

## La idea moderna del derecho del trabajo\*

*Luis Aparicio Valdez*

Director de la Revista Análisis Laboral

### 1. LA NUEVA IDEA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Moderno es lo que existe hace poco tiempo y por tanto se encuentra, contrapuesto a lo clásico. Moderno es lo que marca el cambio, como la moda.

Hace varios decenios se estimaba que el derecho del trabajo se encontraba en la «extrema juventud» por la circunstancia de tener menos de un siglo de existencia y como todos los derechos jóvenes presentaba un campo de aplicación incierto (1).

Por aquel entonces, se le suponía unidireccional, progresista, paternalista, con una fuerte presencia de la ley y supuestamente capaz de beneficiar cada vez más, por no decir ilimitadamente a los trabajadores.

Un conjunto de circunstancias ha variado substancialmente este cuadro. El empleo de nuevas tecnologías y métodos de organización del trabajo, el incremento del desempleo, las dimensiones óptimas de la producción y la desconcentración, así como la «articulación de empresas» (2) son algunos de estos factores extrínsecos e intrínsecos. La crisis sin duda, ha cumplido también un papel preponderante.

La modernización no es general y simultánea en todos los países. Algunos de éstos ya ingresaron en la era post industrial, mientras para otros constituye una meta aproximarse al proceso de la industrialización.

Esto implica a su vez que la idea de la modernidad es un concepto que evoluciona. Como dice Domijan, los cambios sociales excluyen la posibilidad de un Derecho del Trabajo ideal, intocable y permanente (3).

Para Von Potobsky se ha roto la unidad de lugar, tiempo y relación en el contrato de trabajo. Esta fractura ha dado lugar a árduas polémicas en torno a la crisis del derecho del trabajo o la fórmula invertida del derecho del trabajo en tiempo de crisis (4).

La apreciación es correcta, pero el término crisis -del griego Kp'isis (momento de decisión)- no parece muy adecuado para definir lo que ocurre actualmente. La

---

(\*) Conferencia dictada en el IV Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo celebrado en Noviembre de 1990 en la ciudad de Puebla, México.

crisis siempre se ha supuesto momentánea, luego de lo cual, tratándose de un paciente, éste recupera la salud o se agrava. Las dificultades económicas a que nos referimos se prolongan ya casi veinte años, por lo que dentro de poco, deberemos emplear otro término, salvo que la Real Academia de la Lengua Española introduzca una nueva acepción admitiendo que también se llame crisis a los períodos dilatados.

Lo que está ocurriendo en el mundo es un fenómeno extendido que implica cambios profundos. ¿Cabría preguntarnos si nos encontramos ante el fin del derecho laboral? Mario Pinto considera que parecería mucho más apropiado hablar de una modificación del modelo tradicional de este derecho, en aquellos países donde el Estado ha desempeñado un papel significativo de intervención legal directa, que desde un punto de vista estructural, apunta a un fortalecimiento del papel de las negociaciones colectivas. Cabría hablar por eso de un modelo neocorporativo, en la medida que existe una articulación a la vez estructural (jurídica) y social (de concertación) entre el papel de la ley estatal y el de los interlocutores sociales (5).

Mario de la Cueva decía, a mediados del siglo, que no era posible buscar épocas en la historia del derecho del trabajo de América Latina, porque su ritmo de crecimiento había sido demasiado rápido y porque sus distintas instituciones nacieron conjuntamente (6).

Hoy sería imposible no establecer al menos dos etapas nítidamente diferentes: una, antes de la crisis, sin más límite que la voluntad de los legisladores; y otra, la de la crisis, en que el derecho del trabajo se encuentra jaqueado.

La legislación laboral es acusada ahora de ser culpable de muchos males. Refiriéndose a su país, el Presidente de Argentina, Carlos Menem, ha dicho que «una legislación vetusta y anacrónica en el campo laboral ha llevado al país a tener una economía informal de más del 40 por ciento» (7). Uno de los cargos más graves es, ser causante de la poca generación de empleos y de convertir, por lo tanto, en permanente el drama de los desocupados. Otro, es enfrentar a los trabajadores formales contra los informales, favoreciendo a aquéllos en perjuicio y a costa de estos últimos.

Lo que resulta evidente es que el derecho protector, como se ha llamado al derecho del Trabajo, poco protege cuando la economía no marcha (8). Un conjunto de factores de orden político y socio económico pesan sobre él y lo hacen dependiente.

Sin embargo, por más deseable que sea desde el punto de vista social una protección del trabajador lo más intensa posible, así como la mejoría de su situación, todo ello tiene como límite la capacidad de resistencia de la economía (9).

Lo cierto es que quienes culpan al derecho del trabajo de tantos males, no tienen todos los argumentos para probarlo, pero sí está claro que quienes creyeron posible el desarrollo de los trabajadores, solamente a través del derecho laboral, se equivocaron.

En no pocos casos, la norma específica es dictada como parte del cálculo político, con considerandos y supuestos que protegen más de lo que en la práctica representan. A esto Deveali se refería cuando aludía a las leyes insinceras que prometen algo que en realidad no otorgan (10). En otros casos, los enunciados son grandilocuentes pues se estima que el beneficio que otorga la norma jurídica constituye un logro muy importante, pero en verdad, sólo aparente.

Generalmente los críticos más agudos de la legislación laboral son los economistas, quienes precisamente han llegado a alcanzar una gran influencia en la administración del Estado. Mario Pasco estima que «los laboristas son más tímidos y respetuosos respecto de la economía, de lo que son los economistas respecto del derecho laboral».

En no pocos países la política salarial del gobierno se encuentra en manos de los Ministros de Economía con marginación parcial o incluso total de los Ministros de Trabajo.

El gran problema del derecho del trabajo, dice Efrén Córdova, es su subordinación a los avatares de la política económica (11). Pero a su vez constituiría serio error confundirla gestión de la economía con el derecho del trabajo y también sería un error negar la vinculación que debe existir entre economía y nivel de protección social, como también proclamar principios generales teóricos, al margen de la realidad, sin relación con el nivel económico y la situación del hombre en el lugar del trabajo. No hay protección social en la práctica sin desarrollo económico (12).

La solución de los problemas del derecho del trabajo pasa por circunstancias que se encuentran fuera de él. El desarrollo de la economía, y factores sociales como el poblacional influyen de una manera apreciable y no están en absoluto bajo su control, como tampoco lo están las ideologías utópicas o las promesas que a priori se conoce no se podrán cumplir.

## II. EL ENTORNO SOCIO ECONOMICO DEL DERECHO LABORAL

Prácticamente todos los congresos que reúnen a los laboristas tienen un punto que desemboca en la vinculación entre el derecho del trabajo y la economía. (\*)

Esta relación siempre fue evidente entre derecho del trabajo y economía. Poco puede aquél si ésta no prevé la posibilidad de hacer efectivos los beneficios nominales. Escapar a esta realidad es andar a la búsqueda de un imposible.

Se afirma que los ordenamientos positivos laborales han alcanzado su actual configuración en épocas de expansión o, al menos, de economía saneada, y que por tanto han quedado desfasados y requieren profundas reformas (13) lo cual demuestra el papel significativo de la economía respecto del derecho del trabajo.

El fenómeno económico no impacta a todos los países de la misma manera y al mismo tiempo. A unos por tener una economía sólida. A otros, por sobrellevar el problema de la deuda externa. En este último caso, hay países que han sufrido el impacto de la crisis más que otros y por lo tanto la incidencia en el campo de la legislación laboral no es igual, como tampoco es similar la pérdida del nivel de vida de los trabajadores.

El jurista es consciente, sin embargo, que no es al derecho del trabajo que le corresponde solucionar problemas como el del empleo. Para Montoya Melgar, la finalidad de este derecho es la ordenación del trabajo asalariado o, si se prefiere, la ordenación protectora en pro de los trabajadores dependientes. Si además, el derecho del trabajo sirve ocasionalmente a la obtención de finalidades propias de la política de empleo, será éste un designio alcanzado por añadidura: un servicio lateral o extraordinario del ordenamiento laboral. Pero en todo caso será un servicio de cuyos limitados efectos se debe ser consciente al que no cabrá pedir milagros (14).

El análisis de la relación de la economía con lo laboral suele hacerse en términos generales. Sin embargo, las opiniones genéricas pueden involucrar inexactitudes.

---

(\*) Cito a manera de ejemplo, el Congreso Regional Europeo de 1989 que se realizó en París y el Iberoamericano que tuvo lugar en Montevideo en 1989. En los dos se discutió «El Futuro del Derecho del Trabajo» y fueron abundantes las referencias a lo concerniente al empleo, la tecnología y la flexibilidad. En el próximo Congreso de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que tendrá lugar en Atenas, uno de los puntos específicamente se ocupará del 'Derecho del Trabajo y la Economía' y otro, de «los efectos de las dificultades de las empresas sobre las condiciones de trabajo».

Así, se dice que «el desempleo es una cuestión crítica en todo el mundo» (15) lo cual sólo dentro de una perspectiva amplia es exacto, pues hay países que atraviesan por un proceso diferente. El Japón mantiene en la actualidad el mismo porcentaje de desempleo de hace muchos años. Solamente un 2% el cual constituye lo que se conoce como desempleo friccional, y está compuesto por ese mínimo de la población que decide cambiar de empleo y por lo tanto las estadísticas no lo registran como trabajadores ocupados.

Así, como el caso del Japón, tenemos el de Taiwan, Corea y de los países del sudeste asiático donde el empleo crece aun ritmo mayor que el de la población.

El desarrollo de la economía implica mayores posibilidades de ocupación y si ésta se da dentro de un proceso de pleno empleo, temas como el de la estabilidad laboral pasan a segundo plano entre las preferencias de los trabajadores.

Recientemente un dirigente sindical peruano expresaba que lo fundamental para los trabajadores era que se multiplicaran las opciones de empleo. Si hubiera empleos regalaríamos la estabilidad laboral, afirmaba.

Pero no es solamente el económico el único factor importante. También el factor poblacional cuenta. Los países latinoamericanos que tienen un gran incremento de población tendrán más dificultad para reducir el desempleo que aquellos países donde la población decrece.

Italia, que tiene un desarrollo económico impresionante verá reducir su población de los actuales 57.29 millones a 56.21 millones en el 2007 para después caer a 45.26 millones en el año 2037. Por lo tanto, dentro de medio siglo, Italia se encontrará en valores absolutos con una población igual a aquella de los años cuarenta (16).

Mientras tanto, según el Banco Mundial, la población de toda América incluyendo Estados Unidos y Canadá aumenta anualmente en más de 10 millones; Asia en 55.4 millones y Africa entre 18.2 y 20.5 millones.

De otro lado, el uso cada vez más frecuente que en la actualidad se hace de la tecnología en reemplazo de mano de obra es una amenaza perenne para el empleo, tanto calificado como no calificado (17). La innovación tecnológica, aparte de abaratar los costos de mano de obra para el productor, causa cambios notables en la decisión del trabajo, obliga a la reestructuración ocupacional en ciertas carreras y profesiones (18) y distancia más los ingresos bajos aumentando la desigualdad social, entre otros efectos.

La intensificación de los procesos tecnológicos es un factor que presiona la flexibilización del contrato de trabajo influyendo así en la evolución del derecho del trabajo.

Por lo tanto, las apreciaciones sobre el futuro del trabajo tienen no solamente que ahondar ahora y siempre en el aspecto económico, sino también comprender como parte del análisis los factores socioeconómicos y el tecnológico. Predecir el futuro es de por sí complejo, pero hacerlo sin tomar en cuenta todos los factores involucrados, es una manera de hacer imposible el acierto.

### III. FLEXIBILIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Pocos conceptos se encuentran tan asociados a la idea moderna del derecho del trabajo como el de la flexibilización.

Se encuentran en el origen del tema el acelerado desarrollo tecnológico, el cambio de la gran unidad de producción y de la expectativa de empleo estable, así como los nuevos procesos de trabajo llevados a cabo en diferentes lugares, dentro de una política de articulación de empresas en que el trabajo eventual se torna frecuente.

El concepto de flexibilidad es una derivación de la terminología económica respecto al funcionamiento óptimo del mercado laboral en las condiciones ideales de la terminología liberal, que viene cobrando vigencia en estos momentos, como consecuencia del proceso de la crisis económica mundial. Mucho de lo positivo que pudiera tener, depende por lo tanto, de la existencia de relaciones económicas de mercado (19).

El análisis del tema ha venido ocupando la atención de los laboristas durante los últimos años con diferentes grados de intensidad. En algunos lugares la discusión recién empieza, en otros se encuentra en pleno desarrollo y en algunos más muestra signos de haber concluido. Se considera que éste es el caso de Europa.

La «flexibilización» laboral consiste, en la posibilidad de la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico (demanda efectiva y diversificación de la misma, tasa de cambio, intereses bancarios, competencia internacional), las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad (20).

## FLEXIBILIZACION EN LA CONTRATACION

El contrato clásico o típico de trabajo siempre fue aquél por el cual un trabajador prestaba sus servicios aun empleador, realizando sus labores en un lugar determinado, sin precisar al momento de la contratación un fin en el tiempo.

Plá Rodríguez se refiere al principio de continuidad, explicando que para comprenderlo se debe partir de la base que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo. La relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino continuada. (21)

La realidad actual es diferente: se multiplican los contratos a plazo fijo o eventuales partiendo del criterio que la contratación solamente es requerida por un tiempo o para una tarea específica. A esto se le llama empleo precario o eventual. Efrén Córdova consideraba en 1985 que habían más de treinta relaciones de trabajo atípicas. (22)

El debate al respecto es amplísimo y conoce adversarios y partidarios. Para unos, se trata de recortar derechos de los trabajadores exponiéndoles al riesgo de la inseguridad. Para otros, es una forma de incrementar los empleos, por exigirlo así la economía y porque la rigidez en la contratación perjudica a muchos trabajadores, especialmente a los jóvenes y no pocas veces a los mayores de 45 años. Para otros más, no todos los trabajadores se sienten perjudicados con la realización de tareas eventuales, pues muchos prefieren trabajar dentro de estas condiciones y hay además quienes recusan el término precario, pues tiene una carga que induce a pensar que esta clase de forma de trabajo es por fuerza perjudicial para quienes lo realizan.

Es conocido el temperamento de la legislación española al respecto, que ha multiplicado las formas de trabajo temporal, señalando condiciones y fijando plazos para su realización, como por ejemplo los siguientes: a) contrato temporal de fomento de empleo, b) a tiempo parcial, c) de relevo, d) en prácticas, e) de formación, f) para mayores de 45 años, g) de obra o servicios determinados, h) eventual por circunstancias de la producción, i) interinidad, j) lanzamiento de nueva actividad, k) de trabajadores fijos y periódicos de carácter discontinuo, l) de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, m) de mujeres con profesiones y opción en que estén en inferioridad numérica, n) para minusválidos.

Geraldo Von Potobsky ensaya la siguiente clasificación de los contratos que no lo son por tiempo indeterminado: a) contratos por tiempo determinado, b) a tiempo parcial, c) de empleo-formación, d) para categorías especiales, e) de trabajo

temporario. En su opinión, existen causas diversas que influyen en el derecho del trabajo que lo empujan a adaptarse a las nuevas circunstancias. Para el autor, no se trata solamente de los últimos acontecimientos, tanto de las tendencias recesivas de la economía norteamericana como de los sucesos en el Medio Oriente y sus consecuencias. La crisis económica se consideraba ya superada en los países desarrollados de economía de mercado. Son los otros factores los que perduran. Y entre éstos, menciona a los empresarios, «quienes han pasado a la ofensiva» para hacer frente a las circunstancias cambiantes, así como su estrategia de reducir costos y a los gobiernos que se embarcan fácilmente en esta corriente, en su lucha contra el desempleo» (23).

#### MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES TRABAJO

Mientras tanto, en el tiempo se ha producido una evolución en materia de modificación de las condiciones de trabajo.

Armando Caro ha distinguido tres etapas. Una primera que llama de «flexibilidad discrecional», caracterizada por una supremacía absoluta del empleador. Se efectúa esta etapa en el capitalismo primitivo.

Viene un segundo período al que llama de rigidización creciente, en que la estabilidad laboral aparece como reacción frente a los abusos del período anterior.

Luego una tercera etapa que se produce con la llegada de los profundos cambios políticos, económicos y sociales que llama de «flexibilidad limitada». El mercado cada vez se internacionaliza más y se torna competitivo, lo que sumado a las nuevas técnicas de organización del trabajo, explica el desarrollo del proceso de movilidad interna (24).

#### FLEXIBILIDAD EN LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La idea de la flexibilidad en «la salida» se contrapone a la de la estabilidad en el trabajo.

Así como la flexibilidad encuentra apasionados detractores que la acusan de perjudicar seriamente a los trabajadores, la estabilidad laboral tiene decididos adversarios.

El debate internacional es complejo y puede llevar a errores sino se toman en cuenta los diversos factores involucrados. No es lo mismo, por ejemplo, un debate



nacional sobre estabilidad laboral en momentos de pleno empleo, que hacerlo cuando son reducidas las posibilidades de encontrar un puesto luego que grandes masas de trabajadores han perdido el que tenían.

No es lo mismo perder el empleo y tener derecho a un seguro de desempleo que permite atender las necesidades básicas mientras se encuentra una nueva ocupación que quedar sin él y no tener ninguna fuente de sustento. Es asimismo diferente la actitud del empleador respecto de la estabilidad laboral cuando hay exceso de mano de obra o carencia de ésta, o cuando la labor que realizan los trabajadores es de alta tecnología y por lo tanto de difícil sustitución. Sin embargo, a partir del momento en que los efectos de la crisis económica sobre el nivel de empleo comienzan a ser tangibles resulta más evidente la imposibilidad de vigencia del principio de estabilidad (25).

En América Latina el debate se encuentra lejos de haber concluido. La crisis económica y las dificultades para el pago de la deuda externa juegan un papel importante en su desarrollo. Y es que como dice Mario Pinto, es importante preguntarse, y no perder de vista si nos encontramos frente a una oscilación coyuntural del «modelo regulador» del derecho del trabajo en general o más bien frente a una transición de modelo. Con el tiempo, para Von Potobsky dentro de una perspectiva mundial, las polémicas apasionadas en relación con el conjunto de la flexibilidad se han ido serenando, pero no se han apagado en su totalidad (26).

#### IV. EL NUEVO SINDICALISMO Y LAS RELACIONES LABORALES

Se está produciendo en el campo sindical un profundo cambio que obliga a los sindicatos a pasar de la tutela del trabajador a la tutela preferente del trabajo (27). Sin embargo, el sindicato tradicional no ha comprendido esta terrible realidad o cuando menos no ha adecuado todavía sus estrategias en tal sentido. El desafío del nuevo sindicato es administrar y distribuir ese bien escaso que es hoy el trabajo. Un sindicalismo que sólo privilegiara a sus afiliados, consiguiendo para ellos las mayores ventajas, a expensas de un mercado cada vez más extenso de desocupados e informales, seguiría paradójicamente debilitándose como consecuencia de la mayor expansión del desempleo (28).

La mayor parte de los movimientos sindicales de la región no han podido o no han sabido renovar su estrategia revolucionaria inicial y mantienen casi incólumes las tácticas de lucha de clases y confrontación que caracterizaban las etapas iniciales del sindicalismo de orientación marxista ortodoxa o anarquista (29).

Frente a esta situación el movimiento sindical debería hacer frente a varios desafíos (empleo, nuevas tecnologías, salario y gestión, dimensión post-industrial, organización y marco político y económico) combinando propuestas reivindicativas y alternativas, que acepten la modernidad y la compatibilidad con una nueva política de clase que incluya los intereses de los trabajadores y de los consumidores (30).

En los países industrializados el sindicalismo ha sufrido retrocesos de importancia, habiendo decaído en los dos últimos decenios, quedando limitado en los Estados Unidos a grupos pequeños y especiales de trabajadores. Si la tendencia continúa, en el futuro el porcentaje de sindicalización en ese país podría caer debajo del 5% en el sector privado. Para crecer el sindicalismo tendría que introducir modificaciones y ofrecer mayores ventajas a sus representados. Si esto ocurriera, se **revertiría** la tendencia (31).

En los EE.UU. las relaciones directas entre trabajador y empleador han ganado fuerza y empiezan a tener predominio en algunas industrias. Esta pérdida de peso de los sindicatos no significa que caminan hacia la obsolescencia, sino que se encuentran en un período de cambio estructural (32).

En algunos países industriales ha caído también el número de sindicalizados, debido a los cambios políticos en Europa del Este los cuales sin duda influenciarán el desarrollo futuro de los sindicatos de ese continente.

En América Latina, tradicionalmente las relaciones laborales se han caracterizado por la presencia del autoritarismo estatal, manifestado en una permanente intervención, en una profusa, y no pocas veces contradictoria legislación y en la permanente conflictividad.

Todo ello en un marco social heterogéneo, en que las relaciones de trabajo de varios países recién van dejando de estar atomizadas y pasan a centralizarse en ramas industriales. En general el mayor intervencionismo estatal y el reglamentarismo limitan irracionalmente el movimiento autónomo de las relaciones laborales. Sin embargo, tanto empleadores como trabajadores han ejercido en los últimos años una fuerza extraordinaria tendente a cambiar el esquema y las reglas que gobiernan las relaciones laborales, a su favor. Ambos actores han influenciado el proceso político a fin de limitar el determinismo estatal en ambos sectores de propiedad, público y privado, y para reforzar el reacomodo del actor contrincante de acuerdo a la lógica de sus propios intereses (33).

La pesada ley estatal cuyas modificaciones son lentas y sufren de los avatares parlamentarios no es un instrumento idóneo para el manejo de las relaciones labo-

rales en continuo cambio. En un mundo de acelerada mutación, el instrumento jurídico por excelencia que deberá regir las relaciones laborales será el contrato colectivo de trabajo (34).

#### V. HUELGA: SERVICIOS ESENCIALES, SECTOR PUBLICO Y ECONOMIA

La huelga es probablemente uno de los pocos casos excepcionales en el derecho, en la medida que ha evolucionado en unos cuantos años, pasando de ser considerada un delito a convertirse en un derecho reconocido por la legislación y en no pocos casos por las constituciones políticas de algunos países (35). Acertadamente lo sostiene así el profesor brasileño Martinis Catarinho.

Es también un derecho sui géneris, en tanto que no ha sido objeto de ningún convenio o recomendación por la OIT, a diferencia de todos los demás, que sí han sido discutidos a nivel tripartito y dado lugar a la aprobación de uno o más instrumentos internacionales.

Sin embargo, así como en los países que no tienen una legislación establecida, es el Poder Judicial que con sus fallos va modelando el derecho de huelga, de la misma manera el Comité de Libertad Sindical de la OIT, mediante sus pronunciamientos periódicos, ha ido sentando doctrina.

De manera similar a lo que se dice respecto de la libertad de prensa, algunos sostienen que no hay mejor ley de huelgas que aquella que no existe. Incluso, la Constitución portuguesa prohíbe que se legisle al respecto.

Sin embargo, cierta clase de huelgas, como las que afectan servicios esenciales vienen siendo objeto de atención por los legisladores y más recientemente por los propios trabajadores, quienes ante el riesgo que el Estado recorte este derecho, toman la iniciativa y autorregulan su ejercicio.

#### LA OPINION PUBLICA

La opinión pública, en algunos países, está jugando un rol más activo frente a las huelgas, especialmente respecto de aquellas que pueden afectar la economía del país, como las que por el accionar de los huelguistas resultan perjudicando al conjunto de la sociedad.

Vale como ejemplo, la huelga de los ferroviarios brasileños, que al paralizar a la hora en que los trabajadores regresaban a sus hogares, provocó que éstos no

solamente rompieran algunas instalaciones, sino que además condenaran a los huelguistas y hasta los agredieran.

En otros casos sucede precisamente lo contrario. La opinión pública es ganada por los huelguistas, como cuando los padres de familia de los educandos han salido en defensa de los profesores, justificando su actitud.

En Italia, además, desde el año 1983, los trabajadores del sector público están obligados a autorreglamentar su derecho a la huelga como un prerrequisito para ser admitidos a la negociación colectiva por el empleador.

Conscientes que la fuerza grande que les depara la huelga, puede volver a la opinión pública en su contra como un indeseado boomerang, algunos trabajadores de ciertos países -España, Italia, Suecia y Alemania, entre otros- autorregulan su derecho, en forma individual o consensual -en este último caso, con intervención de los empleadores- reduciendo así las resistencias que su acción pudiera generar.

Un asesor jurídico de la Unión General de Trabajadores (UGT) de España comentaba que, ante movimientos generalizados de protesta y, sobre todo, cuando se afectan a servicios públicos, pocas veces los gobiernos resisten la tentación de influir en la opinión pública, asumiendo el rol de exclusivos defensores de los usuarios, a quienes se intenta contraponer frontalmente con los sindicatos. La discusión respecto a que «la huelga no va contra la empresa, sino contra el ciudadano» reemplaza con frecuencia el análisis de los motivos de la misma (36).

A raíz de la cantidad de quejas presentadas por las organizaciones sindicales de gran cantidad de países, el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos de la OIT han determinado cuales servicios son esenciales, y por lo tanto sujetos a algún tipo de restricción en el derecho de huelga de sus trabajadores.

## SECTOR PUBLICO Y LOS SERVICIOS ESENCIALES

El ajuste fiscal ha tenido un impacto muy importante en las relaciones de trabajo colectivas de los países que lo han sufrido. Algunos de estos efectos se aplican directamente sobre la población -es el caso de la disminución de los gastos sociales- otros se reflejan indirectamente en el campo laboral, por ejemplo, elevando las demandas salariales y ampliando los temas invocados en la negociación colectiva.

Pero en otro aspecto, el ajuste del déficit fiscal ha ido creando una nueva situación en el derecho: es la referente a las relaciones colectivas entre el Estado y sus propios trabajadores. Allí, las continuas restricciones del nivel de las remune-

raciones y la relativización de las condiciones de empleo, en un marco de constante masificación de la burocracia, generan un conflicto permanente.

Esta situación desvirtúa el contrato de trabajo administrativo, en que los servidores públicos tenían un estatuto privilegiado.

En su reemplazo la estructura clásica del derecho colectivo del trabajo, el trípode: sindicalización, huelga y negociación colectiva, es incorporado a la escena.

Aparece así una nueva imagen de la clase medía que se va proletarizando paulatinamente en algunos países de América Latina.

El proceso de frustración continúa. La contradicción se agudiza en los países que aceptan obligaciones laborales, que en la práctica incumplen.

En opinión de la OIT, son esenciales aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas en toda o parte de la población. También admite la OIT la limitación o prohibición de la huelga en la función pública, en el caso de aquellos funcionarios que actúan como «órganos del sector público».

Oscar Ermida señala el hecho que el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos, han admitido una limitación análoga, «una suerte de extensión de aquel concepto particularmente estricto del servicio esencial, al considerar legítima la exigencia que se mantenga un servicio» en el caso de huelgas cuya extensión y derivación pudieran provocar una situación de crisis aguda tal, que las condiciones normales de vida de la población pudieran estar en peligro (37).

Esto último tiene que ver concretamente con los conflictos que están ocurriendo en América Latina, como consecuencia de la crisis y de la aplicación de programas de «ajuste económico» con la finalidad de alcanzar la estabilidad económica y social.

Panckert ya había señalado al respecto en 1981 que «en algunos países en vías de desarrollo se ha planteado la «esencialidad» de las actividades económicas en general o de algunas de ellas, a partir del argumento que la fragilidad de sus respectivas economías, tanto como de la necesidad de imponer el crecimiento, las hace particularmente vulnerables a las interrupciones de la actividad productiva. En su opinión, en los países en vías de desarrollo existe una preferencia por limitar o prohibir la huelga en los servicios esenciales, mientras que en los países industrializados se busca la autorregulación de la huelga o el acuerdo consensual (38).

No son esenciales para efectos de la restricción del derecho de huelga según la OIT, la educación, las actividades agrícolas, la banca, las entidades petroleras, el sector minero, el abastecimiento de agua, entre otros.

## LIMITACIONES Y PROHIBICIONES EN LOS SERVICIOS ESENCIALES

El Comité de Libertad Sindical de la OIT y la Comisión de Expertos de dicho organismo han admitido como restricciones que pueden ser impuestas por las legislaciones nacionales las siguientes: Prohibición de realizar huelgas en los servicios de salud, agua potable y electricidad o alternativamente, la necesaria existencia de un mecanismo que permita garantizar un funcionamiento mínimo cuando se llevan a cabo paralizaciones en los servicios antes mencionados.

Hay sectores que se encuentran excluidos del derecho de huelga como los militares y los policías, si así lo señala la legislación nacional. Y como ya se dijo, cabe también la prohibición en el caso de los funcionarios públicos que actúan como órganos del Estado y en los servicios realmente esenciales admitidos por el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos.

Sin embargo, mientras la mayor parte de los ordenamientos jurídicos de América Latina prohíben o restringen el ejercicio de la huelga en el sector público, ésta es una realidad para los trabajadores del Estado en casi toda la región. Sea como fuere, una tendencia probable a mediano plazo puede ser marchar hacia el reconocimiento del derecho de huelga de los trabajadores al servicio del Estado (exceptuando aquellos que desempeñan cargos de gobierno) (39).

En octubre de 1990 el Gobierno Argentino reglamentó las huelgas en los servicios esenciales. De acuerdo con tal disposición las partes deben convenir las modalidades de la prestación de los servicios mínimos y a falta de acuerdo lo determinará el Ministerio de Trabajo.

En el Perú, el gobierno también se encuentra insistiendo ante el Congreso en la necesidad de contar con una reglamentación del derecho de huelga que, según la Constitución debe ser reglamentado por ley.

## VI. LA PARTICIPACION LABORAL EN LAS DECISIONES EMPRESARIALES

Este tema es muy complejo y está ligado a la idea moderna del derecho del trabajo, sobre el mismo se hacen diferentes propuestas. No es posible simplificar los criterios respecto de ella pues incluso evolucionan con gran rapidez (40).

Casi no existe un sistema de participación que no tropiece con problemas, y se reconoce unánimemente que en esta esfera, como en muchas otras, no hay receta universal ni «modelos» aplicables sin adaptación en todas partes: los mecanismos de participación, que son instituciones complejas, surgen y se desarrollan siempre en un marco histórico, político, económico, social y cultural determinado, que no se puede hallar con idénticas características en ningún otro lugar.

Es una institución que conoce entusiastas partidarios y escépticos adversarios declarados, pero respecto de la cual otros observan profunda indiferencia.

En unos casos el nivel educativo de los trabajadores reduce los inconvenientes, pues pueden participar de una manera muy positiva. En otros se precisa un largo proceso de formación, especialmente cuando el complejo manejo de la empresa así lo requiere. En oportunidades, los propios trabajadores sindicalizados consideran que su intervención les puede restar independencia.

Existen diversos niveles de participación, siendo básico y constituyéndose como requisito de todos los demás, el acceso a la información. No hay participación posible de los trabajadores, sin acceso a la información. La negociación colectiva, institución propia del derecho del trabajo, es también una de las formas de participación, donde ésta se llega a dar muchas veces de una manera natural.

Respecto a la negociación colectiva y su papel en el desarrollo de la participación de los trabajadores en las empresas, pueden citarse dos instrumentos de la OIT: La Recomendación número 94 del año 1952, sobre colaboración en el ámbito de la empresa y el Convenio número 154 del año 1981, sobre Fomento de la Negociación Colectiva.

Otras formas, evidentemente más complejas de participación son la autogestión y aquellas que tienen lugar en las decisiones de los consejos de vigilancia o de administración, u otros órganos directivos de las empresas.

Una forma más reciente de participación y que ha despertado el mayor interés a nivel mundial es aquella que se aplica en las empresas japonesas, en que el proceso de operación de cada sección o departamento se encuentra a cargo de los propios trabajadores que lo integran. Sus remuneraciones están ligadas a los resultados de su labor en consideración de la cantidad y calidad de su trabajo.

Actualmente, en diversos países se ensayan métodos para aplicar esta fórmula japonesa, la cual encuentra dificultades de ser extendida a todo el orbe, por considerarse que su éxito en el Japón depende de indudables factores culturales propios de dicho país.

Las posibilidades de éxito de la participación se reducen enormemente si se trata de hacerla efectiva en profundidad a vastos sectores de los trabajadores, sin antes mediar un proceso de capacitación.

Además, a largo plazo, ninguna fórmula de participación de los trabajadores en las decisiones de las empresas puede funcionar y dar los resultados previstos, ninguna es viable, en una palabra, si se hace caso omiso de las necesidades de la empresa o si es perjudicial para el sindicalismo, trata de eliminarlo, suscita la desconfianza o la oposición de los sindicatos o infringe en alguna forma los principios de la libertad sindical (41).

## VII. LA INELUDIBLE CONCERTACION SOCIAL

La concertación social ha representado en América Latina esperanzas y frustraciones. Cuenta asimismo con entusiastas partidarios y decididos adversarios. Se presta, igualmente, para los estudios serios, como también para la retórica.

Néstor De Buen advertía a los lectores de **Análisis Laboral** hace un tiempo, cuanta dificultad veía en materializarla, pero concluía diciendo, elocuentemente, que «sin embargo, no hay otra salida» (42).

Trabajadores y empresarios, al margen de sus problemas más inmediatos de empresa o de industria están inmersos en la problemática socioeconómica de sus países y en la de su región. Es a un nivel macroeconómico que tienen que ser analizadas las expectativas de desarrollo de los trabajadores a mediano y a largo plazo.

Sin embargo, el ámbito frecuente de la estrategia laboral siempre ha sido la negociación colectiva, y el cambio de lo particular a lo general no es fácil, pues implica toda una evolución en la manera de apreciar las cosas.

No se han dado en América Latina muchas condiciones para la concertación. Sin embargo, se notan avances en esa dirección, y así cabe considerar los intentos frustrados como experiencias. Se notan más avances que retrocesos y es posible citar algunos acuerdos recientes: a) El Pacto de Solidaridad Económica suscrito en México el año 1987 por los trabajadores, empleadores y gobierno que luego fue seguido en diciembre de 1988 por el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico. Los pactos han permitido abatir la inflación inercial y mantener un seguimiento de los precios y salarios. b) El Acuerdo Nacional para la Concertación, suscrito en Venezuela en 1987 y cuyo logro más importante es la creación de un seguro de desempleo. c) El Acuerdo Marco Nacional de abril de 1990, suscrito en



Chile por el cual se fijó el Salario Mínimo y se hicieron varias declaraciones de interés para las partes.

La Concertación Social ha tenido que enfrentar muchas dificultades en América Latina, derivadas de la manera de razonar de los actores sociales.

No obstante, la nueva actitud de diálogo predominante en el mundo y la llegada de algunas ondas de la perestroika a las costas de América Latina, comienzan a provocar algunos cambios como el que se acaba de producir en el Perú.

No es que se haya suscrito un acuerdo entre empresarios y trabajadores, sino de un «envío de mensajes» de un lado al otro. En **Análisis Laboral** hemos definido la nueva actitud como empatía, esto es, la capacidad de ver con simpatía la posición del interlocutor.

Definitivamente, luego de una inflación de más de dos millones por ciento en cinco años, sólo puede venir a la mente un pensamiento: algo hay que hacer.

La crisis ha tenido sin duda una importante consecuencia entre los trabajadores peruanos: el descubrimiento que el peor de los enemigos es la inflación y que se logra poco al luchar por mejores salarios, si dentro de unos días, o quizás en unas pocas horas, éstos pierden su valor.

Los empresarios latinoamericanos, por su lado, siempre tuvieron acceso a los gobiernos y hasta ahora no se había pensado mucho en la necesidad de expandir el mercado interno; ni en que dentro de un proceso de desarrollo la economía puede pasar por una etapa de diálogo con los trabajadores. A estos últimos también les ha llegado el mensaje que frente a la crisis es necesaria una respuesta que involucre sectores más amplios.

Los gobiernos, por su parte, conocen que tienen que concertar sus políticas económicas con los actores sociales pero cuando se acercan a la mesa de negociación su interés principal es comprometer a todos en el desarrollo de sus planes antes que negociar, mostrándose poco permeables a la idea de mejorar los salarios aduciendo su interés en no incrementar la inflación. Pero como el mejoramiento de las remuneraciones es el objetivo que impulsa a los trabajadores, éstos pronto pierden interés en la concertación y sus dirigentes se ven obligados a alejarse lanzando, si es necesario, acusaciones para no perder credibilidad ante sus representados (43).

Durante los últimos años se han realizado numerosos estudios sobre la concertación, y sería larga la lista de logros, así como de fracasos, que la han rodeado. Y es que la concertación social no puede ser vista jamás como una definitiva conquista, incluso en aquellas sociedades en que viene siendo practicada durante un

tiempo considerable y con éxito. Son varios los acuerdos adoptados que están caracterizados por su gran fragilidad y vulnerabilidad (44).

Pero como «no hay otra salida», la concertación social forma parte de la idea moderna del derecho del trabajo, pudiendo ser considerada como una forma superior de negociación colectiva.

## VIII LA SEGURIDAD SOCIAL

Desde hace decenios la seguridad social inició su proceso de separación del derecho del trabajo y aún no concluye, pues son muchas las prestaciones que puede asumir.

Todavía en Argentina, por ejemplo, la indemnización por accidentes de trabajo está a cargo del empleador y no de la seguridad social, y en el Perú las asignaciones familiares se encuentran sustancialmente atendidas por las empresas a través de convenios colectivos y no por aquélla.

Es evidente que entre el derecho de la seguridad social y el derecho del trabajo se ha producido una independización pero siempre ha habido un vínculo íntimo que nunca ha desaparecido. Es el caso del derecho de los accidentes de trabajo, que fue donde nació la seguridad social, y esa conexión entre riesgo y trabajo sigue existiendo (45).

La idea moderna del derecho del trabajo comprende una coordinación entre esta disciplina y la seguridad social. Actualmente esta relación tiende a ser cada vez más amplia.

La crisis también ha alcanzado a la seguridad social y aún sin ella, ciertos beneficios como el seguro de desempleo, no ha sido posible ponerlos en marcha en América Latina, salvo excepciones.

Recientemente se ha establecido el seguro de desempleo en Venezuela, y los empresarios chilenos son partidarios de crear uno similar en su país.

Hay quienes creen, sin embargo, que el momento no parece adecuado para la introducción del seguro de desempleo en América Latina. Su costo hace difícil establecerlo.

Pero hay campos en que el derecho del trabajo y la seguridad social pueden y deben llevar a cabo una labor de complementación. Tomemos, por ejemplo, el caso de los convenios colectivos en los que se incluyen tantas cláusulas propias de la seguridad social.

En un principio, estas cláusulas surgen porque hay una carencia que debe ser atendida por el empleador. Pero en un segundo momento, con una adecuada coordinación, el beneficio de los trabajadores nacido de la negociación colectiva, conforme se va generalizando, debería ser asumido por la seguridad social.

Me refiero a las indemnizaciones especiales a cargo del empleador, por deceso o invalidez del trabajador, las asignaciones por muerte de familiares, la asignación por madre viuda, por matrimonio, nacimiento de hijos, permisos pagados por fallecimiento de familiares, exámenes médicos anuales.

Esta clase de condiciones de trabajo se plantean y existen en todos los países donde está reconocido el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva.

¿Cual será la evolución que alcanzará este tipo de cláusulas y en que medida deberían ser encauzadas con un criterio técnico?

¿Se guían los actores sociales por criterios técnicos y coordinan con las entidades a cargo de la seguridad social la evolución de estas cláusulas? Sin duda estamos presenciando una proliferación desordenada, de cláusulas propias de la seguridad social a cargo de las empresas públicas y privadas. Parece que ha llegado el momento de desarrollar nuevos estudios serios (46) respecto de los alcances de estas cláusulas, su actual incidencia económica y su grado de extensión, así como de sus repercusiones, de tal modo que sea posible orientar esta realidad por el camino más adecuado.

¿En qué medida los costos de estas prestaciones pueden armonizar con los aportes de los contribuyentes? Esta es una cuestión que exige detenido análisis, en busca de la respuesta correcta.

¿De qué manera se vincula la seguridad social a la idea moderna del derecho del trabajo?

En efecto algunas de las consecuencias económicas derivadas del término de la relación laboral pueden ser atendidas por la seguridad social con mayor garantía para los trabajadores que por las empresas que pudieran estar obligadas a abonarlas.

Como ya hemos visto, otros beneficios (vacaciones, asignaciones, etc.), pueden también ser asumidos por la seguridad social. Lo mismo sucede en el caso de diversas obligaciones que surgen de la negociación colectiva cuando dejan de constituirse en casos particulares y se generalizan.

La idea de la complementariedad de la seguridad social pública con la privada es un tema que también interesa al derecho del trabajo, de una manera general o en casos concretos a través de la negociación colectiva.

La jubilación progresiva que hay en algunos países como España, donde la seguridad social y las empresas comparten la responsabilidad de abonar su ingreso ordinario al servidor que ha decidido jubilarse en forma progresiva hasta que deje de ser trabajador en forma total es un ejemplo de como pueden darse la mano la seguridad social y el derecho del trabajo, en un momento de crisis. Esto permite que se disponga parcialmente de un puesto de trabajo.

Otro ejemplo de esta relación positiva se da cuando la seguridad social contribuye a la readaptación de los desempleados.

En muchos países de América Latina la seguridad social se encuentra frente a una encrucijada. Algunos piensan que debería seguir beneficiando a todos por igual, sin hacer diferencias y que la solidaridad social debe ser organizada por el Estado, el único que está en situación de hacerlo. Otros, en cambio, sostienen que la seguridad social debe dirigirse sola y exclusivamente hacia las necesidades sociales de los pobres y de los indigentes. Las otras prestaciones deberían gravitar en una esfera de previsión y de protección social regida por las leyes del mercado (47).

Si esta es la polémica, está fuera de duda que una verdadera y profunda reforma de la seguridad social no se logra sin que evolucionen dentro de la sociedad, actitudes, comportamientos, patrones políticos y realidades económicas, consideradas en un plano mucho más general.

Querer reformar la seguridad social cuando el contexto socioeconómico y político queda inmóvil y estancado sería una empresa destinada inevitablemente al fracaso (48).

## IX. CONCLUSIONES

¿Ha perdido significación el derecho del trabajo? ¿Su aparente retroceso no conoce precedentes? No diría nada de esto. Los progresos del derecho del trabajo no han sido continuos. Ha habido pausas más o menos largas. Ha sido muy sensible a los sobresaltos de la política (49). Lejos de haberse edificado en un día, ha tenido un crecimiento tormentoso: inicios tímidos, empujes brutales, retrocesos y nuevos avances (50).

En opinión de Jean Emmanuel Ray ha surgido un nuevo derecho laboral, hijo de la crisis, pero que ha cobrado su propia dinámica. El mismo se pregunta si es una regresión o por el contrario, un signo de madurez social (51).

Se trata evidentemente de su ingreso a una etapa de la cual, dentro de poco, saldrá fortalecido. Más maduro, más acorde con las necesidades actuales de los trabajadores y con posibilidades como medio de apoyo. Menos expuesto a las promesas fuera de la realidad y a la fantasía de los políticos en busca de clientela electoral.

En ese sentido el actual tiene posibilidades de ser un derecho más real y posible y por lo tanto, más auténtico.

De poco vale además un derecho del trabajo que otorga una gran cantidad de beneficios, si al mismo tiempo crece el porcentaje de los trabajadores informales que se encuentran fuera de su ámbito. En otras palabras, Juan A. Sagardoy considera que se trata de un nuevo derecho del trabajo, un derecho de la emergencia o de la crisis que se caracteriza por su adaptabilidad al mercado laboral y a las nuevas realidades sociales, políticas y económicas (52).

Es ahora y debe ser siempre un derecho consciente de su necesaria relación con la economía, del que no se puede llegar al absurdo de pensar que basta confiar en él como único medio protector de los trabajadores, para que éstos avancen en su desarrollo. El ideal de justicia que le caracteriza debe siempre ubicarse dentro de lo posible en términos económicos.

Pero no solamente son cada vez más y deben siempre ser coordinadas las normas laborales con la economía, sino además con una amplia gama de materias socioeconómicas, entre las cuales el tema poblacional es un factor muy importante respecto de materias como el empleo y el término de la relación laboral.

Es un derecho con tendencias participativas que tiene relaciones cada vez más estrechas en la formación profesional. Antes, a un trabajador le bastaba tener determinados conocimientos para lograr una ocupación. Ahora que los conocimientos

evolucionan a un ritmo acelerado y que la tecnología conviene rápidamente en obsoleto lo que ayer era novedad, la formación profesional es el mayor apoyo que puede darse a los trabajadores para que mejoren sus calificaciones y puedan no solamente asegurar el empleo sino, y sobre todo, sus ingresos.

Aún más, la crisis plantea al derecho laboral retos que pertenecen al mundo de la moralidad: el reforzamiento del espíritu solidario, el respeto al fuero individual, la permanente condición ética del trabajo y su vinculación con los derechos humanos, son temas que no resultan ni se consideran tácitos, sino que ocupan el centro de las preocupaciones de los laboristas.

La concertación social, como fórmula superior de la negociación colectiva, tiene su propio impulso, aun cuando a veces no alcanza éxitos tangibles, como expresión del papel representativo de los sindicatos a nivel de la empresa y de la Industria y como manifestación del papel más significativo aún de los trabajadores y empresarios organizados en la toma de decisiones a nivel nacional.

Son temas de gran actualidad en la mayor cantidad de países latinoamericanos, la regulación de la huelga en los servicios esenciales, en especial aquellos que tienen que ver con la vida y la salud, el papel creciente y atento de la opinión pública en el desarrollo de los conflictos laborales y la política de autorregulación de la huelga por los propios trabajadores, como una manera destinada a impedir la intromisión estatal.

Y como otro tema novísimo, el debate en torno a los mecanismos de intervención de los gobiernos para impedir que las huelgas afecten sus planes económicos o persigan elevar los salarios más allá de lo que consideran permisibles en esos momentos, sin impulsar la inflación, cuando están de por medio medidas de ajuste económico.

La seguridad social, que hace unos decenios iniciará un proceso de separación del derecho del trabajo, mantiene coordinación con éste y la incrementa especialmente a través de la negociación colectiva, donde más del 50% de los puntos convenidos tienen que ver con ella. Cuando estos acuerdos colectivos generalicen determinados beneficios propios de la seguridad social, que se encuentran a cargo de las empresas, bien podrían las propias entidades de la seguridad social asumirlos. En algunos países este proceso ya se ha iniciado (con las asignaciones familiares) y seguramente se incrementará. La idea que la seguridad social pública y la privada sean interrelacionadas es positiva y tiene un campo muy grande de desarrollo.

Las relaciones sociales no sólo avanzan hacia su modificación, sino que lo hacen cada vez más aceleradamente. Los vínculos entre naciones distintas y hasta opuestas en su concepción de justicia, se estrechan e influyen entre sí.

El ahorro del esfuerzo humano es la preocupación principal de la ciencia en los últimos años y lo será todavía en el futuro. En nuevas sociedades continentales o sub-regionales, con aproximaciones más realistas hacia la justicia, no podemos sorprendernos de la natural evolución del derecho laboral y de su adecuación a las nuevas situaciones derivadas de los procesos económicos y tecnológicos.

Lima, octubre - noviembre de 1990

#### NOTAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) RIVERO, Jean y SAVATIER, Jean, *Droit du Travail*, Themis, París, 1960, pág. 9.
- (2) CARO FIGUEROA, José Annando: *Rigidez y flexibilidad en el mercado de trabajo argentino*, pág. 43, Editorial Tesis.
- (3) DOMIJAN: *Revista Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, pág. 1337.
- (4) VON POTOBSKY, Geraldo, *Modalidades Contractuales. Política de Empleo y Negociación Colectiva*. Ponencia presentada en el 2º Congreso Internacional de Política Social, Laboral y Provisional, Fundación Altos Estudios Sociales, Buenos Aires, octubre 1990.
- (5) PINTO, Mario, *Le droit du travail: hier et demain*. Informe presentado al Congreso Europeo de Derecho del Trabajo, París, setiembre de 1989.
- (6) DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1964.
- (7) *La Nación*, Buenos Aires, sábado 6 de octubre de 1990.
- (8) OJEDA, Antonio, Congreso AIRT, Bruselas, setiembre 1989.
- (9) A. HUECK y H.C. NYPPERDEY, *Compendio de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1963, pág. 45.
- (10) DEVEALI, Mario: *Lineamientos de Derecho del Trabajo*, capítulo V, Buenos Aires, pág. 154.
- (11) CORDOVA, Efrén. Documento monográfico.

- (12) JAVILLIER, J.C. *Debate sobre el futuro del Derecho del Trabajo*, Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo, Montevideo, pág. 45.
- (13) MARTÍNEZ EMPERADOR, Rafael. *Estabilidad en el Empleo y Contratación Temporal*, Madrid, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social.
- (14) MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Las respuestas del Derecho del Trabajo a la Crisis Económica*. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Madrid, Editorial Civitas, N° 14.
- (15) CAZZOLA, Giuliano. Confederación General Italiana del Trabajo. *Los problemas que derivan de la verificación del sistema europeo en el marco del desarrollo demográfico, social y económico*. Seminario de Política Social organizado por la Fundación Altos Estudios Sociales, Buenos Aires, octubre de 1990.
- (16) SALA FRANCO, Tomás. Exposición en el Congreso Argentino de Derecho del Trabajo (Córdoba) realizada el día 11 de octubre de 1990. Córdoba, Argentina.
- (17) WATANABE, Takashi, *New office technology and the labor process in contemporary japanese banking*, en *New Technology, Work and Employment* Vol. 5, N° 1 (Cambridge, England), 1990.
- (18) DY, F.J. *Advanced technology in commerce, teces and health services*. Ginebra, OIT, 1990.
- (19) APARICIO VALDEZ, Luis, *Actualidad Socio Laboral* N° 1, año 1987, Madrid, pág. 30.
- (20) HOYOS, Arturo. Conferencia dictada en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, setiembre 1986.
- (21) PLA RODRÍGUEZ, Américo, *Los Principios del Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Ediciones de Palma.
- (22) CÓRDOVA, Efrén, *Nuevas formas y aspectos de las relaciones de trabajo atípicas*. Ponencia presentada en el XI Congreso de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Caracas, setiembre 1985.
- (23) VON POTOBSKY, Geraldo, *Modalidades como actuales, política de empleo y negociación colectiva*, Fundación Altos Estudios Sociales, Buenos Aires, octubre 1990.
- (24) CARO FIGUEROA, José Armando, *Rigidez y flexibilidad en el mercado laboral argentino*, Editorial Tesis, Buenos Aires, 1989, pág. 107.



- (25) MARTÍNEZ EMPERADOR. *Estabilidad en el Empleo Contratación Temporal*, Madrid, Instituto de Estudios Laborales de la Seguridad Social.
- (26) VON POTOBOSKY, Geraldo (ob. cit).
- (27) DE BUEN LOZANO, Néstor, *El Derecho del Trabajo en busca de sí mismo*, Ponencia presentada al V Congreso Latino Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Bogotá, mayo de 1988, pág. 281.
- (28) RASO DELGUE, Juan, *El nuevo sindicalismo*, *Revista Derecho Laboral*, Tomo XXI, N°155, Montevideo, diciembre de 1989.
- (29) CORDOVA, Efrén: *Opiniones preliminares sobre concertación social*. Documento Monográfico.
- (30) FALABELLA, Gonzalo, Documento presentado al Congreso Regional de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (Quebec) agosto de 1988.
- (31) FREEMAN, Richard, Documento presentado al Congreso Regional de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (Quebec) agosto de 1988.
- (32) SUSSEX, Edward, *Workers and trade unions in a period of structural change*, Ginebra, OIT, 1990.
- (33) APARICIO VALDEZ, Luis, Documento presentado al Congreso Regional de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (Quebec) agosto de 1988.
- (34) RASO DELGUE, Juan. *El nuevo sindicalismo*. Derecho Laboral, Tomo XXXII, N° 155, Montevideo, diciembre de 1989.
- (35) MARTINS CATARINHO, citada por Oscar Ermida en *Apuntes sobre la Huelga*, Montevideo, 1983, pág. 9.
- (36) MERAYO RAMOS, Manuel, *España: encuadre jurídico, práctica social y actualidad política de la huelga*, Fundación Friedrich Ebert, Editorial Nueva Sociedad, pág. 115, Buenos Aires, 1990.
- (37) ERMIDA, Oscar, *La huelga y la solución de los conflictos en los servicios esenciales*, Fundación Friedrich Ebert. Editorial Nueva Sociedad, pág. 115, Buenos Aires 1990.
- (38) PANCKERT, Alfredo, *Las Huelgas en los Servicios Esenciales* Análisis Laboral, Vol. V, N°48, junio de 1981.
- (39) ERMIDA, Oscar, *Las Relaciones de Trabajo en América Latina en Relaciones de Trabajo*, Mayo - Junio 1989, N° 3, pág. 44, Santiago de Chile.
- (40) Organización Internacional del Trabajo, *Participación de los Trabajadores en las Decisiones de las Empresas*, pág. 219. segunda impresión 1986.
- (41) Organización Internacional del Trabajo, ob. cit. pág. 43.

- (42) DE BUEN, Néstor, *Concertación Social en México*, en **Análisis Laboral**, Enero de 1988, pág. 4.
- (43) CORDOVA, Efrén, Trabajo Monográfico.
- (44) SPYROPOULOS, Georges, *¿What is the Future of the Concertation?*, *Labour and Society*, Vol. 12, N° 3, september 1987, pág. 462.
- (45) ALONSO OLEA, Manuel: *El Futuro del Derecho del Trabajo*, X Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Debate sobre el futuro del Derecho del Trabajo, Montevideo, 1988, pág. 50.
- (46) Ver publicación del Comité Interamericano de Seguridad Social, México DF, 1971.
- (47) TAMBURI, Giovanni *Reflexiones irreverentes sobre la Seguridad Social en América Latina*, *Revista Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Buenos Aires, año 1989, pág. 867.
- (48) TAMBURI, Giovanni, *ob. cit.*, pág. 869.
- (49) BRUN A. y GALLAUD H., *Derecho del Trabajo*, pág. 39. Sirey, 1958.
- (50) BRUN A. y GALLAUD H., *ob. cit.*, pág. 28.
- (51) RAY, Jean Emmanuel, *Le droit du travail hier et demain*, Congreso Europeo de Derecho del Trabajo, París, Setiembre 1989, pág. 11.
- (52) SAGARDOY, Juan A., XII Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Discurso Inaugural, Madrid, 1988.