades".

La OIT señala, entre sus conclusiones, que la organización y los

métodos de trabajo se están modificando en respuesta a las exigencias y aspiraciones de los empresarios y los consumidores, que se contraponen y confluyen en el moderno proceso industrial: "Los consumidores desean que progrese la calidad de todo lo que les brinda el mercado y además aspiran a que bajen los precios, aumente la variedad de la oferta de bienes y servicios y mejore la atención de la clientela; todo el sistema de producción se orienta hacia una coordinación más racional de actividades complejas y dispersas, y cada vez es más evidente que las innovaciones técnicas demandan adaptaciones rápidas e incesantes y, por ende, una fuerza de trabajo motivada y competente."

Michel Hansenne expresa que la OIT ha sostenido enfáticamente el criterio de que "el crecimiento económico está al servicio del hombre y no debe utilizarse contra él". Por ello, en esta obra se considera que el trabajo con tiempo parcial o en tiempo compartido, debe justificarse no únicamente en interés del empresario, sino también para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares; por lo que no puede contemplarse sólo en función de la reducción de los costos de la mano de obra, y en consecuencia debe contar con la protección adecuada de la legislación laboral y social.

En lo concerniente a las organizaciones de empresarios se muestra la perspectiva de "una negociación colectiva multinacional", que se ha manifestado a escala europea, mediante las discusiones de alto nivel entre representantes de la Unión de Confederaciones de la Industria y de los Empleadores (UNICE) y de la Confederación Europea de Sindicatos (CES); si bien se hace notar que los empresarios se han opuesto a la firma de acuerdos vinculantes, de manera que los acuerdos sean suficientemente flexibles para adecuarlos a las condiciones específicas de cada empresa.

A los sindicatos dedicó la OIT un estudio especial en "El trabajo en el mundo, 1993."⁶¹ En él se hace la observación de que en el último decenio de este siglo tendrán que enfrentarse los sindicatos a numerosos problemas que difieren de los que tuvieron que afrontar en los decenios anteriores. En primer término por los efectos de la recesión mundial, y como consecuencia de los cambios estructurales que conlleva. En las áreas industrializadas con economía de mercado, las formas de trabajo actuales no se parecen a las tradicionales de la industria de chimeneas; las nuevas fábricas utilizan equipos y materiales complejos, manejan frecuentemente ordenadores y robots, y se desdibuja la frontera entre las categorías de trabajadores manuales y de empleados o técnicos.

Entre los problemas que "acechan" a los sindicatos en los años noventa, menciona la OIT que tendrán que dedicar su atención a nuevos procesos industriales, y a los sectores de la banca comercial.

Como resultado de análisis efectuados en once federaciones sindicales de ocho países industrializados, la OIT señala que los sindicatos contemplan actualmente una serie de objetivos prioritarios, tales como:

Instituciones financieras.- Como consecuencia de la recesión que ha sufrido la industria manufacturera en gran escala, a la vez que ha cobrado mayor importancia el sector de los servicios, en el Reino Unido algunos sindicatos ponen ahora sus miras en las industrias de servicios. Esta orientación la han seguido en otros países, por ejemplo, la Confederación Sindical de los Países Bajos está procurando atraerse al personal de la banca comercial.

⁶¹ El Trabajo en el Mundo 1993. O.I.T. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1993. p. 41, 47 y sig.

Los empleados.- En virtud de que los que desempeñan carreras profesionales tienen una mentalidad más individualista y se resisten a la afiliación sindical, los sindicatos de varios países se preocupan por atender no sólo a los intereses de grupo, sino también a las necesidades individuales, y a estos trabajadores se les proporciona asesoramiento en materia de contratos de trabajo, pensiones e impuestos, etc.

La mujeres.- En la más grande organización sindical internacional, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, el 34% de sus miembros son mujeres; de ahí que procuran darles un asesoramiento especial.

Los trabajadores en régimen de dedicación parcial y periféricos.- A medida que los empresarios aplican nuevas formas de organización del trabajo, a fin de contar con una "mano de obra flexible" -como tiempo parcial, temporal, trabajo independiente o trabajos a domicilio- los sindicatos afrontan este problema tratando de obtener apoyo con una legislación que limite el trabajo "precario", y en varios países procuran incluir en los convenios colectivos cláusulas que protejan a estos trabajadores.

Los trabajadores jóvenes.- En algunos países, los sindicatos se han ocupado de las necesidades específicas de los trabajadores jóvenes, inclusive se han elaborado estrategias para atraerlos a la sindicación. En Australia, por ejemplo, se preparan materiales didácticos para informar a los jóvenes sobre las ventajas de sindicalizarse. Asimismo, el Congreso de Sindicatos Británicos tiene un programa llamado "Adopte una escuela", que tiene por objeto incitar a los sindicatos a que visiten los centros escolares para entablar una relación con los estudiantes y con los maestros.

El cambio tecnológico.- Toda vez que las nuevas tecnologías, especialmente las de informática, han repercutido notablemente en los centros de trabajo, tanto en sus aspectos positivos al propiciar la reducción de las tareas peligrosas, como en los negativos por la supresión de puestos y la disminución de los salarios de quienes no asimilan las innovaciones, los sindicatos tienen que interesarse en planificar los resultados de los cambios tecnológicos. En el Japón y otros países, los sindicatos han establecido acuerdos con los empresarios acerca de los problemas que suscita la incorporación de las nuevas tecnologías.

Una mayor gama de servicios sindicales.- Los sindicatos en algunos países han establecido servicios para favorecer exclusivamente a sus agremiados, a fin de evitar que de ello se beneficien los no sindicalizados; tales como tarjetas especiales de crédito de "privilegio", con un interés muy bajo, y descuentos por concepto de vacaciones, productos farmacéuticos mediante receta médica, etc.

El aumento de la cooperación internacional.- La creación de organismos que promueven la internacionalización del comercio ha motivado que los sindicatos establezcan vinculaciones internacionales, como en el caso de la Comunidad Europea, donde las empresas multinacionales que operan en el seno de la misma, requieren mantener consultas para coordinar sus actividades en cuestiones que atañen de alguna manera a sus trabajadores.

La internacionalización de la economía mundial.- La OIT considera que los trabajadores no se han beneficiado adecuadamente de sus aportaciones a la enorme expansión del comercio mundial; debido en parte a que los empresarios

han tratado de utilizar mano de obra barata y de limitar la intervención de los sindicatos en los países en que han realizado inversiones. Al respecto, preconiza la cooperación de los sindicatos en el ámbito internacional, en consonancia con la mundialización de la economía: "El movimiento sindical internacional ha empezado hace poco a ocuparse del proceso cada vez más avanzado de universalización del capital y las finanzas. La defensa de los derechos de los trabajadores en todo el mundo exigirá que el movimiento sindical reflexione y se organice a nivel internacional. Sólo mediante una colaboración y solidaridad internacionales se podrá servir a los intereses tanto de los sindicatos, como de los trabajadores del año 2000 y del futuro".

IV.- LA JUSTICIA SOCIAL EN UNA ECONOMÍA QUE SE MUNDIALIZA

La Memoria 1994 del Director de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Michel Hansenne ⁶² ofrece una dramática exposición de las expectativas del mundo del trabajo y consiguientemente del derecho laboral, ante la mundialización de la economía; los cambios tecnológicos que implican una nueva revolución industrial; la desigualdad entre los países que encabezan el poder económico y los países en vía de desarrollo; el debilitamiento de los Estados Nacionales para confrontar los mecanismos impositivos de las empresas multinacionales; el desempleo y el empleo precario; la marginación y la pobreza, junto a las presiones demográficas de las nuevas generaciones que carecen de un lugar en la vida.

⁶² HANSENNE, Michel. Conferencia Internacional del Trabajo. 81a. Reunión. Memoria del Director General. Preservar los Valores, Promover el Cambio: La Justicia Social en una Economía que se mundializa. Ginebra, OIT, 1994. págs. 14, 15, 17, 18, 19, 20, 22, 24, 25, 26.

Mencionaremos algunos de los datos que resaltan en esta Memoria.

A principios del decenio 1990 estaban en actividad treinta y siete mil empresas multinacionales (no financieras), en contraste con el número de esas empresas registradas hace 20 años, tan sólo siete mil. "En su conjunto -expresa- las empresas multinacionales controlan el tercio aproximadamente, de los haberes productivos del sector privado del mundo entero."

A su vez, se produce el fenómeno de la formación de entidades regionales que se proponen suprimir las barreras comerciales y crear amplias zonas de libre comercio. De éstas cabe destacar la Comunidad Económica Europea, que mediante la creación de un mercado único tiende a una más completa Unión Europea. En América el Tratado de Libre Comercio, suscrito por el Canadá, Estados Unidos y México.

Los poderosos factores económicos transnacionales, desdibujan el concepto tradicional de la Nación-Estado, y llevan a provocar incertidumbre en los interlocutores económicos para la regulación de las relaciones de trabajo entre los factores de la producción, acerca de si los empleadores tienen un control efectivo para adoptar compromisos, o si están mediatizados por factores extranacionales.

Ante esas circunstancias se plantea el Director de la OIT la interrogante de si es posible establecer una reglamentación mundial del trabajo, ésto es, un Código Internacional del Trabajo, cuyas normas sean acatadas y aplicadas para preservar los derechos de los trabajadores.

Al respecto, alude a la cuestión de la "Cláusula Social", para que se respeten en

el contexto de la interrelación económica y financiera internacional, las garantías laborales.

El señor Michel Hansenne plantea un problema importantísimo al señalar que es insuficiente en la actualidad el ámbito de competencia de la OIT limitada a la formulación de convenios para reglamentar las relaciones de trabajo, sino que debe incidir en los nuevos procesos de la economía mundial, para tratar de frenar el empobrecimiento cada vez mayor de ciertas partes del mundo y de determinados grupos sociales.

En tal sentido, cabe mencionar el dato citado por Lloyd G. Reynolds⁶³ en la obra "Economía Laboral y Relaciones de Trabajo", al indicar: "...El predominio de las relaciones patrón-empleado se asocia al surgimiento de la industria moderna y de las grandes unidades productivas, limitado todavía a ciertas regiones del mundo. La mayor parte de la población del mundo se encuentra todavía en la era preindustrial. En la mayoría de los países de Asia, Africa y América Latina, la mitad o más de la mitad de la fuerza de trabajo está empleada en la agricultura. El resto está constituido, sobre todo, por pequeños comerciantes, trabajadores de servicios o artesanos independientes. Sólo una pequeña fracción de la población trabaja en fábricas y otras empresas modernas."

Advierte el Director de la OIT en su Informe que en los últimos años no solo han persistido las desigualdades entre los países sino que se han ampliado. "Entre 1969 y 1989 -expresa-, los países donde se encuentra el 20% más rico de la población mundial aumentaron su participación en el PNB internacional de 70.2% a 82.7%".

⁶³ REYNOLDS, Lloyd G. Economía Laboral y Relaciones de Trabajo. Primera edición en Inglés 1949. (Tr. de Eduardo L. Suárez). Fondo de Cultura Económica. México, 1984. p 13.

En su opinión, los países industrializados tampoco están exentos de las desigualdades sociales y de la pobreza; y también sufren el problema del desempleo, que debido a la recesión económica alcanzó en Europa en 1993 un número de 35 millones de desempleados. Esta situación conlleva una tendencia entre la propia clase trabajadora a la polarización entre la categoría de los empleados o trabajadores altamente calificados y los trabajadores poco calificados, quienes se encuentran expuestos a la marginación, si no se toman medidas para capacitarlos a fin de que puedan incorporarse a los cambios tecnológicos:

"El cambio tecnológico -dice-, indispensable para el desarrollo y el bienestar de la humanidad, es perturbador por definición. Altera, desplaza e incluso elimina empleos. Devalúa las aptitudes técnicas tradicionales y crea la necesidad de nuevas capacidades. Impugna las actuales estructuras de organización y no deja a nadie a salvo de sus consecuencias."

Ante la complejidad del panorama mundial plantea el reto que debe afrontar la Organización Internacional del Trabajo:

" ¿Hay nuevas fuentes de empleo que explotar? o bien, ¿debemos modificar radicalmente nuestra manera de pensar acerca de los problemas del empleo y del trabajo?".

V.- LA OIT COMO INSTRUMENTO DE LA JUSTICIA SOCIAL.

Con motivo del 75o aniversario de la fundación de la OIT, el señor Michel

Hansenne⁶⁴ invitó a varias personalidades de distintos sectores y regiones del mundo a que aportasen trabajos acerca del futuro de esa organización, para que enfocasen desde sus distintos ángulos cuáles son los objetivos que debe mantener en los años venideros en torno a los ideales de justicia social, y a los problemas del trabajo y del empleo.

En el prefacio del libro publicado en 1994 que reúne 75 colaboraciones, el señor Hansenne destaca las principales cuestiones abordadas en esta obra.

Señala que hay que adaptarse a los profundos cambios que se han producido en el mundo laboral con motivo de los adelantos técnicos, que requieren mayores calificaciones para desempeñar algunos empleos, así como también deberán revisarse los modelos de empleo predominantes y las medidas que tradicionalmente se han venido aplicando para luchar contra el desempleo; pues ya no será posible basarse exclusivamente en el empleo regular con dedicación exclusiva y asalariada.

Si bien, estima que estos cambios no pueden descartar la vigencia de los grandes principios que ha defendido la OIT, como los derechos fundamentales de los trabajadores y el tripartismo.

Apunta que la mundialización de la economía y la aceleración del progreso técnico, han generado nuevas formas de "vulnerabilidad social", en virtud del poder creciente de las empresas multinacionales y de la afluencia de las corrientes financieras junto a las inversiones extranjeras, que debilitan los regímenes nacionales de protección social, lo cual repercute también en el

⁶⁴ HANSENNE, Michel. Pensamientos sobre el porvenir de la Justicia Social. Ensayos con motivo del 75o. aniversario de la OIT. Ginebra, 1994. (Prefacio, p. 5).

debilitamiento de los sindicatos nacionales e internacionales para intervenir en la negociación colectiva.

Señala otro peligro derivado de la mundialización de la economía, al haber ensanchado la distancia entre los países ricos y los pobres; así como las diferencias que ocasionan los cambios tecnológicos entre los ingresos de los trabajadores calificados y los demás trabajadores.

Estima que para afrontar las nuevas manifestaciones de la "vulnerabilidad social" en el mundo del trabajo, tiene especial importancia la inserción de las cláusulas sociales en los acuerdos nacionales e internacionales, y la reglamentación social de la economía mundial de manera que se extiendan los beneficios del desarrollo económico también a aquellos sectores marginados, los cuales deben incluirse como nuevos interlocutores sociales para no dejarlos abandonados en la pobreza. "Y, a menos que se descubra algún milagroso sistema económico capaz de garantizar automática y simultáneamente el crecimiento y la equidad, deberemos seguir luchando sin tregua por la justicia social."

Menciona el Sr. Hansenne los datos impresionantes de que el 30% de la mano de obra mundial está desempleada; más de 120 millones consta en el registro como desempleados, y alrededor de 700 millones están subempleados. Por ello estima que la mundialización de la economía conduce al ocaso de la Nación-Estado, pues no es probable resolver los problemas laborales y de empleo tan solo en el plano nacional. Invoca la Declaración de Filadelfia de 1944 que faculta a la OIT para "examinar" y considerar, teniendo el objetivo fundamental de la justicia social, cualquier programa o medida económica y financiera."

Esta dramática situación de desempleo en el mundo, ocasiona que a veces se contraponen las exigencias del derecho del trabajo y del derecho al trabajo.

Concluyó con esta advertencia: "Será difícil fomentar la justicia social si no encontramos muy pronto formas idóneas de regularización de la economía mundial."

VI. ¿EL FIN DEL TRABAJO?

En una obra resonante, intitulada "El Fin del Trabajo", su autor Jeremy Rifkin,⁶⁵ agrega un subtítulo significativo: "Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era".

En su "Introducción" señala estos datos impresionantes:

"El desempleo en el mundo ha alcanzado en la actualidad su nivel más elevado desde la gran depresión de los años 30. Más de 800 millones de seres humanos están en la actualidad desempleados o subempleados en el mundo.."

Estima que esa cifra puede aumentar dramáticamente para el año 2000, en virtud de que se incorporarán millones de personas al campo laboral sin oportunidades de empleo, principalmente por el impacto de la revolución

⁶⁵ RIFKIN, Jeremy. El Fin del Trabajo. (Trd. de Guillermo Sánchez). Ed. Paidós Mexicana, S. A. México, 1996. pp 17, 18, 23, 85, 86, 210, 251, 291, 317, 337

tecnológica, que está sustituyendo al trabajo humano por máquinas en la casi totalidad de una economía mundial globalizada. Apunta que ya se ha implantado la era de la información; lo que ocasionará que las sofisticadas tecnologías informáticas y la utilización de los ordenadores, conducirán próximamente a la desaparición del trabajo humano:

"...La redefinición de oportunidades y de responsabilidades de millones de personas pertenecientes a una sociedad carente de empleo masivo formal será probablemente el elemento de presión social más importante del próximo siglo..."

Se refiere a "Las dos caras de la tecnología", donde presenta los efectos de la actual revolución tecnológica sobre el empleo y sobre la economía global, que han provocado "la tercera revolución industrial".

Advierte la diferencia con la anterior revolución industrial, donde las nuevas tecnologías ocasionaban un desempleo inmediato, pero sobrevinía la readaptación de los trabajadores desplazados; en la situación actual no se da esa posibilidad, pues los tres sectores de la economía: la agricultura, la industria y los servicios, están experimentando una revolución tecnológica que no propicia la reincorporación de los trabajadores despedidos, pues pasan a engrosar las filas de los millones de desempleados; y solamente un campo reducido de empresarios, científicos, técnicos y asesores altamente especializados, pueden mantener su empleo.

Junto a los efectos de la marginación social que conlleva el desempleo, este se refleja en el incremento de la violencia y la criminalidad. (En un capítulo de su libro ejemplifica este fenómeno en la ola de violencia desatada en Los

Ángeles en 1992, como protesta por el veredicto que absolvía a los cuatro policías blancos que habían dado una golpiza al ciudadano afroamericano Rodney King, donde mezclados con alborotadores integrantes de bandas juveniles, afloraba el resentimiento de los sumergidos en la pobreza y el desempleo).

En esta dramática coyuntura, presenta una economía polarizada entre una élite de dirigentes de la alta tecnología, y un número creciente de trabajadores desempleados, cuyos efectos alcanzan no sólo a los países en vías de desarrollo sino también a los países industrializados. Y ofrece una doble perspectiva, en el sentido de que la tercera revolución industrial significa una fuerza poderosa, que puede proyectarse para el bien o para el mal; esto es, para liberar o desestabilizar la sociedad en el próximo siglo.

Esa bifurcación la proyecta en dos distintas vertientes: una, la posibilidad de que el desprendimiento de las cargas laborales proporcione un mayor tiempo libre, dedicado a la creatividad; la otra, que induzca a la depresión.

En este sentido, presenta un viraje radical en la valoración humana, sustituyendo la medida basada en el rendimiento del trabajo, por nuevas formas para definir los valores humanos, en virtud de que la productividad económica de las personas pasará a ser irrelevante, en un mundo automatizado.

Curiosamente Hebert Marcuse⁶⁶ en "El Hombre Unidimensional", con el subtítulo "Ensayo sobre la ideología de la sociedad industrial avanzada", anticipaba la automatización revolucionaría a toda la sociedad.

⁶⁶ MARCUSE, Herbert. El Hombre Unidimensional. (Trd. de Juan García Ponce). Ed. Joaquín Mortiz, S. A. México, 1968. p 55, 58 y sig.

Si bien, considera que el progreso técnico implica la sujeción del hombre a su aparato productivo, donde la dependencia de la maquinaria conduce a un círculo vicioso que encierra tanto al empleador como al empleado. Y plantea esta cuestión inquietante: "¿Mandan los técnicos o su mando le pertenece a otros, que descansan en ellos como sus planificadores y ejecutores?".

Este cuestionamiento conlleva la idea de que la deshumanización tecnológica puede avasallar a todos los componentes sociales.

Apunta que el proletariado de las etapas anteriores del capitalismo, era objeto de una alienación porque no tenía una vida propia, y dentro de la organización tecnológica el trabajo mecanizado puede llegar a sustituir la fatiga muscular por el mayor esfuerzo mental, a menos que conduzca a un plano de liberación.

Por ello, considera que la automatización puede ser el gran catalizador de la sociedad industrial avanzada, con resonancias expansivas en sus aspectos negativos; o bien con efectos liberadores, donde el trabajador se reencuentra a sí mismo. Así, expresa Marcuse:

"Cuando llegue a ser el proceso de producción material, la automatización revolucionará toda la sociedad. La cosificación del poder humano de trabajo, llevada a la perfección sacudirá la forma cosificada cortando la cadena que liga al individuo con la máquina; el mecanismo a través del cual su propio trabajo lo esclaviza. La completa automatización en el campo de la necesidad abrirá la dimensión del tiempo libre como aquel en el que la existencia privada y social del hombre se constituirá a sí misma. Esta será la trascendencia histórica hacia

una nueva civilización..."

En resumen, plantea el dilema de la tecnología de la explotación o la tecnología de la pacificación.

A su vez, Jeremy Rifkin en su obra citada, pone de relieve los riesgos de una economía globalizada, donde las empresas multinacionales ejercen un tremendo poder sobre poblaciones y territorios, debido a su control sobre la información y las comunicaciones; y sobre todo, por su ágil movilidad, que le permite trasladar la producción y los mercados de distintos países, según su propia conveniencia.

Por ello, creemos que señala como antídoto:

"...Apartar el corpus político de una orientación estrictamente centrada en el mercado será la tarea más urgente de cada nación en la Tierra..."

Considera, sin embargo, que esta evolución devastadora para muchos países en el curso de la economía mundial, no es inevitable; pues existe la alternativa de aprovechar el tiempo libre de millones de personas desempleadas en tareas constructivas; destinando esas energías a la reconstrucción de numerosísimas comunidades locales, mediante la creación de una tercera fuerza, independientemente de los sectores públicos y privados.

Caracteriza la potencialidad de este tercer sector en el altruismo de millones de personas que destinen sus actividades al servicio de la comunidad, obteniendo una remuneración simbólica para cubrir sus gastos mínimos, que califica como "salarios fantasmas."

Muestra ejemplos del crecimiento de ese tercer sector en los últimos años, en Inglaterra, Francia, Alemania, e inclusive en las nuevas naciones surgidas de la antigua Unión Soviética.

Es difícil resumir el esquema de esta fórmula esperanzadora para la humanidad. Quizás algunos de sus aspectos más significativos se muestren en sus siguientes afirmaciones:

"La clave para llevar a cabo un verdadero intento de renovar el paisaje político depende de la voluntad, también política, de incrementar el impulso y elevar el perfil de la economía social, situándola en igualdad de condiciones con respecto al mercado y al sector público. Sin embargo, y dado que el tercer sector debe basarse tanto en el mercado como en el sector público para su supervivencia y bienestar, su futuro dependerá, en gran parte, de la creación de una nueva fuerza política que pueda exigir al mercado y al sector público la inversión de parte de los amplios beneficios conseguidos a través de la economía de la nueva era de la información en la creación de capital social y en la reconstrucción de la vida civil.."

Es loable su iniciativa para movilizar grandes conglomerados de la población mundial que se encuentra inactiva, abriendo espacios para que desempeñen actividades constructivas. La gran cuestión reside en lograr que la mística del trabajo altruista, pueda actuar como un incentivo eficaz para potenciar la economía social.

VII. LAS POLITICAS NACIONALES EN LA ERA DE LA MUNDIALIZACION

La Oficina Internacional del Trabajo publicó "El Empleo en el Mundo 1996/97"⁶⁷ (77) con el subtítulo "Las Políticas Nacionales en la Era de la Mundialización", que comprende una investigación acuciosa y documentada sobre esta cuestión, elaborada por un equipo encabezado por Eddy Lee e integrado por especialistas en esta materia, que se mencionan en el proemio.

En la "Exposición general" se presentan índices del desempleo en 1996, en Europa, América, países asiáticos, africanos, e inclusive Australia.

Señala el Informe que la persistencia del desempleo en distintos niveles, tiene como trasfondo dos grandes motivos de preocupación:

"a) La mundialización cada vez mayor de las economías nacionales, que agravará una situación ya de por sí mala; y

b) Los rápidos progresos técnicos, que están trayendo consigo "un crecimiento que no crea empleos, y anuncian el entierro de las esperanzas de lograr el pleno empleo".

A su vez, hace una observación significativa, al negar que la mundialización sea una fuerza supranacional insuperable, que haya mermado considerablemente la autonomía de la política nacional; lo que estimamos que contribuye a fortalecer la función de los Estados para preservar las garantías

⁶⁷ El Empleo en el mundo, 1996/97. Las Políticas Nacionales en la Era de la Mundialización. OIT. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra pp XIII, XVII, XIX, 14, 15 y sig.

laborales esenciales en el ordenamiento de cada país frente a quienes sostienen que el Estado-Nación se desdibuja ante el poder económico expansivo de las empresas transnacionales.

Asimismo, en el capítulo 2 del Informe, se asienta que son infundados los temores de que los rápidos progresos técnicos que permiten el desarrollo económico sin creación de empleo por el ahorro de mano de obra, junto a los cambios revolucionarios de la organización del trabajo, hayan dejado anticuado el principio de estabilidad en el empleo; y aduce este razonamiento:

"...La tesis de 'la desaparición del trabajo' se basa en extrapolaciones gratuitas de ciertos casos espectaculares de reducción de plantillas, y pasa por alto la creación en otros puntos de la economía de puestos de trabajo compensatorios. En realidad, el coeficiente de empleo correspondiente al crecimiento no ha experimentado una mengua generalizada, pese al auge del desempleo, el cual se ha debido al descenso de las tasas de crecimiento, más que a un esbozo de crecimiento sin nuevos empleos. Análogamente, si bien han progresado en cierta medida el trabajo por cuenta propia, el de dedicación parcial y otras formas de empleo distintas de las clásicas, esto no ha supuesto la desaparición de los puestos de trabajo estables..."

Resalta el Informe que los países industrializados deben cubrir tres requisitos fundamentales para incrementar el empleo:

"...invertir el declive tendencial de las tasas de crecimiento de los veinte años últimos, lo cual es necesario a la vez para acelerar el ritmo de creación de empleos y para dar marcha atrás a la tendencia a una mayor desigualdad salarial..."

"...la reducción del desempleo presupone el establecimiento de dispositivos que moderen la inflación salarial..."

"...perfeccionar la formulación y la aplicación de la política laboral..."

Este punto ofrece un interés especial, pues contiene propuestas para estimular el empleo así como atenuar los efectos del desempleo:

"...reformular el sistema de prestaciones de desempleo, incluidas la expansión y mejora de los programas de transferencia de prestaciones, la subvención de los empleos de salario bajo y la concesión de deducciones del impuesto sobre la nómina en relación con la contratación de personas que llevan mucho tiempo desempleadas; corregir las deficiencias del mercado que causan un déficit de formación; y organizar unos programas de formación destinados a las categorías laborales menos favorecidas..."

Estimamos que adopta una posición contraria a la "flexibilización laboral" que se basa en disminuir los derechos de los trabajadores ante los empresarios, y conduce a la precarización del empleo; al expresar:

"...La experiencia nos dice que la legislación laboral aporta casi siempre un mínimo de seguridad del empleo y de protección social, y ello de un modo relativamente uniforme en todos los países. No impone, pues, una rigidez excesiva, no coarta gravemente la contratación de mano de obra y no influye demasiado en la competitividad internacional relativa de los países en

desarrollo. También los salarios y el empleo han sido muy sensibles a la evolución de las condiciones macroeconómicas. A este respecto, conviene tener muy presente el cometido positivo de la reglamentación del mercado de trabajo en lo referente a promover el aumento de la productividad y a proteger a los trabajadores vulnerables en el mercado de trabajo..."

LA ACTIVIDAD NORMATIVA DE LA OIT EN LA ERA DE LA MUNDIALIZACION

La Memoria del Director General de la OIT (Conferencia Internacional del Trabajo 85a. Reunión 1997)⁶⁸, alude en su "Introducción" al problema que ocasiona la mundialización económica, que obliga a plantear los conceptos y los valores fundamentales de la OIT, plasmados en su actividad normativa; cuyos valores la sitúan en el centro de los grandes retos del siglo XXI.

Considera que la OIT, para estar a la altura de esas expectativas, debe imprimir a su actividad normativa lo que define como un salto cualitativo, que por un lado le permita trascender los límites que la sujetan a la acción de los Estados, ante las realidades que sobrepasan las fronteras nacionales; y por otro, para imbuir a cada Estado, orientaciones que coadyuven a la realización de sus objetivos.

En este sentido, apunta dos direcciones interrelacionadas:

"- la primera dirección es la relativa a la promoción de las condiciones

⁶⁸ La Actividad Normativa de la OIT en la Era de la Mundialización. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo 85a Reunión 1997. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. pp 7, 9, 22, 23, 25,

esenciales y la dinámica del progreso social con una vocación más universal, para asegurar que la mundialización de la economía se acompañe de un marco normativo;

- la segunda dirección es la relacionada con la búsqueda de criterios de selección más adecuados para conseguir un mayor impacto con la elaboración de nuevas normas".

En el contenido de esta *Memoria*, resalta el tema sobre "El impulso institucional de la dinámica del progreso social", donde señala que en el contexto de la mundialización deben garantizarse los derechos fundamentales de los trabajadores. En este sentido, se refiere a un importante documento: la "Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social", adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (Ginebra noviembre de 1977). Considera importante destacar que la liberación del comercio y el progreso social no deben dissociarse

Reconoce que la liberación del comercio y la liberación económica han contribuido a mejorar las condiciones de vida de un gran número de trabajadores en el mundo; pero advierte que no siempre esas mejoras se han extendido en forma equitativa; por lo que la OIT debe inducir a la comprensión de que el progreso y la justicia social, además de sus valores consustanciales, pueden significar una buena inversión para contribuir a la estabilidad y a la competitividad de la economía, en una amplia perspectiva.

"Desde el punto de vista institucional y normativo que nos interesa aquí, se trata de saber más precisamente si la OIT -sin apartarse de la naturaleza intrínseca

de su acción, de carácter voluntario e incitativo- dispone de los medios institucionales necesarios para impulsar y apreciar de manera más directa y sistemática los esfuerzos que despliegan los Estados para que los beneficios de la mundialización redunden en un progreso social tangible (independientemente de que esto se traduzca o no en la ratificación de convenios), permitiendo con ello que la opinión pública aprecie objetivamente las repercusiones positivas de la mundialización en el plano social. Por mi parte, estoy convencido de que, a condición de hacer ciertos ajustes, las posibilidades del actual sistema constitucional de la OIT distan mucho de haberse agotado".

Al respecto, sugiere dos tipos de acción distintos: uno de ellos consistiría en estimular directamente los esfuerzos desarrollados por los Estados, promoviendo un sistema que coadyuve y fomente esos esfuerzos. El otro consistiría en estimularles indirectamente, mediante la movilización de los grupos no gubernamentales.

Acerca de este segundo tipo de acción, estimamos interesante señalar las ideas expuestas por José María Dagnino Pastore⁶⁹ (República Argentina), en su Ponencia "La OIT en un mundo en mutación" en la que propone se amplíen los objetivos de la OIT, otorgándoles representatividad a los que denomina "grandes ausentes", de escasa o nula gravitación social: los trabajadores desempleados, los informales, los inmigrantes, etc., Inclusive, participar activamente en la lucha contra la pobreza y la marginación...

Por cuanto a las empresas multinacionales, cabe mencionar la obra "Capitalismo transnacional y desarrollo nacional", que comprende una selección de

⁶⁹ DAGNINO PASTORE, José María La OIT en un mundo en mutación. (Pensamiento sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75 aniversario de la OIT). OIT. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1994.p 79.

ensayos efectuada por José J. Villamil.⁷⁰ En su "Introducción", hace la penetrante observación de que la presencia de las transnacionales no conlleva únicamente la confrontación entre los trabajadores y las empresas transnacionales que puedan afectar los derechos de aquellos, sino también puede suscitar conflictos entre los propios empresarios transnacionales. Así lo expresa:

"...Ya no es tan obvio que la lucha es únicamente entre proletariado y burguesía. Hay conflictos entre fracciones de la burguesía, dependiendo de cuáles es su base económica. En algunos casos es fácil distinguir los sectores de la burguesía que tienen su base en actividades nacionales de aquellos que están más directamente ligados a la economía transnacional (Villamil, 1978). Los conflictos son de diversa naturaleza, como, por ejemplo, cuando sectores industriales nacionales entran en conflicto con sectores ligados a la importación, los primeros promulgando una mayor protección y los segundo el libremercado..."

Por otra parte, Peter F. Drucker⁷¹ (81), en "La sociedad poscapitalista", considera que el rendimiento económico no es la única responsabilidad de una empresa"; pues su actividad debe implicar una responsabilidad social. Aduce el razonamiento de que todo poder (y estimamos que una empresa representa un poder económico), debe estar equilibrado con una responsabilidad, pues de otro modo degenera en una tiranía.

⁷⁰ VILLAMIL, José J. Capitalismo Transnacional y Desarrollo Nacional. (Trd. De Eduardo L. Suárez). Fondo de Cultura Económica. México, 1981, pp. 9, 18

⁷¹ DRUCKER, Peter F. La Sociedad Poscapitalista (Trd. de María Isabel Merino Sánchez). Ediciones Apóstrofe, S.L., Barcelona, 1993. p.106

CONCLUSIONES

I.- El conjunto de factores que confluyen en una alteración impactante en el trabajo: la mundialización de la economía, la desregulación laboral, el trabajo atípico, el informal, la autonomización, la proliferación del empleo precario, la automatización, etc., junto a los amplios sectores sumergidos en la marginación y en la pobreza, cuestionan la estabilidad económica y la paz social; inclusive la supervivencia de toda una civilización.

Bajo el prisma de esas ideas, cabe establecer una curiosa afinidad -aunque en distintos planos y valores- entre los imperios militares, donde junto al impulso del predominio transmitían sus ideologías a los países dominados; y las empresas transnacionales, que transvasan sus sistemas productivos en la mundialización de la economía.

II.- Creemos que puede darse un nuevo enfoque a la evolución histórica. Los imperios que han dominado al mundo, decayeron no sólo por consumir las energías nacionales en la lucha por el dominio universal, sino también por tener un basamento social excluyente.

La democracia griega de Pericles estaba edificada sobre una mayoría de población esclava. El Imperio Romano triunfaba con sus legionarios, pero los patricios desdeñaban el trabajo humano como denigrante; y la agricultura estaba abandonada, dejándola en manos de los esclavos, hasta llegar al empobrecimiento de Roma y el predominio de la guardia pretoriana.

En la Edad Media, la nobleza feudal explotaba a los plebeyos; en el Renacimiento, los maestros de los gremios, explotaban a los oficiales y a los

aprendices.

En Francia el absolutismo monárquico se tradujo en hambrunas del pueblo. La Revolución Francesa entronizó la burguesía, que mantuvo al proletariado en la opresión; y dio lugar al nacimiento del cuarto estado, que no sólo reclamaba un nuevo poder, sino una participación en la distribución de los bienes económicos.

III.- Ahora bien, discrepamos de la llamada "desregulación" del derecho del trabajo, porque creemos que implica una contradicción en sus términos; toda vez que la función del derecho es esencialmente reguladora de la vida social. No obstante, debemos admitir las exigencias de una adecuación a las nuevas modalidades que impone la realidad laboral en la actualidad, que conlleva una diversificación de la normatividad, conforme a las variantes inherentes al trabajo.

Así, el trabajo "típico" se caracteriza por la prestación de un servicio por cuenta ajena, con carácter subordinado, mediante una retribución convenida. Esta relación laboral, implica una garantía legal de tutela, tendiente a la estabilidad en el empleo y a la indemnización por despido injustificado. Aquí no cabe el principio civilista de la autonomía de la voluntad, porque privilegiaría la desigualdad de las condiciones entre el trabajador y el patrón. ⁹

IV.- En cuanto al trabajo autónomo, caracterizado por el autoempleo, puede estar protegido mediante organizaciones profesionales correspondientes a sus distintas peculiaridades, debiendo tener acceso a un régimen adecuado de seguridad social.

Respecto del 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.

V.- En lo concerniente al trabajo temporal, está justificado cuando la naturaleza de los servicios o la realización de una obra determinada lo requieran, pero es jurídicamente inadmisibles si se utiliza en forma generalizada, incurriendo en el trabajo precario, porque esa inestabilidad lesiona los derechos humanos del trabajador y va en detrimento de la productividad como consecuencia de que deprime el consumo.

VI.- Finalmente, existe la población marginada, los postrados en la pobreza irredenta, cuya única esperanza reside en programas emergentes de asistencia social en los cuales estén involucrados los sectores públicos y privados, inclusive organismos internacionales, los cuales atiendan sus necesidades básicas de subsistencia, como derechos humanos.

VII.- Las relaciones laborales, y por consiguiente el Derecho del Trabajo, tienen que adecuarse a esa exigencia de modernidad, contribuyendo a ser más eficiente la producción, pero en el contexto de la justicia social, pues de otro modo, en lugar de significar la productividad un factor de progreso, implicaría un retroceso a las luchas sociales generadas en el siglo XIX y un peligro para la paz social.

Tendrán que superar el esquema decimonónico, que se limitaba a una lucha entre el capital y el trabajo, y sólo a reivindicaciones salariales; en virtud de que las clases se han diversificado, pues ya no son meramente obreros frente a empresarios, pues existe una sociedad multclasista, en la que han

surgido nuevas clases, como los gerentes y técnicos, que son trabajadores calificados y de un alto nivel económico. Los propios empresarios, independientemente de la aportación del capital inversionista en la empresa, desempeñan funciones de dirección y administración, que también constituye un trabajo relevante, del que depende en gran medida el desarrollo de la fuente de producción y de empleo.

VIII.- Otro aspecto importante, consiste en que las reivindicaciones meramente salariales, no siempre constituyen un mejoramiento real para los trabajadores, porque con la elevación de los precios y la inflación, queda disminuido el poder de compra del salario; por lo que deben procurarse prestaciones que beneficien de manera efectiva a las familias en aspectos esenciales, como la canasta alimentaria, la vivienda, la seguridad social, el vestido y útiles escolares para los hijos, que constituyen necesidades ineludibles.

Por otra parte, manteniéndose los derechos sociales de sindicación, de huelga y de contratación colectiva, tender a la concertación como forma armónica de resolver los conflictos laborales; y dentro de ella, una mayor comunicación entre las empresas y los sindicatos, que les dé a estos información sobre la marcha de la empresa, porque con la aportación de su trabajo forman parte de la misma, aunque sin llegar a intervenir en la dirección y administración.

Esta comunicación mutua establecerá puntos básicos de contacto que preparen el terreno para la negociación colectiva, eliminando en lo posible los antagonismos y diferencias radicales.

IX.- Habrá que evitar en lo posible la confrontación, sustituyéndola por la

concertación, basándola no en el predominio de uno de los factores de la producción, sino en las ventajas recíprocas.

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

En consecuencia, situar en un mismo plano los requerimientos de modernidad de las empresas y la modernidad de los sindicatos; y como una derivación de todo ello, la modernidad del Derecho del Trabajo.

Estos principios deben conducir a una sociedad incluyente.

BIBLIOGRAFIA

ALBIOL Montesinos, Ignacio, Luis Camps Ruiz, Ignacio García Ninet, Juan López Gandía y Tomás Sala Franco, Derecho del Trabajo. 10a. Edición. Director: Tomás Sala Franco. Tirant Lo Blanch. Valencia, 1996.

APARICIO, Joaquín y Antonio Baylos. Autoridad y Democracia en la Empresa. Colaboran: Umberto Romagnoli, Fernando Valdés Dal-Ré, Angel Martín Aguado, Lorenzo Gaeta, María F. Fernández López y Antoine Jeammaud. Editorial Trotta, S.A. Madrid, 1992.

BARAJAS Montes de Oca, Santiago. La Flexibilidad, Nuevo Elemento en las Relaciones de Trabajo. Boletín de Derecho Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Enero-Abril, 1991.

BARBAGELATA, Héctor Hugo. Los Límites de la Flexibilidad del Mercado de Trabajo, con Especial Referencia a las Modalidades de Empleo. Boletín Mexicano de Derecho Comparado No. 75. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1992.

BECERRIL Mendoza, José Francisco. Derecho del Trabajo en México. Editorial Hurtado. México, 1990.

BERTRAND, Badie y Gudy Hermet. Política Comparada. (Traducción de Mercedes Córdoba). Fondo de Cultura Económica, S.A. de C. V. México, 1993.

BOUTOS-GHALI, Boutros. O.I.T. Las Naciones Unidas y la OIT frente al imperativo del desarrollo social. Ginebra, 1994.

CABRERA Bazán, José. Perspectivas de futuro sobre el Derecho del Trabajo. (Presente y perspectivas del Derecho del Trabajo. Obra coordinada por Néstor de Buen). Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1991.

CAVAZOS Flores, Baltasar, Cavazos Chena, Baltasar y Cavazos Chena, Guillermo. Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano. Editorial Trillas, S. A. de C. V., México, 1993.

CORDERA, Rolando Alfred, Attili Antonella. Un Estado para la Democracia. Instituto de Estudios para la Transición Democrática. Grupo Editorial Miguel Angel Porrúa. México, 1997.

CAMDESSUS, Michel. O.I.T. La OIT y el FMI en sus principales labores. Ginebra, 1994.

DAGNINO Pastore, José María. La OIT en un mundo en mutación. (Pensamiento sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75 aniversario de la OIT). Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1994.

DAHRENDORF, Ralf. Hacia una Teoría del Conflicto Social. (Amitai y Eva Etzioni. Los cambios sociales). Fondo de Cultura Económica. México, D. F., 1968.

DAHRENDORF, Ralf. La Cuadratura del Círculo. Fondo de Cultura Económica, México, 1996.

DE BUEN L. Néstor. Crisis y Perspectiva (no muy halagüeñas) del Derecho del Trabajo. (Presente y perspectivas del Derecho del Trabajo. Obra coordinada por Néstor De Buen). Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1991.

DE BUEN L. Néstor. El Estado de Malestar. Editorial Porrúa. México, 1997.

DE LUCA Tamajo, Raffaele. La Flexibilidad del Trabajo en los Países de la Comunidad Económica Europea. (Cuestiones Laborales. En homenaje al maestro Mozart Víctor Russomano). Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1968.

DE TOCQUEVILLE, Alexis. La Democracia en América. (Trd. de Luis R. Cuéllar). Fondo de Cultura Económica. México, 1957.

DURÁN, López Federico y otros. El Diálogo Social y su Institucionalización en España e Iberoamérica. Consejo Económico y Social. Madrid (España). 1998.

DRUCKER, Peter F. La Sociedad Poscapitalista. (Trd. de María Isabel Merino Sánchez). Ediciones Apóstrofe, S.L., Barcelona, 1993.

FLORIS Margadant, Guillermo. El Derecho Japonés Actual. Fondo de Cultura Económica, S.A. de C.V., México, 1993.

FORRESTER, Viviane. El Horror Económico. (Trd. de Daniel Zadunaisky). Fondo de Cultura Económica, S. A. Buenos Aires, 1997.

FROMM, Erich. La Revolución de la Esperanza. Fondo de Cultura Económica, S.A. de C. V. (Traducción de Daniel Jiménez Castillejo). México, 1987.

FROSINI, Vittorio. Cibernética, Derecho y Sociedad. (Trd.de Carlos A. Salguero-Talavera y Ramón L. Soriano Díaz (Apéndice). Editorial Tecnos, S.A. Madrid, 1982.

GAETA, Lorenzo. Autoridad y Democracia en la Empresa. Editorial Trotta, S.A., Madrid, 1992.

GOMEZPERALTA Damirón, Manuel. La Revolución Laboral. Plaza y Valdés Editores. México, D. F. 1996.

GUTIÉRREZ Vergara, Antonio. El Sindicato CC.OO. y la Concertación. (El Cambio Laboral en la Década de los 90). Obra dirigida por Gonzalo Vidal Caruana. Espasa-Calpe. Madrid, 1991.

HAMPSON, Norman. Historia Social de la Revolución Francesa. (Versión española de Javier Pradera). Alianza Editorial, S.A. Madrid, 1970.

HAWKEN, Paul. La Economía que Viene. Alianza Editorial, S.A. Madrid, 1985.

HOROWITZ, Irving Luis. Dilemas y Decisiones en el Desarrollo Social. (La Sociedad Industrial Contemporánea). Siglo XXI. Editores, S.A. México, 1968.

IHERING P., Von. La Lucha por el Derecho. (Traducción y Prólogo de Diego A. de Santillán). Editorial José M. Cajica Jr., S.A. Puebla, Pue., México, 1957.

LAGUNES Pérez, Iván. El Derecho a la Intimidad. Conferencia sustentada en el Tribunal Superior de Justicia de México, D.F., marzo de 1994.

LASKI, Harold J. Reflexiones Sobre la Revolución de Nuestro Tiempo. (Trd. de José Otero Espasandín). Ed. Abril, S.R.L., Buenos Aires, 1944.

MARCUSE, Herbert. El Hombre Unidimensional. (Trd. de Juan García Ponce). Ed. Joaquín Mortiz, S.A. México, 1968.

MARITAIN, Jacques. Principios de una Política Humanista. Ed. José M. Cajica Jr. Puebla, México, 1945.

GONZÁLEZ, Felipe. Reflexiones sobre la OIT y la nueva realidad mundial. Ginebra, 1994.

MARZAL, Antonio. Crisis del estado de bienestar y derecho social. José Ma. Bosch, Editor, Barcelona (España), 1997.

MCCORDUCK, Pamela. Máquinas que Piensan. (Trd. de Dolores Cañamero). Ed. Tecnos, S.A., Madrid, 1991.

MOKYR, Joel. La Palanca de la Riqueza. (Creatividad tecnológica y progreso económico). Alianza Editorial, S.A., Madrid, 1993.

MONEREO Pérez, José Luis. Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo. Tirant Lo Blanch. Valencia, 1996.

MONTOYA Melgar, Alfredo. Presente y Futuro de los Sindicatos. La Negociación Colectiva en el Horizonte de los 90. Las Fronteras del Trabajo. El Contrato de Trabajo, entre la Estabilidad del Empleo y la "Precariedad". (El Cambio Laboral en la Década de los 90). Obra dirigida por Gonzalo Vidal Caruana. Espasa-Calpe. Madrid, 1991.

MORALES Saldaña, Hugo Italo. El Estado y la Justicia Social. Quinto Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Gobierno del Estado de Puebla. Noviembre de 1991.

NAVILLE, Pierre. ¿Hacia el Automatismo Social? Fondo de Cultura Económica, S.A. de C.V., México, D. F., 1965.

ORTEGA y Gasset, José. Obras de José Ortega y Gasset. Tomo II. Espasa-Calpe, S.A. Tercera Edición. Madrid, 1943.

PLA Rodríguez, Américo. Destino del Derecho del Trabajo. Sexto encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Gobierno del Estado de Puebla. Noviembre de 1992.

REYNOLDS, Lloyd G. Economía Laboral y Relaciones de Trabajo. Primera edición en Inglés 1949. (Trd. de Eduardo L. Suárez). Fondo de Cultura Económica. México, 1984.

RIFKIN, Jeremy. El Fin del Trabajo. (Trd. de Guillermo Sánchez). Ed. Paidós Mexicana, S.A. México, 1996.

RUSSELL, Bertrand. Autoridad e Individuo. Fondo de Cultura Económica. México, 1949.

SALVADORI Massimo L. Lechner Norbert, Cavarozzi Marcelo, Pfaller

SALA FRANCO, Tomás. Derecho del Trabajo. 10ª Edición, Valencia, 1998.

SCHULTZ, Theodore W. Restablecimiento del Equilibrio Económico. Ed. Gedisa. Primera Edición. (Trd. de Claudia Ferrari). Barcelona, España, 1992.

SYLOS Labini, Paolo. Nuevas Tecnologías y Desempleos. Fondo de Cultura Económica, S. A. de C. V. México, 1993.

TEZANOS, José Félix. La Democratización del Trabajo. Ed. Sisma. Madrid, 1987.

TOFFLER, Alvin. La Empresa Flexible. (Trd. de Manuel Vázquez). Plaza & Janes Editores, S. A. Barcelona, 1985.

TORRES Gallego, Emilio. Reforma Laboral. Textos y Comentarios. Ciencias de la Dirección, S. A. Madrid, 1994.

TOURAINE, Alain. Crítica de la Modernidad. (Trd. de Alberto Luis Bixio). Fondo de Cultura Económica de Argentina, S. A., Buenos Aires, 1994.

VEBLEN, Thorstein. Teoría de la Clase Ociosa. Fondo de Cultura Económica. México, 1944.

VIDAL Caruana, Gonzalo. El Cambio Laboral en la Década de los 90. Espasa-Calpe C.D.N. Ciencias de la Dirección. Madrid, 1991.

VILLAMIL, José J. Capitalismo Transnacional y Desarrollo Nacional. (Trd. de Eduardo L. Suárez). Fondo de Cultura Económica. México, 1981.

VIZCAÍNO, José María. La Concertación de los Años 90. El Cambio Laboral en la Década de los 90. (Obra dirigida por Gonzalo Vidal Caruana). Espasa-Calpe, Madrid, 1991.

WEBER, Alfred. Historia de la Cultura. Fondo de Cultura Económica. México, 1941.

LEGISLACIÓN.

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 113a. Edición. Ed. Porrúa. México, 1996.

2.- Ley Federal del Trabajo comentada por el Lic. Juan B. Climént B. Décimanovena Edición. México, 1999.

JURISPRUDENCIA.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Tomo V, Materia del Trabajo 1917-1995.

REVISTAS, DOCUMENTOS Y OTRAS FUENTES.

ADEDEJI, Adebayo. ¿ Podría encontrarse una política mundial de trabajo y empleo holística y centrada en el ser humano? En "Revista Internacional del Trabajo". Ginebra, 1994.

BADHAM, Richard J. Nuevas Vislumbres sobre la Dimensión Social de la Fabricación integrada por Ordenador. Observaciones a modo de Complemento. OIT. Revista Internacional del Trabajo. 1991/4. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

CLIMÉNT Beltrán, Juan B. Libertad Natural, Libertad Jurídica y Libertinaje. (Apostillas a una teoría de García Máynez). En "Revista de la Facultad de Derecho de México", Tomo II, enero-marzo 1952. Universidad Nacional Autónoma de México.

DE MARTINO, Vittorio y Linda Wirth. Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida. OIT. En "Revista Internacional del Trabajo". 1990/4. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

EYRAUD, Francois. A Trabajo Igual Salario Igual. OIT. Revista Internacional del Trabajo. 1993/2. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

MARSHALL, Adriana. Consecuencias económicas de los regimenes de protección de los trabajadores en América Latina. O.I.T. En "Revista Internacional del Trabajo" 1994/1.

MUSMANN, Klaus. Consideraciones sobre el futuro papel de la OIT. En "Revista Internacional del Trabajo". Ginebra, 1994.

O.I.T. El trabajo en el Mundo 1993. En "Revista Internacional del Trabajo". Ginebra, 1993.

O.I.T. El Empleo en el Mundo. 1996/97. Las Políticas Nacionales en la Era de la Mundialización. En "Revista Internacional del Trabajo". Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1996.

O.I.T. Empleo como Objetivo del Desarrollo Económico. (Informe de una Reunión de Expertos). En "Revista Internacional del Trabajo". Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1971.

O.I.T. La Función del Derecho del Trabajo en los Países en Vías de Desarrollo. En "Revista Internacional del Trabajo". Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1975.

O.I.T. Declaración Tripartita de Principios Sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social. En "Revista Internacional del Trabajo". Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1991.

O.I.T. Por una "Carta mundial del trabajo humano y de la justicia social" En "Revista Internacional del Trabajo". Oficina Internacional del Trabajo. (Bedjaoui, Mohammed) Ginebra, 1994.

OIT. Retos y perspectivas del tripartismo en un mundo globalizado. Anderson McNeill, Luis A. (Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75º aniversario de la OIT. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1994.

O.I.T. El Trabajo en el Mundo. 1993. (Michel Hansenne, Director General de la OIT). En "Revista Internacional del Trabajo". Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1993.

O.I.T. El Trabajo en el Mundo. 1994. (Prólogo de Michel Hansenne, Director General de la OIT). En "Revista Internacional del Trabajo". Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1994.

O.I.T. Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Conferencia Internacional del Trabajo, 81a. Reunión 1994. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1994.

O.I.T. Pensamientos sobre el Porvenir de la Justicia Social. Ensayos con motivo del 75o. Aniversario de la OIT. (Prefacio de Michel Hansenne. Director General de la OIT). Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1994.

O.I.T. Preservar los Valores, Promover el Cambio: La Justicia Social en una Economía que se Mundializa. Conferencia Internacional del Trabajo, 81a. Reunión. Memoria del Director General. Ginebra, 1994.

O.I.T. El Empleo en el Mundo. 1995. Un Informe de la OIT. (Prólogo de Michel Hansenne, Director General de la OIT). En "Revista Internacional del Trabajo". Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1995.

O.I.T. El Trabajo en el Mundo. 1995. (Prólogo de Michel Hansenne. Director General de la OIT). Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1995.

O.I.T. Promover el Empleo. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 82a. Reunión, 1995. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1995.

O.I.T. Igualdad en el Empleo y la Ocupación. Conferencia Internacional del Trabajo, 83a. Sesión 1996. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1996.

O.I.T. La Actividad Normativa de la OIT en la Era de la Mundialización. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 85a. Reunión 1997.

PROKOPENKO, Joseph. La Gestión de la Productividad. OIT. En "Revista Internacional del Trabajo" No. 1/1989. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

SCHRENGLE, Johannes. La Protección contra el Despido en el Japón. OIT. En "Revista Internacional del Trabajo". 1993/4. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

SPYROPOULOS, Georges. Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales en la Europa Social del Mañana. OIT. En "Revista Internacional del Trabajo", 1991/1. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

SUMMERS, Laurence H. El trabajo y el siglo XXI En "Revista de la O.I.T." Ginebra 1994.

TREU, Tiziano. La Flexibilidad Laboral en Europa. OIT. En "Revista Internacional del Trabajo", 1993/2. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.