

**CAPÍTULO TERCERO**  
**LAS TENDENCIAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

1. El ayer de la negociación colectiva . . . . .	46
A. El orden público en el derecho del trabajo . . . . .	47
B. Relación entre la convención colectiva y el contrato individual . . . . .	47
2. El hoy de la negociación colectiva . . . . .	48
A. Nuevos interlocutores en la empresa . . . . .	49
B. Un nuevo tipo de negociación y de acuerdos . . . . .	50
3. Orientaciones de la negociación colectiva . . . . .	51
A. Una sociedad en constante cambio . . . . .	52
B. La necesidad de un derecho promocional en materia de negociación colectiva . . . . .	53
C. El caso mexicano: redefinición del modelo de relaciones laborales . . . . .	56

## CAPÍTULO TERCERO

### LAS TENDENCIAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El discurso jurídico en general y el particular discurso del derecho del trabajo es un discurso moderno. Se crea y se forma a partir de la consolidación de las naciones, de la configuración del Estado moderno, del establecimiento de las características de la ley moderna —general, impersonal, bilateral, abstracta—<sup>73</sup> y de la limitación jurídica al gobierno despótico y arbitrario.<sup>74</sup> Como lo han señalado claramente algunos politólogos, el discurso de los modernos en el fondo no tiene nada que ver con el discurso de los antiguos.<sup>75</sup> De manera que las historias del derecho del trabajo en el antiguo Egipto y la antigua Grecia son sólo eso, historias.

En este sentido, el derecho del trabajo como discurso moderno, puede ser analizado desde dos perspectivas: desde un punto de vista teórico y otro histórico. El técnico se puede estudiar según las características de sus normas jurídicas; es decir, de los paradigmas jurídicos que lo han guiado.

El estudio del derecho del trabajo también puede realizarse tomando en cuenta su evolución histórica. Los dos análisis no son independientes, sino complementarios, en la medida de que a cada época del derecho del trabajo le ha correspondido un discurso jurídico determinado.

Desde un punto de vista teórico, el derecho del trabajo ha tenido tres grandes etapas, o dicho de otra manera, la norma jurídica ha estado determinada por tres grandes paradigmas: en el Estado liberal por las normas de conducta; en el Estado existencial por las normas de organiza-

<sup>73</sup> Cfr. Kant, Immanuel, *Principios metafísicos de la doctrina del derecho*, México, UNAM, 1978, pp. 18-32.

<sup>74</sup> Cfr. Maclwain, Charles Howard, *Constitucionalismo antiguo y moderno*, Buenos Aires, Nova, 1947, p. 35.

<sup>75</sup> Cfr. Constant, Benjamin, “La libertad de los antiguos comparada a la de los modernos”, en *Curso de política constitucional*, Burdeos, Imprenta de Lawalle Joven y Sobrino, 1821, t. III, p. 177.

ción; en el Estado libre-social (en ese orden de prioridad), que se está configurando actualmente en Europa occidental por las normas de carácter promocional o promocionales.

Como lo señala Norberto Bobbio, fue el economista F. A. Hayek, quien al caracterizar el paso del Estado liberal clásico al Estado asistencial recurrió a la distinción entre norma de conducta y normas de organización. Afirmando que este paso ha consistido, desde el punto de vista estructural, en un aumento progresivo de las normas de organización, respecto a las normas de organización y a las normas de conducta. El fenómeno del aumento de las normas de organización se refiere a la formación de las grandes organizaciones, tanto en el ámbito del Estado como en el de la sociedad civil, esto es, a las grandes concentraciones de poder en la sociedad moderna del Estado, en el sentido específico y restringido de la palabra, no es más que una manifestación.

La diferencia entre normas de conducta y normas de organización está indicando no tanto una diferencia entre tipos de Estado como una diferencia entre dos distintas funciones del derecho: la de hacer posible la convivencia de individuos (o grupos) que persiguen cada uno fines particulares y la de hacer posible la cooperación de individuos (o grupos) que persiguen un fin común. Las normas promocionales, por su parte, no tienen por objeto ordenar a los individuos a adoptar un determinado comportamiento, sino incitarlos a adoptar dicho comportamiento por medio de la promesa de una determinada recompensa.<sup>76</sup>

La evolución del discursos jurídico del derecho del trabajo, de alguna manera, se encuentra plasmada en aquella división histórica que se hace del mismo, harto difundida entre la doctrina juslaboralista latinoamericana: prohibición, tolerancia y reglamentación,<sup>77</sup> y como se ha sugerido en otro lado, en la actual era de flexibilidad.<sup>78</sup> Prohibición y tolerancia con

<sup>76</sup> Al respecto se recomienda ver los trabajos de Bobbio, Norberto, *Teoría general del derecho*, Bogotá, Temis, 1987, p. 269 y del mismo autor, *Contribución a la teoría del derecho*, Madrid, 1979, p. 404; G. Vedel prefacio al libro de Amselek, P., *Science et déterminisme, éthique et liberté*, PUF, 1988.

<sup>77</sup> Cfr. Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, 4a. ed., Porrúa, 1961, t. II; Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 11a. ed., México, Porrúa, 1988, t. I; Barbagelata, Héctor Hugo, *Introduction aux institutions du droit du travail en Amérique Latine*, Bélgica, Presse Universitaires de Louvain, 1980.

<sup>78</sup> Cfr. Sánchez-Castañeda, Alfredo, "La nueva era del derecho del trabajo. La era de la flexibilidad laboral", en *Estudios en homenaje a don Santiago Barajas Montes de Oca*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1995, pp. 375-385.

las normas de conducta; reglamentación con las normas de organización y, desde nuestro punto de vista, flexibilidad con las normas promocionales.

Al respecto, nos podemos preguntar a qué se debe esta interacción. Quizá una explicación se encuentre en el pensamiento de Julius Stone. En su libro, *El derecho y las ciencias sociales en la segunda mitad del siglo*, Stone escribió algo que es evidente, pero que a veces no podemos darnos cuenta: El derecho es parte del orden social. Existen interrelaciones del orden social sobre lo jurídico y de lo jurídico sobre lo social en la medida que el orden legal es parte del orden social y lo jurídico intenta regular lo social.<sup>79</sup>

Dicha interrelación no es otra cosa que un proceso dialéctico. Esta interrelación de lo jurídico sobre lo social y de lo social sobre lo jurídico, nos permite entender el porqué de ciertas instituciones jurídicas en un momento histórico determinado y, al mismo tiempo, tratar de dilucidar las posibles tendencias de dichas instituciones; es decir, intentar formular juicios sintéticos *a priori*.

El derecho del trabajo, como discurso jurídico de toda sociedad moderna, responde a una interrelación entre lo social y lo jurídico, por consecuencia puede considerarse como dialéctico. La negociación colectiva es un ejemplo claro, ésta ha sido marcada por los avatares de la sociedad y se encuentra, a su vez, condicionada por el discurso jurídico dominante de cada época. En este sentido, la negociación colectiva puede ser estudiada a partir de su evolución dialéctica.

En otras palabras, es posible estudiarla a partir de su ayer, caracterizado por las normas de organización, de su hoy que se caracteriza por sus normas flexibles y particularmente, de su posible mañana —hipótesis de nuestro trabajo— que podría estar guiado por las normas promocionales, sin que esto implique excluir las normas de conducta y de organización. Sobra remarcar que nuestro estudio tiene en cuenta toda la historia moderna del derecho del trabajo, pero considera importante tratar de centrarse y de estudiar sólo la historia contemporánea del derecho del trabajo, o sea, a partir del discurso de flexibilidad laboral y su previa síntesis, las normas de organización.

<sup>79</sup> Stone, Julius, *El derecho y las ciencias sociales en la segunda mitad del siglo*, México, FCE, 1978, pp. 7 y 8.

### *1. El ayer de la negociación colectiva*

La negociación colectiva se puede entender como la voluntad de llegar a acuerdos entre empleadores y empleados cuando existen dificultades en la empresa o cuando se quieren mejorar las relaciones de trabajo en una empresa. La voluntad de llegar a acuerdos implica disposición para negociar, no solicitar demandas exorbitantes, actuar de buena fe y llegar a consensos razonables para ambas partes. La negociación colectiva puede tener por objeto:

- a) Iniciar una contratación colectiva
- b) Revisar un convenio vigente
- c) Modificar un convenio
- d) Fijar condiciones laborales especiales
- e) Exigir ciertas prestaciones económicas
- d) Suspender o modificar contratos
- f) Mejorar el diálogo social a nivel de empresa
- g) Mejorar la productividad de la empresa

Un patrón puede negarse a participar en una convención o negociación colectiva, sólo cuando haya un conflicto local en el centro de trabajo, o cuando haya otro de carácter general que involucre a todo el país.

Existen, por tanto, dos tipos de negociación colectiva: la ordinaria, que generalmente es bipartita, y la de extensión, en la que intervienen varios sindicatos y varios patrones a los cuales se invita, por medio de convocatoria, a participar en la discusión de un problema específico o de mejorar el diálogo social en la empresa, ya que la negociación colectiva no se debe dar necesariamente por la existencia de un conflicto.

La negociación colectiva puede ser bilateral o tripartita. Se entiende que existe negociación tripartita cuando el Estado interviene para lograr acuerdos entre trabajadores y patrones. Negociaciones en donde el Estado también puede adquirir una serie de obligaciones, que por su importancia, son de interés nacional (por ejemplo control de la inflación o del déficit público).

La negociación colectiva constituye uno de los pilares del derecho del trabajo; esta normalmente conduce a la forma de convenciones o acuerdos colectivos referentes a las condiciones de trabajo y de remuneración. Las convenciones y acuerdos colectivos se encontraban bajo el imperio

del orden público en general y de una cierta regulación a favor del trabajador, propia del derecho del trabajo (A), así como de la existencia de una relación particular entre la convención colectiva y el contrato individual (B).

#### *A. El orden público en el derecho del trabajo*

La ley establece prescripciones de orden público. La negociación colectiva no podía privar al trabajador de los derechos contenidos en las prescripciones de orden público. Por otro lado, en caso de conflicto entre la ley y la convención, imperaba la interpretación de la ley. Sin embargo, la particularidad y originalidad del derecho del trabajo, hacía que éste fuera más allá. Se decía, se dice aun, de algunas leyes del trabajo, como la mexicana (artículo 3o. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo), y la francesa (artículo L. 134-4 del Código del Trabajo), que la convención colectiva puede contener disposiciones más favorables, por ejemplo, un aviso más prolongado de despido que el previsto por la ley.

En tal sentido, el orden público tenía un significado doble en el derecho del trabajo, por un lado, asegurar un mínimo de derechos individuales y colectivos, por otro, reservaba a la convención la posibilidad de sobrepasar este mínimo de derechos establecido en la ley. De tal manera, que se podía hablar de un orden público específico en derecho del trabajo. En este periodo se puede hablar de un orden público social. Durante años la doctrina, en particular la latinoamericana, consideraba al derecho del trabajo como una legislación que establecía sólo mínimos, los cuales podían ser mejores en cualquier momento por vía del contrato individual o de la negociación colectiva.<sup>80</sup>

#### *B. Relación entre la convención colectiva y el contrato individual*

Durante largo tiempo, la convención colectiva no sólo es considerada como un artículo jurídico que creaba lazos entre las partes firmantes. La convención es también una norma imperativa para los contratos individuales de trabajo. Nuevamente la convención colectiva habría de tener

<sup>80</sup> Cfr. Plá Rodríguez, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, 2a. ed. actualizada, Buenos Aires, Depalma, 1978, pp. 52 y ss.

un poderío original (artículo L. 135-2 del Código francés del Trabajo). A partir del momento en que el empleador estaba ligado por una convención, salvo cuando el contrato individual fuera más benéfico que la convención colectiva. Respecto al caso francés, se puede agregar que si dos convenciones eran aplicables, la jurisprudencia hacía prevalecer, para un aspecto particular, la cláusula más favorable, excluyendo todo cúmulo posible. Sin embargo, esta construcción no corresponde del todo a la realidad social y jurídica de hoy; incluso si la legislación prácticamente no ha sufrido ningún cambio, como es el caso de algunos países, en particular de la legislación mexicana.

## *2. El hoy de la negociación colectiva*

Los nuevos rumbos que tomó el Estado en materia económica a partir de los años ochentas originaron que cambiara la organización de la producción y del trabajo. Las crisis económicas mundiales o regionales y la transnacionalización de la economía repercutieron en el ámbito de las relaciones laborales.

Actualmente, quien estudia el derecho del trabajo se encuentra con una serie de situaciones que quizás nunca se consideraron que pudieran existir o volver a aparecer y en otros casos tal vez hasta inimaginables.

Las nuevas relaciones de trabajo se caracterizan por:

- La inestabilidad en el empleo y la precarización del mismo;
- Las altas tasas de desempleo abierto;
- La generalización del trabajo no asalariado;
- La indexación de los salarios en función de la evolución del costo de vida y la productividad e incluso con la turbulencia de los mercados;
- La emergencia de un denominado sector no estructurado que escapa a cualquier reglamentación;
- La existencia de un trabajo temporal que parece más regla que excepción;
- La desregulación de las relaciones de trabajo;
- La posibilidad del empleador de modificar el volumen de su personal (flexibilidad numérica o externa);
- La polivalencia de los trabajadores (flexibilidad interna);

- La organización interna del personal por la empresa (flexibilidad funcional); y
- La posibilidad de modificar el tiempo de trabajo a fin de adaptarlo a las condiciones de producción, del mercado o a las necesidades de cierto tipo de trabajadores, tales como las mujeres (flexibilidad del tiempo de trabajo).

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

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

Bajo este marco de relaciones laborales, el hoy de la negociación colectiva se puede apreciar a partir de la redefinición de los interlocutores sociales que cuestionan seriamente el papel del sindicato como el representante privilegiado de los trabajadores en la empresa (A), y de las nuevas formas y contenidos que caracterizan las actuales negociaciones colectivas (B).

#### *A. Nuevos interlocutores en la empresa*

Las empresas buscan interlocutores benévolos. Se ha buscado de esta manera negociar con el Comité de Empresa o con los delegados del personal de la empresa.<sup>81</sup> Se parte de la idea que los sindicatos sólo suelen

<sup>81</sup> Este comentario hace especial referencia al caso francés en donde la legislación contempla la existencia del comité de empresa, de delegados del personal y delegados

generar conflictos y que en realidad quienes conocen la empresa son los delegados del personal y el Comité de Empresa. De esta manera, se han celebrado una serie de acuerdos que la doctrina ha denominado “atípicos”. Estos acuerdos constituyen un serio cuestionamiento al monopolio de la negociación colectiva que han detentado los sindicatos.<sup>82</sup>

Asimismo, algunos empleadores han recurrido a otras formas de consulta directa que tiene por objeto sondear la opinión de los trabajadores u obtener su consentimiento, sin tener necesariamente que pasar por la representación sindical. Una especie de consulta refrendataria ha sido un mecanismo utilizado con este fin por los empleadores. En el caso de la legislación francesa, la ley admite excepcionalmente para la adhesión a un régimen complementario de previsión social (Ley 89-1009 del 31 de diciembre de 1989, artículos L. 731-1 y siguientes) o en materia de participación de los trabajadores en el capital de la empresa (Ordenanza 87-554 del 17 de julio de 1987).

### *B. Un nuevo tipo de negociación y de acuerdos*

Como se ha visto, durante una época se consideró que el derecho del trabajo estaba compuesto de un mínimo de derechos que en cualquier momento podía mejorarse, particularmente, vía la negociación colectiva. Sin embargo, actualmente se negocian menos las demandas de los trabajadores y más las demandas de los empleadores. Ahora son los trabajadores quienes tienen que ceder y otorgar “concesiones” a la empresa, con el fin de evitar despidos o disminuir el número de éstos.

Un mecanismo que se ha utilizado para negociar la salvaguarda de los puestos de trabajo, ha sido la reducción de salarios. La negociación se convierte puramente en un modo de gestión de la empresa. La organización del tiempo de trabajo es uno de los rubros en donde se ha difundido ampliamente este tipo de negociación. El método puede simplemente consistir en disminuir las horas trabajadas, por ejemplo, vía la reducción

sindicales. Por otro lado, en el caso de México, debe señalarse que la iniciativa de ley para reformar el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, presentada por el Partido Acción Nacional (PAN) el 12 de julio de 1995 en el Senado de la República, prevé la introducción de estas figuras.

<sup>82</sup> Cfr. Vachet Gérard, “Les accords atypiques”, *Droit social*, núm. 7-8, julio-agosto, 1990, pp. 620-625.

de la duración semanal del tiempo de trabajo. En el caso de algunos países europeos, particularmente en Francia, este nuevo camino se inició con una ordenanza del 16 de enero de 1982.

En otros casos, y con mayor frecuencia, la negociación no consiste en una simple reducción del tiempo de trabajo, ya que se les exigen “contraprestaciones” a los trabajadores bajo formas de modulación del tiempo de trabajo. Se trabajará más cuando la empresa tenga una alta carga de trabajo y menos o simplemente no se trabajará (desempleo técnico) en los períodos de menor actividad, es decir, se establecen una serie de horarios cílicos. Dentro de esta perspectiva, en Volkswagen, Alemania constituye un ejemplo clásico de horarios cílicos que responden a las necesidades de incremento o disminución de la producción de la empresa.

En ciertos países, particularmente en Francia, como la modulación anual del trabajo tropezaba con las normas imperativas, fue necesario derogarlas por medio de la negociación colectiva. Dicha modulación es decidida por medio de derogatorios. Su característica original es de apartar o descartar la ampliación de una reglamentación, (aquella relativa al tiempo de trabajo) hasta hace poco tiempo, de orden público. Hay, sin embargo, en beneficio del sindicato mayoritario, un derecho de oposición, que tiene por objeto evitar la aplicación de los acuerdos derogatorios, como es el caso de la revisión de la convención (Ordenanza del 16 de enero de 1982; L. 212-2 al 3).

### *3. Orientaciones de la negociación colectiva*

Los dos estadios estudiados de la negociación colectiva, como todo proceso dialéctico, tiene que desembocar en otro, que constituirá el mañana de la negociación colectiva. Proceso dialéctico que no debe verse como la negación de estos estadios, sino como la negatividad de los mismos; es decir, su superación. Debe reconocerse que el mañana del derecho del trabajo y, por ende, de la negociación colectiva, se ve incierto, sobre todo porque no es del todo claro que nos encontremos en los umbrales de este nuevo periodo.

Así, podría parecer arriesgado tratar de hacer algunos comentarios al respecto, sin embargo, como ha sido mencionado, el derecho como discurso de la sociedad sigue a ésta y esta misma se rige conforme se dispone en aquél, podemos hacer un análisis de la actual situación, de sus posi-

bles consecuencias y del lugar que puede jugar el discurso jurídico dentro de las nuevas dinámicas que puede tomar la sociedad.

### *A. Una sociedad en constante cambio*

Pareciera que la sociedad de hoy se está cuestionando, redefiniendo y quizás se encuentre inmersa en un proceso de mutación. El desempleo, la precariedad del trabajo, las migraciones, la pobreza y la exclusión social, son algunos de los elementos que obligan a reflexionar en torno al actual modelo de “desarrollo” de las sociedades occidentales u accidentalizadas (en donde la pobreza es tan aguda que no puede hablarse de exclusión social porque nunca ha habido inclusión social) y de la posible necesidad de buscar otras alternativas.

En el plano nacional, algunos países buscan consolidarse como sociedades democráticas y libres, como ocurre en los países africanos, asiáticos y latinoamericanos. Tal es el caso de la sociedad mexicana. Otras, que ya no discuten los aportes del pensamiento democrático liberal —democracia, libertad e igualdad jurídica—, se cuestionan sobre la preeminencia del mercado sobre lo social, como está ocurriendo en los países de Europa occidental.

En el plano internacional, las naciones occidentales es decir, sus sociedades, defienden o cuestionan la globalización, valoran el peso de la economía en la sociedad, es entonces, que se discute la preeminencia del mercado sobre lo social —las crisis financieras pueden destruir toda una economía y dejar a miles de trabajadores sin empleo—, así como de lo social sobre el mercado; o bien de una posible coordinación entre los intereses de la economía de mercado y los derechos individuales y sociales del ser humano. Los gobiernos, organizaciones sociales e instituciones internacionales se interrogan sobre la mundialización, no sólo del mercado sino también de lo social; se discute el papel del Estado y se buscan otras alternativas.<sup>83</sup>

<sup>83</sup> Respecto a los que no encuentran oposición entre los intereses de la economía de mercado y los intereses de los trabajadores, puede consultarse: “Commerce international et normes de travail” (allocution du directeur général du BIT a la conférence de Wilton Park sur la libération du commerce mundial, intitulé: Commerce et normes du travail, Peut-on convenir de règles communes, 6, mars, 1996). La conferencia del director se encuentra en *Revue International du Travail*, núm. 2, 1996, pp. 250-258; Servais, Jean

### *B. La necesidad de un derecho promocional en materia de negociación colectiva*

La flexibilidad, ya sea de naturaleza interna o externa, es un método que tiene por objeto el ajuste de la producción sin menoscabo de la competitividad de la empresa, repercutiendo substancialmente en la seguridad del empleo de los trabajadores.

La flexibilidad *per se* no es negativa, de hecho ésta es intrínseca al derecho del trabajo. El problema aparece cuando se confunde entre flexibilizar las relaciones de trabajo y desreglamentar las mismas, es decir, la suspensión o supresión del derecho del trabajo, como la receta mágica del incremento de la productividad y la creación de empleos.

De nada sirve una flexibilización del derecho colectivo de trabajo que produzca un incremento mediocre de la productividad y un escaso crecimiento del empleo, si a futuro se va tener que pagar una muy alta factura y fractura social (seguridad social para los trabajadores precarios). Un trabajo precario, no puede más que generar una protección social futura también precaria, en el mejor de los casos. Es fundamental considerar que la flexibilidad debe permitir conciliar la protección de los trabajadores y la flexibilidad de las condiciones de empleo y de trabajo. El detrimento de uno de estos objetivos, implica el detrimento de la sociedad en su conjunto.

En medio de todas estas discusiones, cuestionamientos y redefiniciones de la sociedad, se encuentra el discurso jurídico; es decir, el derecho del trabajo, que comprende a su vez la negociación colectiva. Escenario

Michel, “Cláusula social en los tratados de comercio: ¿proteccionismo ilusorio o instrumento de progreso social?”, *Revista Internacional de Trabajo*, núm. 108, 1989, pp. 289-300; Diemt, G. van, “Normas laborales mínimas y comercio internacional: ¿resultaría viable una cláusula social?”, *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 108, 1989, pp. 302-318; OCDE, *Le comerce, l'emploi et les normes du travail Une étude sur les droits fondamentaux des travailleurs et l'échange international*, París, OCDE, 1996, p. 113.

En lo que concierne a otras alternativas económicas para la sociedad, una economía social, que busca desarrollar las cooperativas, las mutuales y las asociaciones con fines económicos, se debe remarcar que existe una vieja tradición en la materia. En 1830, Charles Dunoyer escribió *Nuevo tratado de economía social*, en 1851, Auguste Ott escribió una obra intitulada *Tratado de economía social*, en 1856 Frédéric Le Pay fundó una sociedad internacional de estudios prácticos de economía social y una revista intitulada *La economía social*. Para tener un panorama de la literatura que trata de la economía social, se recomienda ver: Bidet, Eric, *L'économie social: un secteur d'avenir?*, La documentation française (Problemes politiques et sociaux, Dossier d'actualité mondiale), París, núm. 798, 27 de febrero, 1998, p. 77.

complejo, sin lugar a dudas y, sin embargo, con perspectivas. La negociación colectiva de ser prohibida, tolerada y reglamentada, se encuentra frente al gran desafío que representa la flexibilidad de las relaciones laborales. La flexibilidad, bien entendida, puede permitir el desarrollo de un derecho promocional del trabajo, que no implique la negación de un discurso jurídico que cuente a la vez con reglas de conducta y reglas de organización.

El derecho en general y el derecho del trabajo en particular, tienen el reto de encontrar el equilibrio entre los diferentes paradigmas que han caracterizado a la norma jurídica. Las normas de conducta son necesarias porque permiten la libre iniciativa del empleador y del trabajador independiente, es decir, perseguir fines particulares. Las normas de organización son también indispensables porque permiten obtener objetivos comunes, por ejemplo, establecer un mínimo de reglas a respetar por el conjunto de la sociedad o el impulso de cooperativas, de sociedades mutualistas o de asociaciones con fines económicos. Estos elementos se traducen en el necesario desarrollo de las normas promocionales que pueden permitir el desarrollo de la libre empresa; el respeto de reglas de derecho, que si bien tienen por objetivo proteger al trabajador, también permiten la salvaguarda y el desarrollo de la empresa. Las normas promocionales vía incentivos pueden tender hacia el progreso de los intereses del empleador y de los trabajadores.

La negociación colectiva, ya sea dentro de un sistema de relaciones profesionales heterónomo o autónomo, debe tomar en cuenta los paradigmas que han caracterizado a la norma jurídica, con el objeto de poder encontrar un equilibrio entre los intereses de los empleadores y de los empleados. En todo caso, y dentro de cualquier modelo de relaciones profesionales, debe considerarse de la negociación colectiva y que promueva la misma. El hecho de que un sistema de relaciones profesionales se caracterice por la preeminencia de la autonomía de las partes en materia de negociación colectiva, no quiere decir necesariamente que el Estado se abstenga de intervenir fijando. La conjugación armónica del ayer y del hoy de la negociación colectiva puede dar como resultado un mañana más justo. Lejos de considerarse ilusiones estas expectativas, bien podría decirse que actualmente se experimenta en ese sentido.

Particularmente, hay que pensar en la legislación francesa sobre la reducción de la semana de trabajo a 35 horas (Ley número 98-461 del 13 de junio de 1998, publicada en el *Journal Officiel de la République Fran-*

caise del 14 de junio de 1998, pp. 9029-9033), que permite al mismo tiempo una mejor organización del tiempo de trabajo de la empresa, la salvaguarda de puesto de trabajo y/o la creación de éstos, así como la reducción del tiempo semanal de trabajo a 35 horas.<sup>84</sup>

Se puede ver en particular el acuerdo que ha firmado la CGT con la empresa eléctrica EDF. Dicho acuerdo pretende contratar en tres años entre 17,000 a 18,000 jóvenes trabajadores en capacitación, que crearán aproximadamente 4,000 empleos, a cambio del paso a la semana de 35 horas (sin reducción de salario) o incluso de 32 horas (con una posible moderación salarial) y de un incremento de la flexibilidad del trabajo.

Una reorganización del orden social se impone, lo que implica una redefinición del discurso jurídico. Pareciera que la sociedad global, a la cual no sólo nos dirigimos sino que estamos viviendo cotidianamente, tiene una naturaleza —entender la ideología— individualista. Resulta paradójico que la globalización tenga un carácter individualista. Bajo esta perspectiva, pensar en lo colectivo, podría resultar hasta cierto punto contradictorio. Sin embargo, lo colectivo se impone como una necesidad, si se quiere, por lo menos una mera subsistencia —a mayor número de pobreza y exclusión, menores oportunidades será para aquellos que acumulan capital— y de organización social —Hobbes con su *homo homini lupus* nos mostró cómo se revela necesaria la organización social—. De manera que resulta errónea y contraproducente destruir los canales de comunicación colectivos.

El derecho del trabajo se encuentra frente a un gran desafío, y aunque a él por sí sólo no le corresponde resolver todos los problemas de la sociedad, tiene que repensarse y, en tal sentido, reinventarse. Este proceso debe tener en cuenta la necesidad de conservar los aportes de las normas de conducta que permiten conseguir fines individuales, de las normas de organización que permiten alcanzar fines comunes. Al mismo tiempo, debe considerarse la función que pueden desempeñar las normas promocionales, las cuales pueden impulsar la iniciativa de los individuos, la búsqueda de objetivos comunes, por ejemplo vía a la negociación colectiva; y por otro lado, permitir la regularización de las actividades en donde la efectividad y la eficacia de la norma jurídica es cuestionada, piénsese particularmente en el reto que representa el sector informal o no estructurado.

<sup>84</sup> Ley 98-461 del 13 de junio de 1998, publicada en el *Journal Officiel de la République Française* del 14 de junio de 1998, pp. 9029-9033.

La sociedad necesita ahora más que nunca, reafirmar la necesidad de garantizar no sólo un orden público, sino también, garantizar un orden público social. En este sentido, el discurso jurídico de fin de siglo debe garantizar una igualdad que no sólo sea jurídica, sino también social. Los próximos años parecen decisivos en la configuración de un proyecto de sociedad global. Mundializar el mercado también debe implicar mundializar la lucha contra la exclusión social y la pobreza. En este sentido, la mundialización no debe ser sólo económica, también social.

Por su parte, los juristas tienen el gran desafío de hacer uso y ampliar a toda la ciencia del derecho, aquello que en 1607 *sir Edward Coke*, refiriéndose al control jurisdiccional, denominaba: *the artificial reason and judgement of law*, con el fin de poder enfrentar los retos del mundo globalizado de fin de siglo.

### *C. El caso mexicano: redefinición del modelo de relaciones laborales*

Cabe señalar, que el futuro de la negociación colectiva, en el caso de México, dependerá mucho, de que se presente un avance en la definición de nuestro modelo de relaciones laborales: ¿Vamos por un modelo de búsqueda a la autonomía de las partes en lo individual y colectivo? ¿Queremos un modelo heterónomo, en donde el Estado regule las relaciones individuales y colectivas? ¿Es oportuna la intervención del Estado? ¿Queremos una centralización de la negociación colectiva o una descentralización de la misma? ¿Queremos un modelo que fomente el conflicto, o un modelo que busque el consenso? ¿El contexto mexicano requiere una regulación estatal en lo individual, heteronomía, y más libertad a las partes en lo colectivo, autonomía?