

**COLOQUIO INTERNACIONAL**  
**LA EVOLUCIÓN RECIENTE DEL DERECHO**  
**DEL TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA**

**COORDINADOR**  
**NÉSTOR DE BUEN**

**RONNIE EKLUND**  
**(SUECIA)**

**ANTOINE JEAMMAUD**  
**(FRANCIA)**

**GIUSEPPE SANTORO-PASSARELLI**  
**(ITALIA)**

**ALAN NEAL**  
**(INGLATERRA)**

**ANTONIO OJEDA AVILÉS**  
**(ESPAÑA)**

## LA EVOLUCIÓN RECIENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA

**COORDINADOR: NÉSTOR DE BUEN**

Muy buenas tardes.

Vamos a dar inicio a la mesa sobre la Unión Europea y el Derecho del Trabajo, un tema que es importante porque, sin duda alguna, Europa sigue siendo modelo para muchas cosas, a veces mal modelo por supuesto, pero en este momento en el mundo laboral la Unión Europea y su Derecho del Trabajo son temas fundamentales y que además, de alguna manera, en América Latina hemos observado y algunas veces hasta seguido.

Quisiera señalar una cosa a propósito de esto que estamos viviendo y que se manifestó esta mañana muy claramente respecto de una transformación en sentido negativo del Derecho del Trabajo y que hoy fue explicada con amplitud, aunque lo único que me parece es que no se explicaron quizás las causas por las cuales el Derecho del Trabajo está en una etapa que podríamos llamar "de decadencia", no por hacerle propaganda a un libro mío, pero sí porque

creo que está atravesando una etapa negativa que puede ser crisis –lo cual quiere decir que no va derecho a la extinción– o puede ser simplemente una situación que ya no tenga remedio.

A mí me parece que el problema –y este es uno de los temas que debemos tratar esta tarde– es fundamentalmente político, porque estoy convencido de que realmente el Derecho del Trabajo nace por una decisión política, el Tratado de Versalles no es una casualidad; aparentemente ha triunfado el socialismo en Rusia y las naciones que se reúnen en Versalles a discutir el tratado de paz tienen que buscar algún remedio contra ese peligro nuevo que es el socialismo y no hay que olvidar que la primera Guerra Mundial, 1914-1918, fue una guerra entre países imperiales, entre países que discutían problemas económicos –los discutían de una manera violenta, dicho sea de paso, pero bueno, parece ser que es la moda la discusión violenta de los asuntos económicos–.

Pero, en definitiva, con el nacimiento de la Organización Interna-

cional del Trabajo en ese año de 1919, el Derecho del Trabajo agarra un impulso importante. Tengo que mencionar, claro está, y lo hago con mucho orgullo, en gran medida contribuyó también a que en un país alejado de todo y además realmente sin una clase obrera que tuviera un significado especial, México, se había aprobado en el año 1917 la primera constitución social del mundo. En México somos muy paradójicos: aprobamos los derechos de los trabajadores en el mayor rango, en el rango constitucional, en un país en el que prácticamente no había trabajadores pero, en fin, esto es una cosa que no tenía demasiada importancia, nuestra economía era de auto consumo agrícola y, sin embargo, por razones que sería muy largo de explicar y no es el momento, logramos el acto formidable de la aprobación del artículo 123º constitucional en México.

Pero, siendo el Derecho del Trabajo, que a partir de ese momento tiene una enorme evolución, un procedimiento que trataba de detener el avance del socialismo, en la misma medida cuando la guerra fría en 1948-49 empieza a manifestarse no tan fría, el Derecho del Trabajo también empieza a encontrarse en un punto de conflicto; sobre todo, este punto de conflicto será mucho más notorio cuando a raíz de la crisis capitalista de 1973 y de la crisis petrolera del mismo año, el Derecho del Trabajo empieza a entrar en con-

flicto con los problemas de desempleo, de inflación, y empieza, particularmente Europa, a considerar la necesidad de reformar las leyes laborales en un sentido de retroceso, evidentemente.

Quizás porque es el que mejor conozco pondría el ejemplo de España. Si no recuerdo mal en 1981-82 se hicieron reformas a los derechos de los trabajadores que establecieron como nota característica la precariedad del empleo, la existencia de más contratos temporales que permanentes, y a raíz de todo esto vienen una serie de cuestiones que, por ejemplo, plantean la flexibilización de las relaciones laborales, la movilidad en el mundo del trabajo para que el empresario pueda disponer de los recursos (iba a decir recursos humanos pero creo que por allí está Mario Ackerman y me hubiera regañado, ya que los humanos no son recursos, eso es lo que él dice y tiene razón).

El hecho es que a partir de ese momento hay una notable declinación del Derecho del Trabajo que obedece pues a razones políticas. Pero al mismo tiempo, la hegemonía del capitalismo y finalmente su conflicto aparentemente terminado en noviembre del 89 con la caída del muro de Berlín, van a provocar que las reglas de juego del derecho laboral se dicten a partir de los derechos empresariales. Esta mañana Rolando Murgas decía algo, en mi concepto, importante: que "la transformación del Derecho del Trabajo se debe

también al fraude, al incumplimiento de las normas, no solamente a los actos legislativos". Yo podría decir que en México no hemos reformado la Ley Federal del Trabajo porque hemos inventado un procedimiento mucho más cómodo: simplemente no la cumplimos y, al no cumplirla, no nos estorba en lo absoluto. Y en este sentido podemos ver todo lo que ustedes quieran de modificaciones, en los hechos, a las relaciones laborales, que a veces se traducen también en políticas de los organismos jurisdiccionales.

Esta tarde tenemos a cinco importantísimos especialistas europeos. Estamos "inundados" de europeos. Cómo serán las cosas que hasta el secretario de esta mesa, Alfredo Villavicencio, es sevillano *honoris causa* y, por lo tanto, también formaría parte del núcleo europeo. Y el suscrito—el suscrito que habla, como dicen algunos— soy mexicano porque me dió la gana, porque nací en un pueblo del sur de España que se llama Sevilla, el mismo donde nació Antonio Ojeda, y aquí entonces prácticamente somos una mayoría de sevillanos: Alfredo por analogía, yo por antecedentes y Antonio por todo, porque es sevillano por los cuatro costados. Pero bueno, no solamente somos los de ese origen los que estamos aquí. Tenemos muy distinguidos profesores.

Debo decirles lo siguiente. Tanto el profesor Eklund como el pro-

fesor Neal hablarán en inglés; Neal porque resulta que es inglés y Eklund porque resulta que habla muy bien el inglés. Giuseppe Santoro va a leer su trabajo en español, me dice que puede leerlo muy fácilmente pero que no se atrevería tanto como para hacer su discurso en español sin leerlo; creo que lo podría hacer, pero la modestia es una nota de Giuseppe así que leerá en español, y después a ver cómo se las arregla cuando vengan las preguntas que le puedan hacer respecto de algún tema específico. Antoine Jeammaud habla el español mejor que yo, así que no tendrá problema ninguno para hablarlo. Y Antonio Ojeda no lo habla muy bien porque es sevillano pero de todas maneras se le entiende, así que creo que no necesitará un traductor instantáneo.

Le pido al profesor Eklund, de la Universidad de Estocolmo, que inicie su intervención. Me gustaría que nos hablara de algo que en su patria, Suecia, ha sido verdaderamente importante: la concepción del estado de bienestar y su actualidad, si subsiste en el Derecho del Trabajo o si éste ha ido evolucionando, ha ido modificándose y, de manera general, cuál es la situación.

Cada uno de los oradores, con excepción de Giuseppe Santoro que me pidió quince minutos, tendrá en esta primera vuelta diez minutos—y aquí me han dado un aparato maléfico que marca los minutos y hasta con alarma—. □

---

**RONNIE EKLUND**

---

(Versión del traductor)

Déjenme decir, antes que todo, que estoy muy feliz de estar aquí, pero la tarea que me han dado es realmente profunda; estoy aquí para sustituir tanto al profesor Däubler de Alemania, un profesor altamente reputado en Europa, y a Roger Blanpain, así que tengo que correr con mis propios colores y lo que trataré de hacer es darles unas ideas, hablarles sobre el equilibrio social.

Soy de una parte del mundo donde la historia social es realmente progresista y ha creado un patrón de comportamiento entre los agentes sociales, especialmente entre sindicatos y empleadores –y aún los empleadores organizados– que no puede ser subestimado.

Por cierto, siempre habrá una lucha entre capital y trabajo, tal como la discusión más frecuente en relación a los que están en el mercado de trabajo, los que están dentro y los que están fuera, los que tienen una buena antigüedad, los que tienen un buen sueldo; y los que están fuera, los que nos tiene empleo, los que están en la línea del desempleo o que simplemente están con sus beneficios de remuneración. Hay una gran diferencia y una gran brecha entre ellos.

Para concentrarnos en lo que son las herramientas regulatorias en

mi país y aún en los países vecinos en el área nórdica, me gustaría especialmente subrayar la esencia de lo que es el acuerdo colectivo.

Formé parte de una delegación sueca compuesta de empleadores y trabajadores participando en una reunión en el centro de poder en Europa que era para hablar sobre temas que son comunes en el mercado laboral sueco, sobre todo lo que es la negociación colectiva. Después de ciertas discusiones, debo decir que Suecia entró en la Unión Europea en 1995; las negociaciones que tenían que ver con el tratado de excepción habían estado pendientes durante muchos años y uno de los grandes temas relacionados con la entrada a la Unión Europea fue justamente el acuerdo de negociación colectiva, que es algo muy específico para los países nórdicos; nosotros vemos la vida del trabajo a través de un mosaico, de un espejo que es el acuerdo de negociación colectiva, así que lo que hizo Suecia en ese contexto fue hacer una declaración unilateral en este tratado de excepción, insistiendo que frente a la Unión seguiría regulando los términos y condiciones por negociación colectiva y que iba a implementar las leyes europeas también por acuerdos de negociación colectiva.

En fin, volvamos a este tour que hicimos en 1996 al centro de Europa. Cuando surgió este tema planteado por la delegación sueca –no por mí, porque yo ya tenía la res-

puesta pero el resto de la delegación no la tenía— cuando surgió la pregunta de dónde quedaba el acuerdo de la negociación colectiva como tal, la delegación recibió la respuesta de la representante de la comunidad "creo que no vale ni siquiera el pedazo de papel en el que está escrito". Escuchar algo así fue realmente devastador para la delegación sueca; algunos dijeron que debían irse, que no podían quedarse en esa reunión en la que ni siquiera respetaban el acuerdo de negociación colectiva como está en la historia laboral sueca; sin embargo, Suecia no se fue de la reunión, pero este relato tiene un significado: significa que este acuerdo de negociación colectiva es un instrumento fundamental en el mercado laboral sueco.

¿Qué hay detrás de esto? ¿Es simplemente que Suecia es un como un muchacho actuando mal? ¿O que es recalitrante contra las cosas que vienen de Bruselas o de la Comunidad?. No, no creo que sea eso. Se tiene que tomar en cuenta que en el mercado laboral sueco —y eso es también cierto para los países vecinos— el 80 u 85% de nuestra fuerza laboral está organizada. En algunas industrias la densidad de la organización es el 100%, como por ejemplo en minería, en instalaciones eléctricas; y esta densidad de organización que se aplica tanto al sector privado como al sector público nos da un punto de partida que no es fácilmente tomado en países donde la organización no es tan alta, así que des-

de el pasado esto nos ha dado un clima entre los agentes sociales, empleadores y representantes de los empleados, que nos ayuda a adoptar términos y condiciones que son puestas en negociaciones colectivas, y es una forma altamente eficaz de hacerlo.

Recordaré por cierto a un economista norteamericano muy famoso, Oliver Williamson, que ha dicho que hay tres campos que se pueden describir en términos de contratos relacionales: ley laboral, ley familiar y grandes contratos, como por ejemplo hacer un gran dique para crear energía, y la razón por la cual él llama a esto contratos relacionales es porque él y todos los abogados de contratos se dan cuenta que es imposible, desde el inicio, prever todas las modalidades que podrán surgir en un futuro.

Como parte de este contrato relacional también tiene que haber procedimientos de resolución de disputas que tendrán que ser pensados por los socios, como el caso de mi país, desde hace ya muchas décadas si surge una disputa a nivel de la fábrica o de la oficina, esta disputa tiene que ser primero llevada a nivel de negociaciones locales y luego a negociaciones centrales, y después de haber cumplido con este procedimiento entonces recién se puede llevar el caso a los tribunales y ustedes se pueden dar cuenta que pocos casos van a los tribunales, 200 o 300 al año y esos realmente no son muchos.

En segundo lugar, más allá del hecho de que el acuerdo de negociación colectiva es una gran forma de regular la vida laboral –y sueño como misionero pero ese es el hecho desde nuestro punto de vista– es que la ley estatutaria siempre está un paso atrás; hay que adoptar procedimientos muy tediosos para poder enmendar una ley; para la negociación colectiva basta que dos partes se sienten juntas para enmendarla; eso es todo lo que se necesita, es muy sencillo, si hay consenso, si hay acuerdo.

¿Qué significa esto?. Quiere decir que, como la mayor parte de los aspectos que regulan la vida laboral en mi país se han originado de negociaciones colectivas, hasta mediados de los 70 teníamos muy poca legislación laboral; tenemos más ahora porque entramos a la Unión Europea por cierto, pero aún así es la negociación colectiva la que se mira como la forma más importante de regular los términos y condiciones del trabajo, y eso se irradia en los temas diarios, en la seguridad de empleo, en acuerdos de seguridad, en pensiones adicionales, etc.

Esto es brevemente un régimen de derecho laboral que he tratado de reflejar a ustedes, desde una perspectiva totalmente diferente. Sé que muchos de ustedes esta mañana han dicho qué tan frustrados están y que el régimen laboral a veces no llega a alcanzar los desarrollos que se dan. Me gustaría presentarles la perspec-

tiva desde el punto de vista sueco y nor europeo de que los convenios colectivos han tenido una importancia fundamental para determinar las condiciones de las relaciones de trabajo. El enfoque sueco ha sido muy diferente del enfoque en la Unión Europea porque allí predominan los derechos individuales, pero hay un creciente interés para tratar de sostener el diálogo social entre los agentes sociales. Mi conclusión es que no tendría muchísimas más dudas con respecto a la fusión, en el futuro, de estas dos cosas.

Gracias. □

---

#### COORDINADOR

---

Antoine Jeammaud es un profesor reconocido en los países latinoamericanos y también habla un fluido español. Yo le pediría que hable sobre un tema que es siempre actual, sobre la flexibilización, la funcionalidad y, desde su perspectiva el problema de estos temas en la legislación de Francia en estos momentos y, en general, la tendencia en la Unión Europea. □

---

#### ANTOINE JEAMMAUD

---

Buenas tardes. A pesar de las muy amables palabras de Néstor De Buen, es para mí una aventura dirigir estas palabras en español y me atrevo a hacerlo porque me parece más cómodo para comunicarnos y

cuento mucho con la legendaria gentileza de la gente de América Latina para conseguir su benevolencia.

La pregunta dirigida por Néstor De Buen puede traducirse en otros términos, que sería finalmente, ya que se trata de tomar en cuenta la producción normativa comunitaria europea, cuál ha sido concreta y efectivamente la influencia del derecho social comunitario, de los elementos normativos referidos a las relaciones laborales que cuenta el acerbo comunitario sobre un ordenamiento jurídico laboral estatal y, en su tiempo, ya bastante desarrollado ordenamiento francés.

Diré en pocas palabras que hasta los años 80 se pensaba ampliamente en Francia, y también en Alemania, que teniendo en cuenta el nivel de los estándares proporcionados, impuestos por la normativa laboral de esos dos países, la influencia del derecho comunitario, de los instrumentos de aproximación de las relaciones sociales en especial, tendría que ser casi nulo. Hoy en día las cosas han cambiado. Muchas reformas laborales se dieron en mi país en los últimos años, bajo la influencia de la normativa comunitaria, bajo la obligación de cumplir con el compromiso del Tratado de Roma, de conformar el derecho nacional a las directivas comunitarias, de manera que hoy en día no cabe duda, tanto en Francia como en Alemania, que existe una influencia del derecho comunitario sobre el derecho nacional en materia laboral, de modo

que hay como una clara articulación, también una forma de armonía entre el contenido laboral del acerbo comunitario y el derecho nacional teniendo en cuenta la influencia efectivamente ejercitada de parte del derecho comunitario sobre el derecho nacional, lo que permite, me parece, desplazar una vez más un poco el interrogante planteado para relacionarlo más directamente con la problemática general del Congreso, problemática que me parece puede deducirse del lema del mismo.

Se trata de saber si hay una posible combinación de una evolución, de una cierta transformación sustancial del Derecho del Trabajo bajo la influencia de parte del cuestionamiento del Derecho del Trabajo que se dió desde hace unos veinte años y combinar con esas transformaciones, con esas evoluciones, hasta hace pocos años totalmente inconcebibles e inaceptables, el mantenimiento y la salvaguarda de lo que unos llaman los principios, otros los objetivos, otros los fines, otros las funciones del Derecho del Trabajo. Yo me inclino por hablar de funciones y la función del Derecho del Trabajo es proteger abiertamente, sino más profundamente realizar una forma de equilibrio en la desigualdad entre capital y trabajadores para mantener la paz social, superar los conflictos y, a fin de cuentas, contribuir al mantenimiento de una economía que como bien se sabe no ha dejado de ser una economía capitalista.



Las funciones del Derecho del Trabajo que suponen el mantenimiento de un determinado grado de protección, de mecanismos de democratización de la vida empresarial, de las relaciones laborales, puede compatibilizarse con determinadas evoluciones, con evoluciones flexibilizadoras; tal me parece que puede ser la pregunta básica de una evocación tan rápida como aquella que me toca, de la relación del Derecho de la Unión Europea y de un derecho nacional como el francés, con el problema de la flexibilización y de la defensa de los principios. Y frente a esta pregunta me parece que la evolución del derecho a nivel comunitario como a nivel de mi país, permite, anima a una respuesta afirmativa.

Una cosa que hace algunos años atrás no me habría atrevido a afirmar, me parece hoy día que podemos levantar acta de la moderación de la flexibilización que se ha dado en muchos países de Europa, especialmente en el caso de Francia, bajo influencia parcial no desdeñable de la evolución de la propia normativa comunitaria. Me parece que es posible seleccionar cuatro datos –que evidentemente no voy a exponer con detalles– que permiten ilustrar mi afirmación, mi conclusión, un poco más que mi hipótesis.

El primer dato es la extensión del papel de la negociación colectiva, que ha significado en el caso de Francia, en el marco de un sistema básicamente legislado, dominado

por el principio de orden público social que ha significado una determinada apertura hacia la flexibilización negociada en unos puntos, en especial en materia de jornada de trabajo, tanto en materia de fijación de volumen de horas de trabajo, como en materia de distribución del tiempo de trabajo, y esa evolución, extensión del papel, del protagonismo de la negociación colectiva, parece un neo morfe a lo ocurrido a nivel europeo; mi colega Eklund acaba de evocar la cosa y pienso que Antonio Ojeda también va insistir sobre este tema; a nivel comunitario desde el acuerdo sobre política social del Tratado de Maastricht en 1992 tenemos y hoy en día tenemos dentro del propio Tratado de OMA reformado, normas que ofrecen a los interlocutores sociales a nivel comunitario un papel muy importante, hasta un papel de iniciativa en la producción de normas, en este caso para la aproximación de los ordenamientos nacionales.

Hay una cierta coherencia, armonía entre lo que ha sucedido desde hace 20 años, esencialmente a través de las reformas en materia de tiempo de trabajo en Francia y lo que ha sucedido a nivel comunitario con la ampliación muy espectacular del papel de los interlocutores sociales frente al papel, digamos constitucional, de los órganos comunitarios, de tal manera que hoy en día en Francia unos dicen que valdría la pena mirar un poco más detenidamente las audacias del derecho comunita-

**GIUSEPPE SANTORO-PASSARELLI**

rio para plantearse la posibilidad de adaptar un poco más todavía el sistema de negociación francesa, el espacio mantenido para la negociación colectiva en el caso francés, acercarlo un poco más a lo que está adquirido a nivel comunitario (pero este es otro tema que no puedo profundizar por falta de tiempo).

El segundo dato, muy relevante, de signo contrario pero cuya presencia manifiesta esa combinación, es la afirmación de la pertinencia de los derechos fundamentales de la persona hasta en las relaciones laborales y, por otro lado, el enriquecimiento del conjunto de derechos fundamentales propios de los trabajadores. Otra cosa que se dió tanto a nivel nacional a través de reformas iniciadas por las fuerzas de izquierda en Francia a partir de los años 80, como a nivel comunitario, cuya muestra más espectacular es quizás la adopción, en el mes de diciembre pasado, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Pero también valdría la pena y quizás puedo volver sobre ese tema al momento del debate, insistir sobre la presencia con coherencia y con armonía tanto en el derecho nacional francés, como en el derecho comunitario, de una toma en consideración, en la organización normativa, de nuevas formas organizativas del capital, como la existencia de grupos, incluso de grupos con dimensión transnacional.

Muchas gracias. □

Queridos amigos, y sin embargo colegas. Queridos estudiantes. Intentaré leer mi relación en español disculpándome por mi pronunciación no segura y también por las imperfecciones de la versión en vuestro idioma.

En los últimos diez años, la legislación comunitaria en materia laboral ha sufrido una relevante aceleración, pero no hay que olvidar su origen y función diferente en comparación con la de los estados miembros. La primera, de hecho, ha tenido una función instrumental, o sea, ha tenido la finalidad de acompañar el desarrollo de la integración económica para evitar formas de social *dumping*. Sin embargo, las legislaciones nacionales han nacido como una reacción a una situación de insuficiente protección social de los trabajadores dependientes en el ámbito de la organización de la empresa capitalista.

Para averiguar la evolución de la legislación social de la comunidad, es suficiente comparar las disposiciones en materia de política social contenida en el Tratado de Roma, las del Acto Unico Europeo, las del Tratado de Maastrich con el protocolo sobre la política social y las contenidas en el Tratado de Amsterdam, sin hablar de las disposiciones contenidas en la Carta Comunitaria de 1989, y, sin embargo no tienen eficacia jurídica vinculante para los

estados miembros. Se puede afirmar, considerando las disposiciones del Tratado de Amsterdam, que la legislación comunitaria presenta un lento pero constante avance en materia social, así perdiendo su función auxiliar hacia el proceso de integración económica y mirando sobre todo a la armonización de las legislaciones nacionales en materia social y de promoción del empleo.

Esto no quiere decir que la normativa comunitaria ya tenga definido un sistema completo y orgánico de derecho laboral europeo. Al respecto es suficiente considerar que la Unión Europea no puede legislar en materia de retribución, asociación, derecho de huelga y de paro y esto, no obstante las declaraciones contenidas en la Carta Comunitaria de 1989 que como se ha dicho no tiene fuerza jurídicamente vinculante para los estados miembros, pero seguramente marca un giro en la política de la Unión para la formación de su propia ley fundamental.

También es oportuno señalar que la creación de una base unitaria para el derecho laboral europeo se encuentra con alguno que otro obstáculo. El primero procede del mismo principio de subsidiariedad que supone la combinación de la disciplina comunitaria con la disciplina interior. El segundo procede de las particularidades y características de los trámites de usos de los diferentes ordenamientos nacionales a los cuales los textos comunitarios se refieren frecuentemente. En todo

caso, no hay duda, que en algunos sectores como el de la libre circulación de los trabajadores, el de la igualdad hombre-mujer y el de la política social, hay una fuerte intervención del legislador comunitario. A estas alturas la libertad de circulación en los territorios de los estados miembros, está separada del desarrollo de una actividad económica por parte de los ciudadanos europeos. Asimismo, la igualdad de tratamiento hombre-mujer afirmada inicialmente para evitar formas de social *dumping* ha tenido una considerable elaboración, ya sea por las numerosas intervenciones del legislador comunitario, que ha afirmado el principio de igualdad de acceso al trabajo para la mujer, ya sea por la labor interpretativa de la Corte de Justicia, que ha aclarado los límites y los contenidos de la discriminación incluso indirecta y ha favorecido la armonización de aquellos ordenamientos nacionales que prevenían formas de tutela en materia de igualdad de condiciones y trabajo nocturno de la mujer, desplazando el baricentro de la normativa desde la tutela a la igualdad del trabajo femenino.

Con referencia a la política social, las modificaciones introducidas por el Acuerdo sobre la Política Social ya incorporado en el Tratado de Amsterdam, dan cuerpo y forma normativa al diálogo social. Esta expresión implica una forma de relaciones industriales que sustituyen la tripolaridad de las partes a la tradi-

cional bipolaridad de la contratación colectiva, a raíz de la presencia a veces penetrante de la Comisión y, en todo caso, del Consejo. De hecho las fuentes que regulan el diálogo social tienen como objeto no sólo las relaciones entre las partes sociales, relaciones que van desde la consulta e información, hasta la misma contratación, sino también las relaciones entre ellas y las instituciones comunitarias, dibujando un itinerario muy formalizado y, por lo tanto, muy lejano del italiano, todavía muy informal.

Por otro lado, hasta ahora el recibimiento en directivas de los acuerdos alcanzados por las partes sociales comunitarias, ha evitado el riesgo que asustaba a los primeros comentaristas, de posibles modificaciones introducidas por el Consejo en serie de decisión, y esto sólo porque la técnica de algunas directivas ha sido la de utilizar el agregado, o sea introducir el completo acuerdo en la directiva; por el contrario en otros casos, cuando las negociaciones entre las partes sociales no ha tenido éxito —como sobra en los comités europeos de empresa o las molestias en el lugar de trabajo— la Comisión ha vuelto a utilizar su propia iniciativa legislativa.

Por otro lado, hay que subrayar que la previsión de la técnica de información y consulta del sindicato prevista en muchas directivas, como en la de materia de despidos colectivos, de traslado de empresa, de seguridad del trabajo en la empresa,

de comités empresariales europeos, ha contribuido de manera evidente a desplazar el baricentro de las relaciones sindicales al interior de la empresa, desde el conflicto hacia la concertación; ésta no tiene que ser confundida o identificada con la participación del sindicato en la gestión de la empresa, porque en la concertación el sindicato tiene su papel de antagonista.

Pero ante todo, hay que subrayar que el proceso de integración europea ha evidenciado claramente la indisponibilidad de las autoridades comunitarias al permitir el uso de las empresas públicas como instrumento de gobierno de la economía y, por lo tanto, según el principio de competencia, por un lado ha favorecido las privatizaciones y, por otro, ha intentado contener varias formas de asistencia considerándolas ayudas de Estado no permitidas. En los años 70 en nuestro país existía el convencimiento de que el modelo de desarrollo diseñado por la voluntad política pudiera y tuviera que sobrepasar a los mecanismos del mercado. En los últimos diez años, a raíz del proceso de integración comunitaria, prevalece la orientación según la cual la intervención pública no puede sustituir las leyes del mercado como guía del proceso económico, sino que sólo tiene que dictar reglas al mercado para garantizarle una más grande eficacia y corrección.

Esta orientación, por supuesto, no permite sostener la teoría de la

desmovilización de las garantías establecidas en favor de los trabajadores dependientes, pero permite tomar nota de que la fisonomía de la empresa ha cambiado mucho, se reduce el sitio y la influencia de la empresa fordista y como consecuencia también la importancia de la figura social fundamentalmente homogénea del trabajador común de industria creado por la revolución industrial; y de la misma manera que la empresa fordista es sustituida por la empresa red marcada por una fuerte descentralización productiva, el trabajador común de la industria también es sustituido por la pluralidad de las identidades sociales de los productores y éstos, teniendo a menudo una alta y sofisticada profesionalidad, cada vez con más dificultad se reconocen en los sindicatos tradicionales. En otras palabras, el proceso de la integración europea, la mundialización de la economía, el progreso tecnológico y la expansión del área de los servicios, han favorecido ese proceso de flexibilidad de la disciplina del trabajo, que va desde la flexibilidad del tipo trabajo dependiente, hasta la flexibilidad de la retribución, la del horario laboral y que también apuesta por la reforma del sistema de jubilación, reduciendo el espacio del sistema público en favor de la previsión complementaria.

La flexibilidad, como he dicho, no significa la vuelta a la completa autonomía de las partes en la disciplina de la relación laboral, sino la

posibilidad para las partes de escoger entre diferentes tutelas en el ámbito de la relación del trabajo dependiente. En Italia ya no existe sólo el trabajo dependiente con contrato indefinido, hiper garantizado y cada vez más extenso y el trabajo autónomo sin garantías y de dimensiones reducidas del todo, sino una pluralidad de relaciones de trabajo dependiente a menudo bajo control del sindicato, y en la pasada legislación ha sido aprobado sólo por una rama del parlamento, un proyecto de ley sobre el trabajo para-44 dependiente o coordinado, o sea, de una forma de trabajo autónomo continuado.

En el sector de los trabajos dependientes es suficiente pensar en la evolución normativa del contrato de trabajo temporal, en origen considerado con desventaja por el legislador y poco usado, y después asignado por la Ley N° 56 de 1987 al control del sindicato y ahora, a raíz de la directiva comunitaria N° 70-99, se ha convertido en un instrumento de ocupación alternativo al de la relación laboral indefinida. Junto al contrato de trabajo temporal, el legislador ha reglamentado el *part time*, el trabajo interino, prohibido en 1960, el contrato de formación y trabajo y, por lo tanto, permite a las partes escoger la relación laboral más adecuada a sus exigencias en un ámbito de propuestas muy amplio. En cuanto a la retribución, cada vez más a menudo la parte fija, determinada por el contrato nacional, es acompañada por una parte variable esta-

blecida a nivel de contratación de empresa y proporcional a la rentabilidad de la empresa, y la Ley N° 696 de 1997 impulsada por una directiva comunitaria, la N° 104 de 1993, ha tomado nota de la necesidad de articular y modular el horario laboral con la exigencia de producción de la empresa.

En sustancia, la flexibilidad de la disciplina de la relación laboral en el ordenamiento italiano, tendría que llevar a cabo la función de templar las exigencias de la empresa con la solidaridad hacia los sujetos más débiles, aunque se tenga que reconocer que todas las novedades legislativas en esta materia han desplazado el baricentro de la tutela desde el interés del trabajador a la continuidad de la relación laboral, al interés del empleador a los temporales de los vínculos contractuales. El último baluarte en defensa de la estabilidad de la plaza de trabajo, queda en el artículo 18° del *Statuto dei Lavoratori* que prevé la reincorporación del trabajador en caso de despido injustificado y probablemente nos ha llegado el eco del amplio y vivo debate en nuestro país sobre la oportunidad o no de abrogarlo.

Muchas gracias. □

---

#### COORDINADOR

---

Alan Neal, me gustaría mucho que un inglés de la Facultad de Derecho de Warwick nos pueda explicar en este momento y a la vista de

la situación europea, cuál es la situación del sindicalismo en el país en el que el sindicalismo se inventó.

---

**ALAN NEAL**

---

(Versión del traductor)

Debo decir primero que nada que en el tribunal en el que estoy sentado estamos esperando aún la respuesta del tribunal de apelaciones sobre el tema de si un Juez que le dice a alguien frente a la Corte que sólo tiene un tiempo fijo para exponer su caso, es culpable de ir contra los derechos fundamentales. También debo decir que veo un proceso discriminatorio aquí: nuestro colega italiano ha tenido cinco minutos extras... ya que mi esposa es italiana, pido dos minutos y medio extra basado sobre el hecho de que tengo la mitad de calificaciones que el profesor Santoro-Passarelli pero por supuesto, no tengo la defensa de estar leyendo en español; estoy hablando en inglés y para aquellos de ustedes que están escuchando al inglés original trataré de sonar casi como la BBC de Londres.

En respuesta al profesor De Buen, sobre el papel del sindicalismo y el impacto del desarrollo en Europa en lo que se trata de la ley laboral en el Reino Unido, creo que debería empezar por decir que, para todos ustedes que han leído sobre el sistema británico, sea por estu-

diarlo en mi país o por leer el trabajo de académicos famosos que han escrito desde los 60, les tengo malas noticias: desgraciadamente todo lo que han leído ya no es aplicable, porque en el Reino Unido me temo que estemos en el proceso, por lo menos en lo que es la ley de negociaciones colectivas, de redescubrir las negociaciones laborales colectivas y, algunos dirían, reinventar las leyes de trabajo, y eso es porque tanto como forzar nuestro drama sobre los demás que hemos tratado de forzar una teoría económica al mismo tiempo bajo la sombra de los economistas de Chicago sobre el resto de Europa y que durante veinte años especialmente bajo el premierato de la Sra. Margaret Thatcher, hemos recorrido un camino que de hecho ha destruido las estructuras clásicas de la representación sindical, de lo que es la negociación colectiva y los canales de comunicación que subyacen al modelo de relaciones industriales británico. En lugar de ello hemos llegado a utilizar la ley como un instrumento regulatorio normativo que crea nuevas reglas y que las impone a través de los tribunales; en cuanto a lo que es la creación de trabajo, tengo un gran sentido de gratitud por ello porque, por supuesto, hay muchísimo más trabajo para Jueces laborales, pero en términos del equilibrio del que estamos hablando hoy, yo sugeriría que esto ha sido un enfoque negativo.

Para responder a lo que el presidente de la sesión nos ha pregunta-

do sobre la reducción significativa de la membrecía de los sindicatos; se podría decir hoy que los sindicatos y la densidad de sus miembros está por debajo del 30%, que esto es una manifestación de una representación colectiva únicamente en el sector público, porque en el sector privado de las actividades los sindicatos ya no tienen ningún papel de significación e importancia. Esto es muy importante, ya que en los últimos cinco años hemos visto un cambio en la estructura política del Reino Unido, donde el gobierno de hoy día es favorable para los sindicatos y, aún así, tenemos nuevas reglas diseñadas para reemplazar aquellas estructuras ya pasadas, desvanecidas, de negociación y comunicación. Pero no hay nadie que tome ventaja de estas nuevas reglas legales, así que tenemos una paradoja, hemos quitado 150 años de desarrollo tradicional de una sociedad de equilibrio social y estamos buscando el mismo resultado de los agentes del mercado laboral ofreciéndoles instrumentos legales que hagan este trabajo descubriendo que estos instrumentos ya no son los apropiados para el mercado laboral moderno; esta es una gran paradoja para el Reino Unido.

También es una paradoja en el contexto -para tocar el segundo tema- donde el papel de la Unión Europea y la legislación en esta área de las políticas sociales, es de alta importancia y no puede ser dejada de lado. Tal como cualquier estado

miembro de la Unión Europea, el Reino Unido tiene obligaciones bajo los tratados, de poner en práctica la legislación en forma de directivas comunitarias, y como ya han escuchado, dichas directivas cubren las áreas más importantes de la regulación laboral, especialmente en el área de las protecciones individuales, pero también en la interfase de las relaciones colectivas, cuando tienen que ver con lo que es la comunicación y las negociaciones en el contexto de los consejos de trabajo.

El problema para el Reino Unido no ha sido un fracaso de poner en práctica las reglas europeas; esto se ha hecho; el problema ha sido que las palabras y los conceptos que estamos utilizando ya no son las palabras, los términos y los conceptos de los nuevos participantes en nuestras relaciones laborales y nuestro sistema de relaciones laborales; estamos hablando del derecho de ser reconocido para propósitos de negociación; esto supone que alguien, en un contexto tradicional, desea ser reconocido para una negociación tradicional, pero ya ese no es el caso, y así tenemos reglas que son vacías porque están tocando legacías históricas y no las necesidades de hoy. Las fuerzas fundamentales que están empujando a la comunidad y a la política social de nuestra comunidad son muy claras al ver como empieza este milenio; en el punto más alto de la lista están las políticas de empleo europeas, que están diseñadas para reducir los niveles de

desempleo, crear niveles más altos de trabajo clasificado y permitir a la fuerza laboral de la Europa continental competir en un mercado globalizado, con el norte y el sur de América, con la región del Pacífico y con las economías de menores ingresos laborales del sud este asiático.

La segunda fuerza que nos impulsa se ve en la agenda de las políticas sociales, que es el programa de intenciones para los siguientes cinco años hasta el año 2006. Como un impulsor de este programa encontramos la concentración sobre los derechos fundamentales –algo de lo que el profesor Jeammaud ya habló– y los derechos fundamentales específicamente para las relaciones laborales. También hemos encontrado que hay una fuerza impulsora en la anti discriminación; nos hemos movido de una igualdad de oportunidades a través de la anti discriminación a lo que se describe ahora como una igualdad de género, una aspiración que de por sí ya nos plantea un desafío importante tanto a sindicatos como a empleadores y a los políticos gubernamentales.

Pero sobre todo y tal vez llegando más de cerca a algunos temas de esta mañana, estamos enfrentando una agenda europea que está buscando ampliar las fronteras de las políticas sociales y del derecho laboral a áreas nuevas y poco familiares, así que sugeriría como conclusión que el Reino Unido está enfrentando un desafío doble, un desafío



institucional y estructural, ya que hemos destruido el cimiento sobre el que ahora tratamos de seguir las relaciones del mercado laboral y estamos desesperadamente buscando un reemplazo para ellas, estamos enfrentando presiones que por sí solas ya son grandes desafíos de la Unión Europea, que los políticos en el tema social aún tienen que descubrir que sobran respuestas y terminología, así como estructuras adecuadas para hablar del tema.

Gracias. □

---

### COORDINADOR

---

Nos gustaría que Antonio nos hable de la situación del sindicalismo en España y cuál es la perspectiva inmediata de ese sindicalismo. □

---

### ANTONIO OJEDA

---

Pues bien, ni estoy casado con italiana ni soy italiano, ni tampoco puedo alegar ninguna otra posibilidad de ampliar el plazo que me da don Néstor De Buen, pero de todas formas, aunque tenga los diez minutos estrictos y aunque mi habla andaluza sea semi comprensible para ustedes, no quiero dejar pasar la ocasión de agradecerles la amabilidad de invitarme y a través de ustedes evidentemente al presidente de su asociación y al presidente de este Congreso; también agradecerle a Néstor De Buen la amabilidad con

que está llevando esta mesa; estar aquí con ustedes es un privilegio, es un país de un arte impresionante, de una cultura grande, un país que es un centro de atracción y de fomento de todo lo que es la inteligencia; lo digo sinceramente y la verdad es que si no fuera por lo lejos que están ustedes o por lo lejos que estamos nosotros, querría venir siempre que pudiera.

Dicho esto, que ya me ha consumido la mitad del tiempo, voy a hablar del sindicalismo en España, que es uno de los dos únicos sindicalismos en el mundo que está creciendo actualmente; el otro es Holanda, donde por una razón muy curiosa e interesante el modelo holandés, al igual que el modelo sueco, ustedes saben que para todos nosotros en Europa significa un punto de referencia importante, ha pasado de una situación en la que la economía no iba muy bien a una situación en la que la economía va magníficamente gracias a una inteligente política de compromiso de los sindicatos; se ha negociado con los sindicatos y ellos han dado el sí a reformas bastante fuertes de ciertos aspectos sociales.

En España el aumento del sindicalismo creo que no tiene nada que ver con eso ni tampoco tiene nada que ver con un aumento real del sindicalismo; está aumentando porque con la dictadura del general Franco tuvimos 40 años en los que el sindicalismo se prohibió; llevamos ahora veinte años de sindicalismo libre y

digamos que está recuperando lo que tenía antes de Franco y por tanto se podría decir que todavía está creciendo pero porque tiene que alcanzar su velocidad de crucero; estamos ahora en un 13 o 15% de afiliación sindical; el profesor Neal nos ha dicho que desgraciadamente ahora en Gran Bretaña están por debajo del 30%, en Suecia, el profesor Eklund nos ha dicho que están en 85 o 90% de afiliación sindical y, efectivamente, hay sectores en los que la afiliación es 100%, y si nosotros estamos entre 13 y 15%, figúrense lo que nos queda todavía por recorrer, pero estamos creciendo.

De todas maneras, a pesar de que está creciendo el sindicalismo en España, tengo que decir que hay una situación un poco falsa, o una base falsa de ese funcionamiento sindical, porque en España el sindicalismo está demasiado metido en negociaciones con el Estado, con el Estado demasiado está en la cumbre, a diferencia del sindicalismo sueco, es un sindicalismo de cúspide, no es de base, es un sindicalismo que resurge después de 40 años, prácticamente había desaparecido, y por tanto cuando surge lo hace desde Madrid, desde el centro, desde la cúpula, desde las minorías sindicales de la resistencia contra el franquismo y por lo tanto entonces se rehace de arriba a abajo, y esa es una base falsa porque, como todos ustedes saben, el sindicalismo debe tener una base fuerte, debe tener un funcionamiento en la empresa, aun-

que quizás no únicamente en la empresa; en bastantes países de América Latina tienen limitaciones para negociación colectiva por encima de la empresa, esto realmente es una trampa casi mortal, el sindicato dentro de la empresa tiene grandes dificultades; el sindicato en Inglaterra se desarrolla históricamente en el siglo XVII o XVIII no dentro de la empresa, sino desde fuera de ella, la reunión del sindicato se hace en el pub, en el bar, en la plaza, porque dentro de la empresa el empresario no está dispuesto a que viva el sindicato.

Tenemos entonces esta situación un poco falsa; necesitamos un sindicalismo enraizado en la base, a pesar de que la base es hostil al sindicalismo, sin embargo, el sindicalismo en España se ha regenerado desde la cúspide y por tanto está arriba. Esto no significa que no estemos conectando con el sindicalismo que hay en otros países. Resulta que en el resto de Europa lo que se preveía o ya se hablaba, recuerdo a Marino Reggini, a Jorge Astrec o todos aquellos especialistas en temas de concertación que hablaban a principios de los 90 y además decían todos lo mismo: la concertación social ha muerto, viva la concertación social, hablaban de la muerte de la concertación.

Pues bien, lo que está ocurriendo en bastantes países europeos es que esa concertación social en la cúspide, con el Estado, se está recomponiendo, se está reafirmando,

se está reforzando, y esto en buena parte es debido –y lo han ido diciendo mis colegas uno tras otro– a la Unión Europea; lo hemos visto en Inglaterra, en Francia, en Suecia, en Italia, la Unión Europea está funcionando como un acicate, como un aguijón sobre todos los países; realmente la Unión Europea es una combinación o una composición de los países europeos, sin embargo, nos está sirviendo de acicate porque nos está obligando a llevar adelante políticas que por nosotros mismos no seríamos capaces de llevar adelante; el ejemplo más claro que les puedo citar es la Directiva 94-45 (las directivas se nominan en primer lugar por el año y después por el número, al revés que los reglamentos) que nos ha obligado a establecer comités de empresa, digamos, mundiales en aquellas empresas que son de ámbito multinacional, es decir empresas tantas como hay en Francia, en Alemania o en Inglaterra, pero también las empresas norteamericanas y japonesas en Europa que tienen un cierto número de plantilla en dos o más países europeos, cuando tienen ya personal en dos o más países europeos de una cierta entidad, entonces tienen que constituir un comité de empresa al cual tienen que informar de lo que está pensando hacer y de lo que está ocurriendo en el total de la empresa; les hablo por ejemplo de la Volkswagen, Philips, Shell, de todas las empresas que son europeas, pero también de las que son norteamericanas, General

Motors, Ford, etc, que están implantadas con dimensión internacional en Europa, tienen también que constituir un comité.

Este es uno de los ejemplos más significativos, pero hay también otros muchos ejemplos de directivas comunitarias donde tenemos que aceptar lo que nos dice Europa, a pesar de que somos parte de Europa; recuerdo por ejemplo otro caso también importante que es la directiva sobre jornada del año 93, que establece unos parámetros bastante suaves, como por ejemplo la jornada semanal de 44 horas que sin embargo ha ocasionado que algún país tuviera que readaptarse, limitarse y dictar legislación al respecto ajustándose a esa directiva. Otro tema por ejemplo son las directivas sobre crisis de empresa, directivas sobre insolvencia de empresa, sobre despido colectivo, bueno pues esas directivas obligan a informar a los representantes de los trabajadores, lo que ha significado que algunos países que no tenían representantes de trabajadores formalizados tuvieran que constituirlos o de alguna manera crear representaciones en las empresas.

Bien, por tanto como les digo el sindicalismo español está demasiado en la cúspide, pero esto viene llegando a converger con lo que está pasando en otros países que tienen una base fuerte pero que, sin embargo, están dándole mucha importancia a la concertación. Como decía, por influencia de la Unión Europea,

que ha descubierto la negociación colectiva europea. En resumen, la situación del sindicalismo en España es que está negociando con el Estado, está consiguiendo aspectos importantes y ahora se está dando un tipo de concertación nuevo —que creo que sería interesante que habláramos de ese tema— que ya no es la concertación antigua sobrepes salariales entre los tres protagonistas o actores sociales, Estado, patronal y sindicato; ahora es una concertación que también se da en la Unión Europea entre la Confederación Europea de Sindicatos, la Confederación Patronal de Empresas y las empresas públicas y que consiste en una gran autonomía por todos los actores sociales que negocian, me refiero a España, de la siguiente manera: el Estado le dice a los sindicatos y a los empresarios “yo quiero legislar sobre este tema, discutan ustedes a ver si llegan a un acuerdo y si ese acuerdo me interesa”, entonces se ponen a negociar y pueden llegar a un acuerdo inter profesional de los sindicatos con los empresarios y si al Estado le interesa, lo convierte en decreto ley y después en ley; si no le interesa entonces negocia con los sindicatos, pero esta es la situación un poco nueva de la concertación en España, que además ha abandonado los temas del sinálgma contractual, es decir, aquellos temas que eran los propios de la concertación de los años 70, 80 en donde se hablaba del tope salarial o del

tema de salarios como tema central, eso ya no se toca, se tocan temas sobre reforma de la seguridad social, de los contratos a tiempo parcial, de la negociación colectiva, que son temas ya no tan sinalagmáticos del equilibrio contractual pero que sí influyen decisivamente sobre ese tema.

Muchas gracias por su atención. □

---

#### COORDINADOR

---

Has hablado de que en Europa un problema es la igualdad entre el hombre y la mujer en el trabajo. Giuseppe, ¿crees realmente que esa igualdad es posible? □

---

#### GIUSEPPE SANTORO-PASSARELLI

---

El problema de la discriminación hombre-mujer es un problema antiguo siempre discutido por las legislaciones nacionales en una perspectiva de tutela. Justo ayer, hablando con Alan Neal recordábamos Folke Smith, que ha sido uno de los primeros en enfrentarse al tema de la discriminación en el no olvidado volumen “*Discrimination in Employment*” (Discriminación en el Empleo) en una perspectiva más moderna, o sea de igualdad del trabajo de la mujer.

Es evidente, en la pregunta que me has hecho, una fuerte ironía y, quizás, una provocación.

Sin embargo hay que tomar nota que todas las legislaciones vigentes, y me refiero a las de tipo continental (y por consiguiente me refiero en particular a la italiana, a la francesa y a la española) han afirmado la igualdad del trabajo de la mujer respecto al trabajo del hombre.

Viceversa la legislación italiana precedente, también por respeto al art. 37 Cost., había considerado la particular posición de la mujer en la familia. Casi no es el caso de subrayar que esta impostación llegaba a perjudicar el trabajo femenino, ya sea por el acceso al trabajo ya sea por la carrera laboral de la mujer, porque la mayor exigencia de tutela del trabajo femenino constituía un coste mas alto para la empresa.

La legislación comunitaria, sin embargo, ha empujado de manera considerable hacia el adelantamiento del concepto de la tutela del trabajo femenino hacia la igualdad, porque ha puesto sobre el mismo plan el trabajo de la mujer y el del hombre.

El legislador italiano (art. 17 de la ley n. 23 de 1999), a raíz de las directivas comunitarias 75/117 de 1975 y 76/207 de 1976 en materia de igualdad hombre-mujer, ha modificado el art. 5 de la ley n. 903 de 1977, que prohibía el trabajo nocturno de la mujer, salvo la previsión del contrato colectivo, y antes con la ley n. 125 de 1991 sobre la igualdad de oportunidades ha previsto las acciones positivas para eliminar la disparidad de trato que obstaculan de hecho la igualdad de la mujer en el

acceso al trabajo y extiende la noción de discriminación hasta incluir la "indirecta".

En otras palabras la ley n. 125 sobre la igualdad de oportunidades pone la mujer en condición de acceder al trabajo y de hacer carrera de la misma manera que el hombre.

De nuevo en la lógica de la igualdad del trabajo de la mujer el legislador italiano ha intervenido en materia de excedencias parentales (d.lgs.n. 53 de 2000), también en este caso a raíz de una directiva comunitaria (96/34 de 1996). Y ha permitido también al padre gozar de los períodos de abstención del trabajo para cuidar el recién nacido.

Así que, como ves, a tu pregunta el ordenamiento comunitario y los nacionales han contestado de alguna manera, con el aviso de tener muy presente que se ha pasado del concepto de la tutela al de la igualdad del trabajo femenino. □

---

#### COORDINADOR

---

Antoine, ¿qué ha pasado en Francia con los Consejos de Hombres Prudentes? ¿son compatibles con la Comunidad? □

---

#### ANTOINE JEAMMAUD

---

Estamos con el sistema de justicia de trabajo en amplia medida, en una zona de la normativa nacional donde incide bastante poco la cons-

titución comunitaria a nivel de la constitución misma, de manera que lo que suelo llamar en lengua castellana los "tribunales paritarios de trabajo" no han sido impactados a nivel formal, a nivel institucional por la normativa comunitaria; pero lo que ha sucedido, inclusive para aquellos tribunales paritarios de Jueces no profesionales sino de profesionales Jueces, es que en adelante tienen que tomar en cuenta la presencia del derecho comunitario, la presencia del principio de privacidad del derecho comunitario, de aplicabilidad directa en el ordenamiento interno, de la normativa comunitaria, inclusive unas directivas; y bueno, creo que cuando digo que la incidencia del derecho comunitario en materia social sobre el derecho nacional, el derecho de Francia, durante muchos años negada, es, hoy en día totalmente indudable, en buena medida, porque tenemos muestras de la influencia de dicho ordenamiento comunitario a través de juicios de la práctica de tribunales, la jurisprudencia y, en unos casos, posiciones, posturas adoptadas, iniciadas por parte de los tribunales de primera instancia —es decir, de los famosos tribunales paritarios de trabajo— que han llevado a la luz la influencia concreta de los instrumentos comunitarios en unos puntos, por ejemplo sobre el punto que acaba de evocar Giuseppe, es decir el tema de la incompatibilidad del derecho nacional prohibitivo del trabajo nocturno de las mujeres en las

industrias con el principio de igualdad de trato plasmado en la directiva 66, y también otros puntos, como por ejemplo en materia de despido, tenemos ejemplos del papel asumido por Jueces —en algunos casos Jueces de primera instancia— en la afirmación del protagonismo del derecho comunitario en materia social en el ordenamiento interno.

Creo que ya les habrá llamado bastante la atención la diferencia de apreciación del alcance del aporte concreto del derecho comunitario de parte de los distintos participantes en la mesa, es decir que cada uno no puede apreciar o valorar el derecho comunitario sino a partir de la experiencia de su propio ordenamiento; pero cuando digo que desde el punto de vista francés el balance hoy en día, a pesar de lo que personalmente pensaba hace unos años atrás, es bastante positivo, es en buena medida no sólo porque han cambiado las normas formalmente, sino también porque la gente, los actores sociales han tomado los recursos argumentativos, los recursos jurídicos ofrecidos por la normativa comunitaria; es decir que en alguna medida el impacto —positivo, creo— del derecho social comunitario sobre los ordenamientos nacionales es producto, es fruto indirecto pero seguramente de un cambio de cultura de los propios juristas y también de los actores sociales que toman en consideración, que movilizan en la lucha del derecho —vinculada eventualmente a la lucha social— la pre-

sencia de algunos elementos del derecho social europeo.

---

**COORDINADOR**

---

La pregunta que te hice, Antoine, tiene un poco de mala intención, porque en México, por la constitución, tenemos juntas de conciliación y arbitraje y prácticamente la misma solución existía en Brasil y Brasil ya lo eliminó hace un par de años, en España existía la magistratura del trabajo de tipo fascista también con representación sectorial y creo que México sigue siendo uno de los pocos países, quizás el único ya en América Latina, que mantiene esa estructura que en mi concepto corresponde simplemente al fascismo italiano. Entonces, nada más una pregunta clarísima y muy concreta: Realmente los Consejos de Hombres Prudentes de Francia, ¿a qué se deben? ¿cuál fue la razón por la cual se crearon? □

---

**ANTOINE JEAMMAUD**

---

La razón es histórica. Los tribunales paritarios de trabajo se crearon a principios del Siglo XIX por un pedido de los miembros del ex anti revolucionario ex Consejo de Prudhommes de la ciudad de Lyon y se difundió esa forma de justicia en una evidente ambivalencia: a la vez una voluntad de tener organismos paritarios para disciplinar a la

clase obrera y después de un momento una voluntad, tanto del movimiento sindical, como del empresario, de mantener esa forma de participación directa de los interesados a la justicia y desde hace algunas décadas parece totalmente imposible modificar el sistema de jurisdicción del trabajo, suprimir o sustituir aquellos tribunales paritarios por aquellos tribunales de Jueces profesionales, por razones de la oposición muy determinada –simbólicamente quizás determinada– del movimiento sindical; desde la izquierda hasta la derecha todos coinciden por el mantenimiento de esa forma de justicia que finalmente funciona bastante bien, y no creo que haya ningún rasgo, ningún matiz de corporatismo tanto en la historia como en la manera de funcionar de aquella jurisdicción en el caso de Francia. □

---

**COORDINADOR**

---

No sé si la pregunta sea oportuna, ¿cuál es la posición de la Comunidad Europea respecto de la Seguridad Social? y le pregunto a una persona que es del país que inventó la Seguridad Social moderna, el plan Beveridge, y es un tema que me preocupa muchísimo porque creo que estamos asistiendo, en México desde luego, a la decadencia de la Seguridad Social y me temo que en el mundo ocurre un poco lo mismo. □

---

**ALAN NEAL**

---

(Versión del traductor)

Sí, yo también creo que su pesimismo va a encontrarse con una respuesta también pesimista. Podemos ser el hogar de muchas cosas, fundadores de muchas cosas; también nos describió como el iniciador de la negociación colectiva pero tal vez no hemos retenido este puesto y en términos del sistema de Seguridad Social creo nuevamente que estamos viendo un marco totalmente diferente del estado social aún de aquél de hace veinte años. Las razones son muy sencillas; la teoría económica ha impulsado a los gobiernos británicos en los últimos veinte años a buscar regímenes de baja imposición, especialmente niveles bajos de imposición para los que pagan impuestos individualmente; la consecuencia de esto es que los ingresos generados por los impuestos naturalmente son más bajos en total y, por ende, la oportunidad para que las finanzas públicas, los cofres públicos se enriquezcan, son menores, donde las áreas clásicas que sufren son todas donde vienen los recortes presupuestarios —y creo que es así en todos los países—: educación, salud y los pagos de la seguridad social.

Esta no es sólo una observación teórica sino una observación práctica y ciertamente auto evidente; el problema es que tenemos varias funciones nuevas, parte de las cuales nos dan respuestas generadas por

argumentos económicos y no sociales; en otras palabras, el ministerio de finanzas es el que domina sobre el ministerio de trabajo o el ministerio de asuntos sociales, que son muchos los casos en términos de la salud, de la educación, donde la respuesta parece ser alentar a los individuos a buscar seguros privados en lugar de pensar en sistemas de seguro público. La dificultad surge por supuesto en situaciones donde la capacidad de financiar esquemas de seguros privados ya no es tan estable como lo fue hace veinte o treinta años y la explicación para ello está precisamente en los temas que estábamos discutiendo esta mañana: la precariedad del trabajo, la ausencia del empleo de por vida y el reemplazo de las formas de empleo de corto plazo y a veces no remuneradas; ya no se puede pensar en planificar para la vejez con un esquema de seguros privados con el empleador y esperar una estabilidad durante 40 ó 45 años y luego jubilarse dentro de este esquema de seguros de este empleador; puede cambiarse cinco o seis veces de trabajo y de empleadores durante la carrera laboral. Y es aquí que el desafío a nivel nacional y cada vez más a nivel europeo, es cómo reintegramos las formas fragmentadas sobre el seguro social y creo que eso es por lo cual temas como pensiones portátiles o portátiles están en la agenda de la Comunidad Europea en formas en que nunca hubiera sido el caso hace cinco o diez años, así que creo



que hay varias dinámicas que funcionan acá. El modelo británico no es un buen modelo para mirar ahora ni ciertamente uno que sea bueno para seguir, pero es un excelente ejemplo de los mensajes de advertencia; creo que el desafío para Europa es si uno se puede mover a un régimen de imposición relativamente bajo para quitar ciertas rigideces para los empleadores y los empresarios para encontrar cierto nuevo equilibrio entre el estado social y los acuerdos de seguros privados, sin crear las divisiones sociales que la experiencia británica ha traído a casa en los últimos 20 ó 25 años.

Ahora, las políticas de empleo europeas tienen cuatro pilares muy claros, uno de los cuales de hecho es el pilar de la desigualdad, pero otro es también el empresariado; son dos nociones totalmente diferentes, se ve como el mecanismo para reconciliar estas presiones diferentes y diversas. Soy bastante pesimista; está bien si la economía funciona bien, si los niveles de desempleo son bajos y los pagos estatales entonces no son significativos, pero cuando sube el desempleo y los pagos estatales suben como resultado, la necesidad de financiar estos pagos vuelve y volvemos al ciclo de hace diez años. Yo tengo mis dudas, especialmente mirando el estado de los mercados de valores en Wall Street, si tenemos mucho que esperar para que respuestas muy incómodas surjan. □

---

### COORDINADOR

---

Al profesor Eklund le haría dos preguntas para que conteste una. La primera sería a propósito de cómo opera en este momento en su país el tema de la duración de la jornada; pero además una segunda pregunta que me parece que es importante para todos nosotros, ¿cuál es el valor de las directivas comunitarias? ¿hasta qué punto son obligatorias para cualquiera de los países miembros de la Unión Europea?. □

---

### RONNIE EKLUND

---

Si yo fuese un estudiante ahora y tuviese a mi colega mexicano como mi profesor que me hiciera la pregunta, le daría una respuesta facilísima; ¿qué tan larga es la semana de trabajo en Suecia?: 40 horas, y allí podría terminar mi respuesta, pero ustedes no se sentirían muy cómodos con ella, ¿cierto?. Hay un problema que tiene que ver con la semana de trabajo regular; en muchos de los países europeos, a la luz de la directiva del tiempo de trabajo, es un instrumento altamente detallado que, por ejemplo, dice "que una semana de trabajo nunca puede ser más larga que 48 horas incluyendo el tiempo extra"; muy bien; el régimen sueco está diseñado de forma diferente; dice que la semana de trabajo es de 40 horas, pero que el trabajo de tiempo extra puede ser pedi-

do hasta 50 horas por cada cuatro semanas y entonces se puede sacar más de 8 horas adicionales cada semana, y a veces se hace si hay mucho trabajo para un trabajador específico; esto quiere decir que de acuerdo con el régimen sueco el empleador sueco puede sacar más horas por semana de lo que se permite en la directiva; desde este punto de vista la Comisión Europea no solamente ha hecho una pregunta al gobierno sueco, sino cómo es que el gobierno sueco no ha implementado estrictamente la directiva comunitaria y allí es donde está la pelota, en ese campo.

Lo que he dicho ahora nos da algunas luces sobre la característica obligatoria de estas leyes; la directiva es obligatoria; si uno ve el contenido el estado miembro puede escoger la forma de implementarla, por estatuto, por regulación, o tal vez en algunos países por un acuerdo de negociación colectiva si ese acuerdo cubre a todos en la industria específica o en el país en su totalidad.

Desde este punto de vista pienso que a la Comisión Europea le gustaría tener más recursos con el fin de perseguir a todos los otros países miembros que no implementan todas las directivas de manera apropiada, así que gracias a la falta de recursos a nivel de la Comisión los estados miembros pueden de alguna manera hacer de las suyas, pero el carácter obligatorio de estos instrumentos es bastante evidente.

Otro ejemplo de otros aspectos de los que hemos hablado con respecto a la igualdad sexual en el trabajo, es una directiva que está en práctica con respecto al embarazo, que contiene una serie de artículos y una de sus estipulaciones es que la mujer que ha dado a luz a un bebé no debe trabajar por lo menos durante catorce semanas en relación al día del alumbramiento; en Suecia teníamos tal regla hace unos 40 años y eliminamos esa ley porque las organizaciones femeninas demandaron que su status en el lugar de trabajo debe ser el mismo de los hombres, y como lo hizo Suecia en los 70, no es sino hasta ahora que mi país, debido a que somos miembros de la Unión Europea, hemos tenido que volver sobre este asunto, dado que la Comisión le preguntó a Suecia en qué forma se había implementado la regla de dos semanas que impedía a las mujeres aparecer en su trabajo, el gobierno sueco contestó de la siguiente manera: la legislación de protección fue sacada hace 40 años; en reemplazo pusimos legislación con respecto al derecho de la mujer de aprovechar su permiso para faltar en relación al nacimiento del bebé y eso podría ser 18 meses con paga; además el gobierno sueco dijo que la mayoría de las mujeres sacaban provecho de esta oportunidad que tenían, pero eso no era suficiente a la luz de la evaluación de la Comisión, por último el gobierno sueco se tuvo que someter y reintrodujo la legislación

que es un reflejo de las directivas que obligan a dos semanas, lo cual realmente nos representó una capitulación; nuevamente teníamos en la ley sueca estipulaciones protectoras de tal forma que no pudieran sostener las estipulaciones dándole el derecho a faltar; esto es sólo un pequeño detalle y la razón por la cual el gobierno sueco cedió a este respecto, se hizo evidente en las discusiones parlamentarias, uno de los miembros del parlamento que defendía la posición del gobierno dijo que teníamos que escoger las guerras con la Comisión, no tenemos que tener una guerra con esa Comisión, eso no es un asunto tan importante además, pero al mismo tiempo en esa declaración quedó claro que era el final de las provisiones no protectoras en esa área; hubo bastante debate en relación a esto en mi país, teniendo en consideración la igualdad sexual y las diferentes plataformas políticas . □

---

#### COORDINADOR

---

Esta mañana se habló de muchas cosas, entre otras, los mecanismos tortuosos mediante los cuales se trata de disimular verdaderas relaciones de trabajo, a veces creando empresas que supuestamente son los patrones cuando en realidad el beneficio del trabajo lo recibe otra empresa diferente; hoy está de moda el *outsourcing* del que tanto se habla

en los Estados Unidos; en México por ejemplo empiezan a aplicarse en la práctica a pesar de que no están reguladas las empresas de mano de obra, un mal ejemplo de las cooperativas peruanas quizás ha ayudado un poco a eso mismo, pero en definitiva el problema es que mediante los artificios de la legislación mercantil o la legislación civil, finalmente también puede ocurrir una sociedad civil o una asociación civil, pero sobre todo la legislación mercantil, se crean sociedades que aparentemente, desde el punto de vista laboral, son independientes unas de otras. Yo creo que uno de los grandes avances de la Ley Federal del Trabajo mexicana de 1970, un artículo 16° establece que la empresa es una unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, no una unidad jurídica, sino una unidad económica y, por lo tanto, una empresa desde el punto de vista laboral puede estar formada por una serie de sociedades y hay antecedentes, inclusive anteriores a la misma Ley del 70, que establecen el concepto de empresa en función de la reunión de diferentes sociedades mercantiles al gusto del interesado pero que, en definitiva, tienen entre todas ellas una responsabilidad común.

Y otro tema que esta mañana pensé que se iba a mencionar pero que tiene que ver mucho con esto, tiene que ver con la intermediación, algo de lo que Mario de la Cueva dijo hace algunos años ya, que la inter-

mediación era una de las vergüenzas humanas, que no hay derecho a recurrir a tener al hombre como mercancía y en la intermediación, el hombre se convierte en mercancía.

Mi pregunta sería –e igual me da que lo digas con respecto a España o con respecto a la Unión Europea– ¿hay ese problema también vigente? ¿está vivo? ¿qué soluciones han dado los tribunales españoles o las directivas europeas sobre este tema? □

---

### ANTONIO OJEDA

---

En España, creo que como en todo el mundo, el tema es de los candentes, de los centrales ahora mismo del Derecho del Trabajo, toda la temática del *outsourcing*, de la dislocación, de la descentralización, de lo que podemos llamar fenómenos modernos de la fragmentación del trabajador y la fragmentación del empresario; por tanto, nos encontramos primero con que el contrato de trabajo se revela insuficiente para regular toda la fenomenología que forma el Derecho del Trabajo; el contrato de trabajo es una parte de lo que hoy día debería de caer bajo las leyes laborales; y segundo, la empresa como unidad económica hoy en día ya no existe y tenemos que darnos cuenta de eso, y el trabajador como unidad física pues existe porque una persona no se puede partir, pero como unidad contractual tampoco existe ya; se ha producido una fragmentación del empresario en

donde nos encontramos con supuestos de interposición de mediaciones, de subcontratas, de contratas de empresas de trabajo temporal, de franquicia, etc. en donde aparecen siempre dos o más empresarios.

Por ejemplo, un grupo de empresas que nosotros en Derecho del Trabajo contemplamos siempre en grupos de empresa vertical, por tanto, el empresario que contrata con el trabajador está subordinado y condicionado por lo que diga la empresa madre, ahí hay entonces dos o más empresas, pero quien dice eso dice la contrata o sub contrata que ustedes también tendrán aquí, es decir, el hecho de que un empresario pequeño recibe una parte de una obra por otro empresario mayor, el empresario principal y lo que contrata ese empleador pequeño con sus trabajadores está condicionado por lo que dice el empresario principal. La franquicia de tantos temas de moda como por ejemplo Pizza Hut, todas las hamburguesas, el franquiciado está condicionado hasta extremos tremendos por el franquiciador, por la marca, en sus relaciones con el trabajador. Hay alguna sentencia de los tribunales británicos en donde se condena nada menos a Harrod's –los grandes almacenes de Londres– por discriminación de una empresa suministradora de Harrod's con sus trabajadores; Harrod's le habría pedido que esa empresa tuviera un determinado tipo o perfil de empleado y entonces la empresa tenía que obedecer a

Harrod's y por tanto fue condenada Harrod's, porque ellos habían realmente dictado la orden de contratar cierto tipo de personas. Empresa fragmentada, empresa subordinada, también el nuevo tipo de empresario que obedece órdenes. Lo mismo, el trabajador fragmentado que obedece órdenes de varias empresas, como por ejemplo el trabajador que va haciendo la rueda en las diferentes empresas del grupo o que sirve simultáneamente a las mismas; esto ya no es el Derecho del Trabajo antiguo en donde había un trabajador, un empresario, un contrato de trabajo; aquí hay un trabajador que sirve a varios empresarios y hay también varios empresarios que sirven a un sólo trabajador precisamente, bueno, que el trabajador sirve para varios.

Hay situaciones muy modernas y por tanto todo esto está provocando en España y en los demás países respuestas; ¿qué respuestas?: no las contractuales; el contrato de trabajo es insuficiente; ¿cuáles son las respuestas que se están produciendo?: la temática de la responsabilidad, tenemos que estudiar responsabilidad civil, responsabilidad contractual, pero también y sobre todo la extra contractual; cuando un empresario principal ordena al subcontratista que haga esto de esta forma y que despida o que contrate de alguna manera determinada, ahí se establece -los tribunales españoles lo están haciendo y supongo que también los demás- una responsa-

bilidad solidaria porque la orden ha emanado del empresario subcontratista pero por orden del empresario principal; esa es la fórmula que ahora se está aplicando en varios países, conozco que en Italia, Francia, España y también en otros países europeos, es decir, las obligaciones del contrato no sirven para esta situación y el Derecho del Trabajo antiguo tampoco sirve.

Realmente es que esa es la realidad moderna, una realidad fragmentada y no sé si con esto contesto bien a lo que don Néstor me ha preguntado, por supuesto que esta es la temática en España, por supuesto la dificultades de aplicar el Derecho del Trabajo vienen de ahí; ¿a quién se condena cuando hay varias empresas, cuando una empresa tiene al 30% de su plantilla contratada a través de una empresa de trabajo temporal?; por cierto en España hemos aprobado en el año 94 la Ley 1494 que regula y autoriza a las empresas de trabajo temporal y se está produciendo una enorme aplicación, un enorme empleo de estas empresas por parte de los empresarios a la hora de tener trabajadores temporales, es decir, el empresario normal contrata a través de una empresa de trabajo temporal una gran cantidad de esos trabajadores precarios, por tanto ese es el tema del Derecho del Trabajo moderno, la fragilidad, la fragmentación, la dislocación y la polivalencia, y es un tema que quizás se nos escape.

¿Qué respuesta estamos dando?. Esa respuesta a los tribunales: la responsabilidad contractual y sobre todo la extra contractual. ¿Qué fórmula futura?. Evidentemente una ampliación del Derecho del Trabajo que por fuera del contrato de trabajo se aplique a empresarios que no son el empresario directo del trabajador, sino que se aplique también a otros empresarios y que le imponga obligaciones, no ya responsabilidad por incumplimiento, sino obligaciones a esos otros terceros empresarios que están detrás del empresario directo del trabajador. Esa fórmula futura todavía tiene muchísima dificultad de aplicación, pero empieza poco a poco a aparecer en temas como la prevención de riesgos laborales, salud laboral, allí en la legislación española así como con seguridad en la europea, a través de la directiva 89391 y otras, en seguridad y salud o prevenciones laborales, como quieran llamarle, están aflorando, algo más allá de la responsabilidad, obligaciones para empresarios que no son únicamente el empresario directo del trabajador. □

---

#### COORDINADOR

---

Quiero hacer una pequeña precisión antes de despedirnos y es que habrán visto que me pongo los audífonos, me los quito, luego hago cosas raras con las orejas; soy sordo, pero muy sordo, más de lo que ustedes piensan; acabo de inaugu-

rar dos aparatos carísimos que me los pusieron en México y que llevo no sé cuanto tiempo tratando de que me los adapten y de repente me fallan, entonces por eso pongo cara de idiota muchas veces cuando están diciendo algo -bueno, es cara natural- y es que simplemente no lo oigo; Alan por ejemplo habla un inglés muy claro pero habla muy bajito y muy lejos del micrófono y entonces no lo oigo bien, y en cambio a Ronnie le he oído directamente en inglés y hasta lo he entendido, lo cual evidentemente demuestra que cuando alguien que no sea inglés o norteamericano habla en inglés, se le entiende muy bien.

En fin, lo que quiero decir es que ha sido un poco extravagante todo, ha sido esto de adecuarnos a diferentes conceptos todos bajo el pretexto que en el fondo es un pretexto de la famosa Unión Europea que yo creo que con unas directivas que no son tan obligatorias no parece que esté muy unida o unida del todo o incida sobre la legislación laboral de cada país de manera vinculante, pero creo que esta ha sido una experiencia muy interesante y le agradezco muchísimo a Ronnie, a Antoine, a Giuseppe, a Alan y a Antonio y desde luego a mi silencioso amigo Alfredo que no ha hablado ni palabra pero que tendría muchas cosas que decir porque es un hombre muy preparado y un gran jurista además.

Muchas gracias a todos por su presencia y por participar. □