

La flexibilización del Derecho del Trabajo

Entrevista a Jean Claude Javillier.

En junio del presente año visitó nuestro país el destacado catedrático Jean Claude Javillier, profesor de la Universidad de Panthéon-Assas (Paris 2) y Presidente de la Asociación Francesa de Estudios Profesionales.

En los últimos tiempos la flexibilidad del Derecho del Trabajo es un tema que ha generado constantes debates, razón por la cual IUS ET VERITAS ha creído necesario la realización de esta entrevista, aprovechando la presencia en nuestro país de tan destacado laboralista.

La presente entrevista fue realizada y editada por Luz Israel Llave, miembro de nuestra revista, y por Juan José Cárdenas Mares, miembro de la Asociación Civil IUS ET VERITAS.

Profesor, ¿qué entiende usted por flexibilización?

El concepto tiene significaciones diferentes, por un lado la flexibilización puede ser una flexibilización de métodos de gestión, entendida como la evolución de la empresa vinculada con la evolución tecnológica y económica. Por otro lado, puede ser la flexibilización del Derecho del Trabajo, modificaciones de leyes, convenios colectivos, etc. La flexibilización tiene significaciones distintas, hay que analizar este concepto sin pasión y no tener un pensamiento a favor o en contra de él sin analizar previamente la realidad.

Se han hablado de factores que impulsan a adoptar medidas de flexibilización, ¿cuáles son a su entender dichos factores?

Pienso que son factores económicos, tecnológicos, culturales y también factores jurídicos. Factores económicos, ya que es la mundialización, la globalización de la economía de mercado la que establece una competencia a nivel mundial directa e inmediata, es decir hay que reaccionar inmediatamente a los cambios del mercado. Desde este punto de vista los japoneses fueron los primeros en desarrollar sistemas

que los ayudaran a estar a la par con los cambios que se van produciendo en la sociedad.

La tecnología es otro factor muy importante, el desarrollo de la computación y la robótica hacen necesaria la adaptación de la producción de manera instantánea. Ahora el trabajador ya no es un hombre que tiene un puesto definido, pues tendrá que evolucionar según los cambios que se van presentando, por lo que asumirá distintas funciones de acuerdo a las necesidades.

Existen también factores culturales, por ejemplo la facilidad de comunicación a nivel mundial, la individualización de la comunicación es un factor de flexibilización.

Creo que la apertura cultural tiene como consecuencia una reactivación de las ideologías, de esta forma, hechos como la caída del muro de Berlín han producido cambios trascendentales no sólo en lo político sino también en la vida económica y social, lo que nos lleva a la imperiosa necesidad de adoptar medidas para adecuarnos a dichos cambios.

Hemos hablado a su vez de la existencia de factores jurídicos, es verdad que en algunas situaciones las leyes de trabajo, los códigos de algunos países, en Europa por ejemplo, están mucho más adaptados a grandes empresas industriales, pero cuando la relación

de trabajo se desarrolla a nivel de pequeña y mediana empresa, las leyes al estar en muchas ocasiones más desarrolladas tienen una mayor dificultad para implementarse. Debemos diferenciar la flexibilidad que es necesaria para adaptarse, que puede corresponder a los derechos de los trabajadores, y la flexibilidad que sería una medida para destruir las protecciones sociales, en este último caso sería una desregulación y no una flexibilización.

“La flexibilización significa la adaptación de las normas laborales a la realidad ...”

Con respecto a los sindicatos, ¿cuál ha sido en Europa y especialmente en Francia la respuesta de ellos a la flexibilización ?

Las respuestas fueron por algunos, en un primer momento, el total rechazo a cualquier forma de flexibilización. En la actualidad esto ha ido evolucionando, a nivel de empresa los trabajadores ya no condenan todas las formas de flexibilización, dependerá del tipo de modificaciones que se realicen y de que manera éstas les afectan. Hoy gozan de una estrategia pragmática, sin embargo la realidad es difícil, el desempleo, sobre todo en los jóvenes, lleva a cuestionar si la flexibilización tendrá como consecuencia mantener el empleo o no.

Lo que es cierto es que si no se adaptan a los cambios y están a favor de sólo algunas formas de flexibilización, según su conveniencia, mi impresión es que los sindicatos pueden desaparecer de la vida social.

Profesor, se habla de flexibilización como una reivindicación típicamente empresarial, en la medida que se buscan menores costos sociales y mayor gobernabilidad en el sector trabajo, ¿qué opina usted al respecto?

Mi impresión es que hay una reivindicación justa del lado patronal, porque en algunas situaciones existió demasiada rigidez en contra del desarrollo económico de la empresa. En algunas situaciones pue-

de tratarse de una estrategia desleal, es decir no para fomentar el desarrollo de la empresa sino en su propio interés, muchas veces por razones ideológicas. Creo que puede existir la pasión ideológica, no sólo del lado del sindicato sino también del lado empresarial, y no es bueno para una sociedad desarrollar estrategias que estén llenas de pura ideología. La vida no puede ser enterrada en una visión ideológica. El contrapoder, el pluralismo respecto de los intereses existentes en la sociedad es un elemento de estabilidad para el futuro.

La flexibilización ha sido entendida como la capacidad de adaptarse a los cambios del mercado. ¿Podría decirse que implica una sustitución de las garantías legales por las convencionales?

Creo que sí. Existen dos orientaciones, la primera consiste en la disminución de la intervención del Estado, es decir su desaparición, ésta sería una visión ideológica de combate. Sin embargo pienso que el Estado debe mantenerse en una posición de fuerte intervención sobre lo que es esencial, lo que realmente figure en las normas básicas que algunos dirían deben existir sin posibilidad de derogarse.

Es cierto que en algunos países la intervención del Estado es un reflejo de ineficacia, ausencia de implementación del Derecho, sin embargo, es necesario mantener dicha intervención para lograr el cumplimiento de las leyes. Por otro lado, la flexibilización significa la adaptación de las normas laborales a la realidad, de esta forma el rol de los convenios colectivos es más importante en la actualidad que en tiempos anteriores, pero no debemos olvidar que existe la dificultad de la debilidad sindical. No es posible desarrollar la economía de las partes sociales sin el incremento de la fuerza sindical, es decir los sindicatos son aquéllos legitimados socialmente para representar a los trabajadores, actuar en relación con los sus intereses de en el lugar de trabajo. Existe una clara influencia hacia la descentralización, de manera que debería haber un cambio radical en el pensamiento y en la estrategia de algunos sindicatos.

¿Se estaría refiriendo a una forma de cooperación de los sindicatos con los empleadores?

El problema generalmente es tanto del lado patronal como del lado sindical. En algunos países de Europa, por ejemplo, se da el desarrollo de la capacitación sindical y patronal, es decir, hay que formar a los sujetos que van a actuar a nivel de empresa como a otro nivel. Formarlos de acuerdo a los avances tecnológicos,

a los avances en la economía, etc, ya que para cooperar es necesario, primero, formar a las personas.

La cooperación a nivel de empresa como a otro nivel no se entiende sin conflicto, es decir que la cooperación, la participación no significa la desaparición del conflicto con el empleador. Sin embargo, dicho conflicto será más positivo si se piensa que no necesariamente hay una comunidad de intereses, pero en algún momento, en una economía muy abierta, es necesario competir de una manera común para poder sobrevivir.

¿Cuáles son los límites que se tienen que establecer a la flexibilidad, si partimos de una desigualdad de las partes?

Existen límites absolutos, en primer lugar, el respeto a los derechos fundamentales como la igualdad sindical y el respeto a las normas básicas de la OIT. En segundo lugar, existen límites respecto de normas que se encuentran en relación con la dignidad y la salud del trabajador en el lugar de trabajo, por ejemplo, normas sobre higiene, seguridad, etc. De alguna manera la individualización de la relación de trabajo puede ser utilizada para desarrollar la seguridad, hay que hacer del trabajador alguien más activo, que participe, que dé su opinión sobre distintos temas de su interés.

Estas normas básicas no pueden ser entendidas de otra manera, de lo contrario, la flexibilización sería una regresión; pero una regresión no solamente para los trabajadores sino también para la empresa, pues creo que la empresa moderna tiene un sistema de relaciones industriales que de alguna manera permite el desarrollo de normas fundamentales, y es una condición del desarrollo del mundo moderno.

Profesor, sabemos que el *Ius Variandi* es una facultad del empleador que deriva del poder de dirección. ¿Cómo se debe entender el *Ius Variandi* en un proceso de flexibilización? ¿No sería peligroso darle demasiado poder al empleador?

Es preciso respetar el equilibrio de una manera contractual, es decir, el empleador tiene el poder de modificar ciertas pautas para adaptar la empresa a los cambios del mercado, excepto en los casos en que se

trate de cuestiones esenciales, para lo cual se debe obtener el acuerdo del trabajador individualmente o de los trabajadores por medio de la negociación colectiva. El empleador tiene el poder de modificar la organización de la empresa como una manera de supervivencia y en interés de los mismos trabajadores.

¿Surgirían problemas por el aumento de autonomía colectiva en desmedro de la heteronomía estatal?

Sí. El aumento de la autonomía de las partes sociales de alguna manera disminuye la influencia del Estado, sin embargo podrían ser complementarias. La flexibilidad puede ser analizada de una manera positiva en tanto se establezcan nuevas relaciones entre el Estado y las partes sociales. La desaparición radical, del Estado o de las partes sociales, no corresponde a la realidad.

Profesor, ¿usted entonces no estaría de acuerdo con aquellos que dicen que la flexibilización ha generado un derecho del trabajo de la crisis para llegar a un derecho simplemente de relaciones industriales?

En mi opinión, existe una ilusión al hablar de un Derecho del Trabajo como único. No debemos hablar de crisis en el Derecho del Trabajo, creo que el gran problema es la ilusión del jurista de que exista un Derecho del Trabajo con igualdad para todos. Es necesario mantener los principios básicos que inspiran el Derecho del Trabajo, pero a la vez hay que tener en cuenta la variedad de situaciones, por ejemplo entre pequeñas, medianas y grandes empresas existen diferencias sustanciales.

El principio de igualdad ante la ley debe respetarse pero, es necesario admitir alternativas de protección a los trabajadores. Es importante entender que la finalidad del Derecho del Trabajo, en primer lugar, es proteger a los trabajadores y, en segundo lugar, desarrollar un sistema de relaciones industriales, teniendo en cuenta la conciliación entre el aspecto económico y el social.

Es necesario ser humildes y pragmáticos para promover nuevas medidas para el desarrollo del Derecho del Trabajo.☞