

# NEOLIBERALISMO, GLOBALIZACIÓN Y FLEXIBILIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ARTURO MARTÍNEZ Y GONZÁLEZ\*

*Las reglas del neoliberalismo cuestionan que las relaciones de trabajo estén reglamentadas jurídicamente ya que las leyes del mercado, donde también ubican al trabajo, deben regirse por las leyes de la oferta y la demanda y cualquier disposición que venga a entorpecer dicho mecanismo se califica como contrario a sus principios y culpable por entorpecer el progreso económico.*

DRA. MARÍA CARMEN GARCÍA VÁZQUEZ

*La productividad y el afán por competir en la economía globalizada, nos mueve no a abandonar; sino a revisar con más denuedo los reclamos y los retos de la justicia social.*

DR. HÉCTOR SANTOS AZUELA

## Resumen

En este artículo estudiaremos el impacto del neoliberalismo, como una corriente política pero, sobre todo, económica, así como de la globalización, que pueden desembocar en un capitalismo salvaje, en donde las grandes financieras mundiales han dictado medidas para privatizar las empresas estratégicas de los Estados, han propiciado que los salarios se estanquen y no satisfagan las más elementales necesidades del hombre que trabaja y su familia, que exista un control a ultranza de la inflación anualizada, lo que ha traído como consecuencia la flexibilidad de las relaciones laborales.

In this article we will study the impact of neoliberalism as a political and, above all, economic, as well as globalization, which can lead to a savage capitalism, where the big global financial measures have been enacted

---

\* Catedrático de Derecho Laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad La Salle.

to privatize strategic enterprises of the States, have advocated that wages stagnate and do not meet the most basic needs of the working man and his family, there is an extreme control of the annualized inflation, which has resulted in the flexibility of labor relations.

## I. Introducción

Como hemos manifestado en diversos artículos, el neoliberalismo constituye, una corriente política, pero sobre todo económica, de la que se destaca la mínima intervención del Estado, suprimiendo los obstáculos que estén a su alcance de intercambio de economías, por una abierta y globalizada que fortalezca a la grandes industrias y sobre todo a las transnacionales, fomentando las fusiones y por lo tanto creando altas tasas de desempleo, engrosando las filas de la economía informal que tanto daño hacen a los países, ya que dicha economía constituye en la mayoría de los casos una competencia desleal para las medianas y micro empresas, un mal para el Estado, pues no tributan para la consecución de las obras que tiene trazadas y porque alimenta la crisis de la desocupación laboral.

En este artículo estudiaremos esta corriente económica, así como la globalización que desembocan en un capitalismo salvaje, en donde las grandes financieras mundiales como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la Organización Mundial del Comercio han dictado medidas y directrices para privatizar las empresas estratégicas de los Estados, han propiciado que los salarios se estanquen y no satisfagan las más elementales necesidades del hombre que trabaja y su familia, que exista un control a ultranza de la inflación anualizada, etcétera, lo que ha traído como consecuencia la flexibilidad de las relaciones laborales.

La globalización económica es un fenómeno permanente y se aplica a los mercados de trabajo; a las nuevas tecnologías; a los sistemas de organización del proceso productivo; se habla de la flexibilidad funcional en la organización laboral, que implica el rompimiento de los sistemas tradicionales de especialización creando la figura del trabajador polivalente o de habilidades múltiples, entre otras cosas.

En casi todos los foros mundiales se le ha querido pegar tanto a la globalización económica como a la flexibilidad de las relaciones de trabajo. En relación a esta última, la gran mayoría de los tratadistas la han criticado pues la conciben de una manera negativa; sin embargo, para poder salir adelante en nuestras políticas laborales y económicas, es necesario verla desde un punto de vista positivo, como un cambio de actitud entre los actores de las relaciones laborales y para ello el instrumento más importante para lograr dicho cambio, lo es, sin lugar a duda, la negociación colectiva, la que debe ser voluntaria y encaminada a lograr el respeto de los conve-

nios que para tal efecto han signado los países miembros de la Organización Internacional de Trabajo, en especial los números 98 y 154.

Para lograr lo anterior se requiere tener sindicatos fuertes y representativos, terminar con el corporativismo que fulmina el objeto principal de las organizaciones sindicales que es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus trabajadores.

La historia nos ha hecho ver que por regla general los países fuertes tienen sindicatos fuertes.

## II. El Neoliberalismo

Para el premio Nóbel de Ciencias Económicas Joseph Stiglitz, los organismos internacionales referidos se han convertido en una especie de gobierno mundial, global, supranacional, neocolonialista, elitista, oscuro y complejo, antidemocrático y antieiciente, y con base en criterios ideológicos y políticos toman decisiones multimillonarias en dólares que afectan insensiblemente las vidas de millones y millones de personas en todo el orbe.<sup>1</sup>

Es de todos conocida, la petición de los grandes centros financieros internacionales como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y la Organización Mundial del Comercio, de disminuir y flexibilizar los derechos laborales.

El Banco Mundial ha recomendado a México, eliminar del sistema actual de pagos por despido, la negociación colectiva, las restricciones de los contratos temporales, los requisitos de promociones basados en la antigüedad y la participación obligatoria de utilidades.<sup>2</sup>

Con el neoliberalismo, la política social perdió importancia para el Estado, en virtud de que fue primordial para éste dedicar los recursos presupuestales a otros fines como el pago de la deuda externa y el ataque a la inflación, todo esto, inspirados en la política monetarista, lo que repercutió en el constante deterioro ya señalado de los salarios y el empleo.<sup>3</sup>

El neoliberalismo es una doctrina y modelo político y económico, sustentado integralmente en todas las esferas de la cultura y las relaciones sociales, que parte de las bases del sistema capitalista en la fase de pre-

---

<sup>1</sup> Torres Maldonado, José y Lóyzaga de la Cueva, Octavio F. (coordinadores), *Reforma Laboral y Globalización en México*, Editorial Porrúa, México, 2007, pp. 23 y 24.

<sup>2</sup> Lóyzaga de la Cueva, Octavio, *Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Reforma Laboral y Globalización en México*, Editorial Porrúa, México, 2007, p. 35.

<sup>3</sup> *Ibidem*, p. 38.

dominio del imperialismo y que genera la globalización, como una nueva edición del liberalismo clásico llevada al extremo, en donde la defensa a ultranza del capitalismo, el mercado libre y sin fronteras, la privatización, la abstinencia del Estado en la economía y el acendrado individualismo, son sus principales características.

Globalización y mercado único mundial son conceptos inseparables del neoliberalismo, de tal forma que los países que no acepten o se adapten a las medidas socioeconómicas y políticas fijadas por las grandes corporaciones capitalistas, estarían productiva y competitivamente condenados al fracaso.<sup>4</sup>

El neoliberalismo consiste, según nuestra opinión en la conformación de una nueva y más profunda etapa de acumulación. Ésta abarca un ámbito geográfico de carácter global y, por lo mismo, es homogeneizadora, además se presenta en un amplio margen de automatización de capital de sus Estados sede, conlleva una dinámica agilísima de aplicación y reubicación según los rendimientos y, desde el punto de vista del efecto que produce sobre los trabajadores, resulta tan inhumano como el capitalismo salvaje.<sup>5</sup>

Con el régimen neoliberal, la política social dejó de ser prioritaria para el Estado, debido a que fue primordial para éste, dedicado a recursos presupuestales, entre otros fines, al pago de la deuda externa y el ataque a la inflación, lo que originó el constante deterioro de los salarios y empleo; dándose así un viraje fundamental en el papel de las funciones del Estado mexicano.<sup>6</sup>

La pérdida y la flexibilización de los derechos laborales, que nacieron con el liberalismo y que hoy encuentran su acomodo dentro del desarrollo del capitalismo en su nueva versión, el neoliberalismo que ha mutado el papel del Estado benefactor —con sus limitaciones—, al capitalismo salvaje.<sup>7</sup>

La maestra doctora María Carmen Macías Vázquez, establece en un artículo denominado “La Propiedad Agraria y sus Vicisitudes en el México Actual” que: El modelo económico del Estado Bienestar, imperante en el mundo y desarrollado en México parecería favorecerlo; no obstante, al despertar de los setentas con crisis petroleras, devaluaciones de la moneda, necesidades poblacionales crecientes y ante todo una redefinición del

---

<sup>4</sup> Miranda Esquivel, Eduardo, *La Reforma Laboral en la Globalización: Retos y Perspectivas* “Reforma Laboral y Globalización en México, Editorial Porrúa, México, 2007, p. 50.

<sup>5</sup> Bautista Rosas, Ramiro G., *El Trabajador hacia la Democracia*, op. cit., p. 150.

<sup>6</sup> Lóyzaga de la Cueva, Octavio, *Neoliberalismo y Flexibilización de los Derechos Laborales*, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 2002, p. 55.

<sup>7</sup> *Ibidem*, p. 25.

nuevo modelo económico que venía imponiéndose en el mundo, hicieron que la vida de todos cambiara.

A partir de entonces las actividades del hombre en cualquier rama de la economía se han sustentando en principios tecnocráticos y económicos de productividad, competitividad y calidad; se trata, por tanto, de eficientar tareas más que administrar, y en ello va un elemento más: que el Estado vuelve a ser un Estado policía cuya función principal se centre en vigilar como en la época del liberalismo clásico que las fuerzas de la oferta y la demanda se lleven a cabo sin problemas.<sup>8</sup>

### III. La Globalización Económica

Para Martín Wolf la globalización es un proceso de integración de los mercados de bienes, servicios y capitales, quizá incluso, el de la mano de obra. Sostiene además el mismo economista, que actualmente las empresas dependen fundamentalmente de la organización política de las naciones.

Mientras que su antagonista Susan George define la globalización como la obra de grandes multinacionales, algo así como una máquina destinada a concentrar la riqueza y el poder en lo alto de la escala social, y que cada día engendra más exclusión social. Sostiene asimismo, que el poder de las multinacionales es irreversible y que genera desigualdades cada vez más profundas, tanto en los distintos países, como al interior de sus propias fronteras.<sup>9</sup>

Otra de las consecuencias generadas por la globalización es la notoria diferencia de riqueza en el mundo, misma que a partir de los años ochenta ha aumentado a un ritmo nunca visto, aunado a que, cuando el Estado no interviene con política social a favor de los precarios, su pobreza se incrementa y no tan sólo eso, sino que se extiende hacia los más diversos estratos sociales. Por ello los variados señalamientos en todo el mundo, de que la globalización que hasta hoy nos han presentado ha sido cuenta para esos estratos sociales.<sup>10</sup>

Las acciones propiciadas por el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y la Organización Mundial de Comercio, han desencadena-

---

<sup>8</sup> Macías Vázquez, María Carmen, *La Propiedad Agraria y sus Vicisitudes en el México Actual, Derecho Social*, Universidad Nacional Autónoma de México, p. 755.

<sup>9</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel y Bermúdez Quiñónez, Miguel, *El derecho del trabajo en la Globalización*, Cárdenas Velasco Editores, S. A. de C. V., México, 2005, pp. 51 y 52.

<sup>10</sup> *Ibidem*, p. 55.

do lo que actualmente se conoce como globalización, que no es otra cosa que el conjunto de fenómenos resultantes de la creciente apertura de las economías a las mercancías y capitales extranjeros convirtiéndose en un acontecimiento que actualmente ocupa la atención de todos los investigadores en economía y en las ciencias sociales, porque esta globalización ha afectado a todas las economías del mundo.<sup>11</sup>

Las características de la globalización en primer lugar es la notoria liberación del comercio internacional; posteriormente la aplicación de capitales externos en forma directa sobre todo en países en vías de desarrollo.<sup>12</sup>

Como lo afirma Fernando Savater: “Lo que se ha globalizado es fundamentalmente la economía y sobre todo el capital financiero y sus inversiones, pero falta globalizar cosas muy importantes como los derechos humanos o una concepción de la justicia” para nuestro amigo el extinto iuslaboralista mexicano Miguel Bermúdez Cisneros, en cuanto a la globalización, nos da las siguientes soluciones:

- A) El derecho del trabajo no está actualmente preparado para convivir con un régimen globalizador de la economía, y
- B) El derecho del trabajo requiere de una modernización, que le permita funcionar efectivamente ante la globalización, pero sin perder su objetivo esencial de protector de la clase trabajadora.

Los aspectos negativos de la globalización, de acuerdo con dicho maestro y siguiendo a Alonso Olea, son los siguientes:

1. Multiplicación de los contratos atípicos.
2. Mayor incidencia de los contratos a tiempo parcial.
3. Debilitamiento de principio de estabilidad.
4. Mayor utilización de los contratos por tiempo determinado.
5. Resurgimiento del trabajo a domicilio.
6. Decadencia del sistema semanal.
7. Difusión de la subcontratación.
8. Expansión de la multiplicidad de empleos.
9. Incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.
10. Crecimiento de la economía sumergida.
11. Revisión de la seguridad social con el objeto de reducir gastos respectivos.<sup>13</sup>

Una destacada iuslaboralista del Perú, Emelda Zegarra Navarro, al respecto establece que: el mundo ha alcanzado un desarrollo de la cien-

---

<sup>11</sup> *Ibidem*, p. 57.

<sup>12</sup> *Idem*.

<sup>13</sup> *Ibidem*, pp. 63, 64, 66 y 67.

cia y de la tecnología inusitado, de manera que permite no sólo comunicarse en tiempo real entre los más distantes puntos del planeta; sino, sobre todo, conocer los mercados y hacer negocios en tiempo real. Sin embargo, lejos de ser un motivo de satisfacción para toda la humanidad, es la oportunidad para que unos cuantos usufructúen y se apropien del mundo con mayor efectividad, empobreciendo a la humanidad entera, permitiéndose resolver este problema con las guerras y otros, medios para distraer la opinión pública.

No es motivo de regocijo este fenómeno, en la forma en que se está produciendo; están ahí para evidenciarlo las inmensas movilizaciones contra la globalización de los más diversos sectores y corrientes de opinión de Europa y del mundo: Québec, Génova y otros, que conmueven del orden mundial establecido.<sup>14</sup>

El intercambio mercantil del ámbito mundial debe ajustarse precisamente a las leyes del mercado internacional. Las grandes empresas trasnacionales son las que han sacado el provecho de la globalización de la economía provocada por estas mismas, para apropiarse del mercado a costa de las pequeñas y medianas empresas domésticas. Dentro de esta concepción, el acento de las transacciones internacionales y en el programa de empleo confiere características especiales que han engendrado el término neoliberal.

Resulta innegable que las trasnacionales van ganado terreno y logran desprenderse poco a poco de las “imposiciones y limitaciones” dictadas por los países donde operan con base en su soberanía.

Las condiciones para la formulación de proyectos nacionales son afectadas drásticamente por la globalización. Cuando las relaciones, los procesos y las estructuras se mundializan, las economías nacionales se transforman en provincias de la economía mundial.

Para Lóyzaga, de seguir la tendencia modernizadora en boga, el objeto —fundamental— del derecho del trabajo, cambiará de ser un derecho tutelar y protector —con sus limitaciones— de los trabajadores, a ser simplemente un coadyuvante de la política económica a favor de las grandes empresas fundamentalmente las trasnacionales.

La globalización es un fenómeno económico social que tiene que ver con la exacerbación de las relaciones de interdependencia de los países en el marco de una nueva revolución de la ciencia y la técnica; con el desplazamiento, sobre producción y variedad de mercancías; y con la expan-

---

<sup>14</sup> Zegarra Navarro, Emelda, *La Negociación Colectiva*, de la obra “Flexibilidad o Derechos Sociales”, Edial, Perú, 2001, p. 260.

sión y desarrollo de la cultura universal pero fundamentalmente se debe a la magnitud y movilidad con que se desplazan los capitales de las grandes corporaciones multinacionales para la organización y exportación del trabajo social en cualquier rincón del mundo.<sup>15</sup>

En cuanto a este tema, no puede faltar la opinión del maestro Alfonso Bouzas Ortiz, quien realizó un espléndido trabajo en el libro *Estudios jurídicos en homenaje al Dr. Néstor de Buen Lozano*. Al respecto nos dice: De la Globalización se ha hablado en el mundo desde tiempo atrás y es un concepto que tiene que ver con cambios estructurales y de la super estructura, consecuencia de los avances tecnológicos y requerimientos tendentes a reactivar el proceso económico.

El cambio estructural más significativo es la apertura e integración de mercados.

Estos fenómenos por supuesto que han repercutido en la realidad económica reactivando economías en condiciones críticas, motivando crisis profundas en otras y redefinido el globo terráqueo en bloques de poder económico que ahora se disputan la nueva hegemonía; han integrado o iniciado procesos de integración social, cultural, educativo y laboral que cuestionan la vigencia de los esquemas tradicionales de relaciones laborales legitimados con base en una importante participación del Estado en la economía y sobre todo, por el papel de protector que jugaba éste en los derechos de los trabajadores y del trabajo.

Convendría tal vez enfatizar una conclusión primera; el proceso de globalización es irreversible y, en todo caso, habremos de reparar en sus características con el objeto de lograr que tenga un contenido y fines más sociales, partiendo entre otras razones de que las políticas neoliberales de alternativa no han probado, y creemos que no probarán, su capacidad de remontar las crisis estructural del sistema de producción, hecho que incluso es reconocido por el Fondo Monetario Internacional y por el Banco Mundial.

El sistema de producción capitalista en el momento que éste se consolidó como sistema de producción dominante en el mundo, el del Estado intervencionista ante un liberalismo irresponsable, formuló la necesidad de poner frenos al libre juego de la oferta y la demanda, frenos que sólo podía establecer el Estado y que implicaron la presencia y participación de este importante actor social de la economía, fijando límites a la actividad empresarial u otorgando subsidios para la satisfacción de necesidades que mediante el salario no se cubrían. En la era de la globalización se

---

<sup>15</sup> Lóyzaga de la Cueva, Octavio, *op. cit.*, pp. 24 y ss.



pone en entredicho y se sostiene incluso que la presencia del Estado en la economía es un estorbo, que conlleva corrupción, liderazgos perversos y otros males de los que es necesario despojarse también para encontrar alternativas económicas.

Las experiencias privatizadoras han dejado serias dudas respecto de su eficiencia; en los países donde se experimentaron dichas privatizaciones radicales, hoy se transita de regreso y piden nuevamente la presencia y participación del Estado o se han vivido estrepitosas quiebras de empresas financieras y aseguradoras que han hecho letra muerta los derechos a jubilación de trabajadores.

Los derechos laborales se cuestionan por la política neoliberal bajo el argumento de que son rigideces que es necesario remontar con el objeto de permitir a la empresa, ahora sí, que sea productiva y resuelva con absoluta libertad los requerimientos de la economía global.

En el contexto anterior se pone en duda la vigencia de las variables de la relación individual de trabajo como son: estabilidad en el empleo, jornada y salario y se sostiene que son prescindibles y en cuanto a las variables de la relación colectiva: contratación colectiva, derecho de sindicación y formas de lucha, particularmente la huelga, bajo el argumento de que el trabajador individual en tanto alcance altos grados de capacitación, podrá pretender mejores resultados, mejor empleo y mejor participación del producto.<sup>16</sup>

Por su parte Carlos Planck, en la obra antes aludida afirma: En una apretada revisión histórica de los resultados de la contratación colectiva en México en los últimos cincuenta años, encontramos un saldo negativo derivado del esquema corporativista del sindicalismo mexicano y de un estatismo proteccionista que prevaleció en nuestro país durante buena parte del siglo XX.

Ambos fenómenos se sustentaban mutuamente. Por un lado, el Estado y sus empresas de participación estatal y los organismos descentralizados fomentaba el cooperativismo sindical, apoyando liderazgos corruptos que permanecían largos periodos en los cargos de diligencia sindical con la irrestricta libertad de manejar los recursos sindicales, derivados no sólo de las cuotas cautivas, sino de prebendas y canonjías que el Estado les otorgaba para mantenerlos leales y al servicio de un estado monóptico y vertical. Por otro, la sumisión de estos líderes que formaban

---

<sup>16</sup> Bouzas Ortiz, José Alfonso, *Las Tutelas y las Flexibilidades de la Contratación Individual y Colectiva en la Globalización, Estudios jurídicos en homenaje al Dr. Néstor de Buen Lozano*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2003, pp. 143 y ss.

parte del establecimiento político, que a cambio de conservar privilegios brindaban su apoyo incondicional al sistema político que ejerció el monopolio del poder por muchos años. Aunque este esquema se ha debilitado notablemente en los últimos años, aún no desaparece del todo.

En la era de la globalización, donde las reglas de ese nuevo dogma privilegian la eficiencia, la productividad y el mercado competitivo, la tendencia clara es ubicarse en el otro extremo del esquema estatista y proteccionista anterior. Esto hace más difícil el camino para encontrar un equilibrio saludable y justo entre los factores de la producción, como lo proclama el ideario de nuestra Constitución política. La necesaria adecuación del marco jurídico laboral, encuentra resistencia de los intereses creados y de los usufructuarios del sistema descrito anteriormente.

La competencia sin concesiones, ni tregua y la lucha feroz por los mercados globales en el marco de la llamada fábrica mundial, tiene un objetivo toral: el abaratamiento de los costos laborales.

La aspiración de un país como México, debería ser, en opinión de dicho autor, la búsqueda de un equilibrio entre el capital y trabajo que permita incentivar la inversión productiva y generadora de empleo (generar riqueza y repartirla mejor).

Las ventajas comparativas de México en la era de la globalización son muchas: empleo en la transición democrática con una macro economía estable, una situación geográfica única al lado del mercado más grande y rico del mundo y el reciente Tratado de Libre Comercio con la Unión Europea. Pero cuidado, y esto lo digo sin cargas ideológicas a favor o en contra de ambos sectores: el factor disuasivo que representa la contratación colectiva como se practica actualmente, es hasta ahora y seguirá siendo realistamente, un importante obstáculo para el aprovechamiento de esas ventajas comparativas de México en el mundo de hoy.<sup>17</sup>

Consideramos útil lo que al respecto opina Jeff Hermanson del Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional (AFL-CIO en México): “para ninguna organización sindical es nuevo que la dinámica de globalización ha sido dictada por las grandes empresas transnacionales, mismas que extienden sus poder e influencia a escala internacional y monopolizan las decisiones de inversión de recursos económicos y tecnológicos de acuerdo con sus intereses, y que frente a esta situación los Estados han asumido un papel de subordinación”.

---

<sup>17</sup> Planck, Carlos, *La Contratación Colectiva y la Globalización, Estudios jurídicos en homenaje al Dr. Néstor de Buen Lozano*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2003, pp. 669 y ss.

En el nuevo escenario, las fuerzas políticas que derivan de estos cambios han alterado las atribuciones tradicionales de los gobiernos, limitando sus capacidades en materia de reglamentación económica y conduciendo a la formación de nuevas estructuras de poder. Este proceso es aún más profundo considerando la aplicación del llamado modelo económico neoliberal, el cual ha prevalecido en las dos últimas décadas, dando como resultado la privatización, extinción, fusión y redimensionamiento de innumerables empresas, agregando a ello un adelgazamiento en la estructura administrativa de los gobiernos y limitando las funciones de los Estados.

Este proceso de internacionalización ha traído como consecuencia que se asista a la conformación de enormes mercados, con la consecuente concentración en los flujos comerciales, de capitales y tecnológicos. Ejemplo de ello son: La Unión Europea, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte y el Mercosur, entre muchos otros. Este proceso ha implicado una profundización en las desigualdades sociales y económicas entre los países.<sup>18</sup>

#### **IV. La Flexibilidad Negativa y Positiva**

En trabajos que hemos presentado con anterioridad, hemos hablado del fenómeno de la flexibilidad, así como nuestro punto de vista en cuanto a que este fenómeno lo han visto la mayoría de los tratadistas desde el punto de vista negativo, sin embargo, al contar con una globalización económica permanente, tenemos que convivir con ella, por lo que es necesario dar un giro a nuestro pensamiento y ver el fenómeno de la flexibilidad, desde un punto de vista positivo, a efecto de que el hombre que trabaja y su familia, mantengan y por qué no, eleven sus condiciones de trabajo y su tranquilidad laboral.

Nuestro compañero de doctorado Javier Alberto de la Vega Ortiz, nos dice que: La flexibilización laboral es un nuevo fenómeno surgido a partir del último tercio del siglo XX, de la mano con las políticas liberales y de apertura comercial, ha llegado, y con él la amenaza de la limitación o de la desaparición del principio de estabilidad. El fenómeno de la flexibilidad de las relaciones laborales.

---

<sup>18</sup> Hermanson, Jeff, *Algunas reflexiones en torno a la globalización y la solidaridad sindical internacional*, Democracia Sindical; Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2001, pp. 119 y 120.

Ante la crisis del Estado de Bienestar y la necesidad de las empresas de adaptarse a la competencia a nivel global, se impone la flexibilidad como medio ideal para reducir los costos de la empresa y del Estado.<sup>19</sup>

Para Miguel Bermúdez Cisneros, el tema en estudio representa uno de los requisitos esenciales que exige la globalización para su aplicación, es lo que se ha dado en llamar flexibilización, término utilizado al decir de los tratadistas, para explicar la desarticulación normativa o contractual de las relaciones obrero-patronales, a fin de facilitar la aplicación de los planes neoliberales utilizados por la globalización.

Viendo en esta afectación laboral sus aspectos positivos, diremos que esa flexibilidad tiene como fin restarle rigidez a la contratación, laboral armonizando un poco las relaciones obrero-patronales; mas para lograr tal cosa, se requieren eficaces negociaciones al respecto entre las cúpulas de los sectores obrero-patronales y el auxilio de programas autocompositivos como el diálogo social, o la nueva cultura laboral aplicada en nuestro país, o bien, establecer negociaciones directas de los contratos colectivos entre sindicatos y empresas con la idea de que algo se puede ceder por parte de los trabajadores o de los sindicatos en su caso pero no la desarticulación general de la ley o los contratos, porque ello sí lastimaría severamente a los intereses de la clase trabajadora.

Por otra parte, dicho tratadista explica que la flexibilidad laboral aplicada a través de los contratos colectivos, es más variada y posible ya que en realidad se aplicaría con ajustes a los contratos que son la ley interna en una empresa. De esta manera reafirmamos que la flexibilidad se presenta como una opción negociable en los contratos colectivos, y no en la ley, la que únicamente facultaría la negociación de tal flexibilidad.<sup>20</sup>

Por otra parte, nos dice la doctora Emelda Zegarra Navarro que: si bien es cierto que en estos tiempos se ha venido hablando de flexibilidad, debe quedar bien definido que de nada le servirán a la democracia normas sin contenido volitivo, vacías; de lo que se trata es del real ejercicio de los derechos sociales, universalmente reconocidos. Sin embargo, seguramente tendremos habilidad para formular una regulación de la negociación colectiva que defina con claridad nuestra diversidad, en ese sentido concebimos la flexibilidad y no en otro.<sup>21</sup>

De la obra *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*, cuyos coordinadores fueron nuestros queridos amigos y maestros Rafael Alburquerque

---

<sup>19</sup> De la Vega Ortiz, Javier Alberto, *Estabilidad y flexibilización de las relaciones de trabajo en México* (tesis profesional), México, 2005, p. 22.

<sup>20</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel y Bermúdez Quiñonez, Miguel, *op. cit.*, pp. 71, 72 y 146.

<sup>21</sup> Zegarra Navarro, Emelda, *op. cit.*, p. 261.

y Néstor de Buen, el gran iuslaboralista Américo Plá Rodríguez al hablar sobre este tema nos expresa: “No podemos criticar la flexibilidad ni oponernos a ella, porque en gran medida es necesaria para comprender y adaptarse a las realidades cambiantes de cada momento y de cada ambiente”.

La flexibilidad en sí misma no es mala. Lo que entendemos que es malo es el entusiasmo desmedido por la flexibilidad porque no se justifica ese fervor en una cuestión de grados o matices. Lo que se percibe detrás de ese fervor es que hay algo más que un simple deseo de mayor elasticidad o de mayor variedad de opciones. Detrás de ese entusiasmo se advierte la búsqueda de la desregulación. Y la desregulación es la destrucción del derecho del trabajo.

Los convenios colectivos permiten conceder la flexibilidad en la medida adecuada.

Pensamos que es una función difícil pero muy útil para conceder el grado de flexibilidad que el derecho del trabajo necesita respetando la ley y los principios.<sup>22</sup>

El licenciado Eduardo Miranda Esquivel, al respecto nos manifiesta que: la nueva globalización neoliberal solamente es posible vencer a los increíbles avances de la informática, los medios de comunicación y el transporte, y opera en función de la máxima ganancia y el abaratamiento de los costos de producción, incluido el de la mano de obra sin importar la precarización de las condiciones de vida de los empleados y obreros del planeta.

La flexibilización de la economía en general y la imposición de los sistemas flexibles laborales, a través de la reforma de la legislación social del trabajo, es una de las condiciones que impone el neoliberalismo para la subsistencia y desarrollo del capital financiero, sin embargo, la productividad y el afán de competir en la economía globalizada, nos mueven no a abandonar, sino a revisar con más denuedo los reclamos y los retos de la justicia social.<sup>23</sup>

## **V. La Negociación Colectiva como Medio de Solución**

“Es la negociación colectiva la institución decisiva como factor democratizador de la sociedad, porque permite la redistribución del ingreso. Por eso

---

<sup>22</sup> Plá Rodríguez, Américo, *Presente y futuro de la negociación colectiva en América Latina, El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*, Editorial Porrúa, México, 2000, pp. 276 y 282.

<sup>23</sup> Miranda Esquivel, Eduardo, *op. cit.*, p. 51.

es democrática y por eso es trascendente. Lamentablemente, hemos venido cerrando los ojos a la realidad de las cosas, la disminución de las reprobables diferencias sociales, lógicamente nos llevarán a una sociedad más estable y sólida, que es la que se necesita para reconstruir la industria nacional y nuestra economía. Esto nos corresponde advertir a los abogados laboristas; y debe constituirse en nuestro aporte a la construcción democrática de nuestro país” (Emelda Zegarra Navarro).<sup>24</sup>

Nuestro querido maestro Roberto Charis Gómez, en su obra *Estudios del derecho del trabajo*, establece que: para estimular la negociación colectiva, y sostener en la disposición 4 del Convenio 96 de la OIT, que establece: “deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de los procedimientos de negociación voluntaria con objeto de reglamentar por medio de los contratos colectivos las condiciones de empleo”.

Sostiene el maestro que la negociación colectiva constituye una institución que aspira a mejorar y a equilibrar las condiciones laborales de los trabajadores y empleadores en un marco de equilibrio y de justicia social, habida cuenta de que su contenido respecto a sus inicios ha variado a través del tiempo puesto que los primeros convenios colectivos trataron como tema el salario semanal y la duración de trabajo, debiendo señalar que actualmente la lista de lo negociable se ha incrementado, debido fundamentalmente a las circunstancias sociales que imperan.

La negociación colectiva ha sido calificada como un Acuerdo de Paz, tiende a evitar el conflicto, sus objetivos específicos para los trabajadores lo constituyen aún los salarios, las prestaciones y las condiciones salubres y de seguridad; para los empleadores estos objetivos se orientan a asegurar mayor productividad y estabilidad administrativa en las empresas procurando el equilibrio justo de los intereses respectivos.<sup>25</sup>

Nosotros consideramos que es a través de la negociación colectiva cuando se puede acceder a una flexibilidad positiva, que permita la adaptación de las condiciones laborales en un momento determinado a las realidades económicas de la empresa, sin que ello implique renuncia a las conquistas de los trabajadores, pues hemos insistido que si bien es cierto el derecho de los trabajadores es irrenunciable, también es cierto que es negociable.

---

<sup>24</sup> Zegarra Navarro, Emelda, *op. cit.*, p. 261.

<sup>25</sup> Charis Gómez, Roberto, *Estudios de derecho del trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1997, pp. 96 y 97.

Es por ello que los sindicatos deben ser fuertes, ya que a través de la negociación colectiva es posible modificar las condiciones colectivas de trabajo, cuando sea justificable pero no se puede permitir violación alguna de la ley o de los principios básicos del derecho del trabajo.

Sin embargo, en la *praxis*, se da por regla general lo contrario, pues como bien dice el licenciado Próspero López Cárdenas, “uno de los derechos menos reconocidos por los trabajadores al servicio del Gobierno de México es el de *negociación colectiva*.”<sup>26</sup>

Para el doctor Donald Alemán Mena, luchador social y gran luslaboralista nicaragüense, la negociación colectiva es una de las instituciones jurídicas más extraordinarias de la edad contemporánea ya que representó el momento en el que por primera vez, una clase social impuso al capital y a su estado una forma de creación de derecho objetivo cuya finalidad ya no era regular relaciones entre personas supuestamente iguales, sino por un derecho de clase social frente a otra cuyo propósito sería asegurar al trabajo una participación más justa en el proceso de producción. La negociación colectiva es la primera expresión de un derecho orientado hacia la justicia social, en forma jurídica, que serviría a la clase trabajadora para exigir la elevación permanente de las condiciones de vida de los hombres que trabajan.

La negociación colectiva es el convenio que celebran las organizaciones sindicales y los empleadores para la fijación de las condiciones de trabajo que regirán en una empresa determinada; o bien en una rama de la industria (contrato ley).

En la negociación colectiva, se deben respetar las bases mínimas establecidas por la Legislación Laboral, pueden llenar los vacíos dejados por el legislador y también mejorar las concesiones mínimas de los trabajadores.

La negociación colectiva tiene dentro de sus principios esenciales los siguientes:

- ◆ Es un convenio con primacía sobre los contratos individuales, es decir, que la negociación colectiva posibilita a los trabajadores, sus organizaciones sindicales, pactar como colectividad sus condiciones de trabajo con los empleadores.
- ◆ La negociación colectiva conduce a una firme tipificación de las relaciones de trabajo por una determinada duración. En este caso

---

<sup>26</sup> López Cárdenas, Próspero, *El derecho de negociación colectiva de los trabajadores del Estado, Reforma laboral y flexibilización en México*, Editorial Porrúa, México, 2007, p. 155.

a través del contrato colectivo de trabajo, los trabajadores poseen las ventajas de poder contar con una estabilidad de las condiciones laborales ya que el patrón no puede derogar unilateralmente dichas condiciones de trabajo establecidas en el pacto profesional de trabajo.

- ♦ La negociación colectiva es un contrato de paz. Se entiende que cuando se realiza una discusión colectiva de las condiciones de trabajo en una mesa de negociación, esta etapa de conciliación conduce a prevenir, abreviar o concluir las contiendas laborales.
- ♦ En los contratos colectivos de trabajo, el empleador está obligado a negociar pero esto no conlleva el deber de convenir. Si el patrón se niega a una negociación colectiva, el sindicato deberá agotar los trámites para dar solución a los conflictos colectivos.<sup>27</sup>

La Ley Laboral Mexicana, no contiene ninguna disposición legal que limite el libre ejercicio de la negociación colectiva por razón de categoría de los trabajadores o por actividad económica, pero en su formato deben contribuir no sólo el Estado, sino también los patrones y las organizaciones sindicales, debiendo impulsar y asumir acuerdos dirigidos a:

- A) Que las partes puedan acordar en cada caso normas de procedimientos para la negociación y suscripción de los contratos colectivos de trabajo.
- B) Que la celebración de los convenios colectivos no deba consistir en acuerdos clandestinos entre el empleador y la organización sindical, debe de consistir en una celebridad tanto del empleador como de la organización sindical y sus trabajadores para todos sus efectos, por lo que debe ser suscrito en los respectivos centros de trabajo, en asamblea general.
- C) Deben de impulsarse acuerdos en los convenios colectivos, consistentes en la integración de comisiones mixtas que tendrán como contenido de trabajo el dar seguimiento a la implementación del contrato colectivo de trabajo (nosotros proponemos los consejos de integración laboral para tal efecto).
- D) Que ninguna política institucional deba de obstaculizar el libre ejercicio de la negociación colectiva.
- E) Que la negociación colectiva voluntaria no deba ser sometida para su celebración al procedimiento de solución de los conflictos colectivos laborales porque no constituye un conflicto.

---

<sup>27</sup> Alemán Mena, Donald, *Derecho Colectivo del Trabajo*, Upoli Nicaragua, Nicaragua, 2002, pp. 109 y ss.



En este espacio consideramos oportuno recordar los principios de la OIT sobre la negociación colectiva, para que, se haga lo posible para que nuestro país pueda ratificarlos ante el Senado de la República, ya que increíblemente no lo ha hecho.

La negociación colectiva ha acusado el impacto de las profundas transformaciones que experimenta el mundo desde hace veinticinco años: La aceptación general de la economía del mercado tras la caída del muro de Berlín, la reducción del sector público, la redefinición del papel del Estado, la reestructuración y la mundialización económicas, la generalización de técnicas eficaces para luchar contra la inflación, la expansión de las formas atípicas de trabajo y de los contratos temporales, los procesos de democratización política y social, la creciente autonomía de los sindicatos y muchos otros factores que sería demasiado enumerar.

Lo anterior ha tenido repercusiones importantes y diversas en la negociación colectiva. Ejemplo de ello es la flexibilización y la desregulación del trabajo que han propiciado la negociación colectiva empresa por empresa.

Para la OIT, la negociación colectiva es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado, entre un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la legislación nacional (OIT, 1985, pág. 856 y la reconvencción recomendación 91.

#### *Los principios de la OIT sobre el derecho de negociación colectiva*

- ♦ El derecho de negociación colectiva es un derecho fundamental aceptado por los miembros de la OIT al incorporarse a la Organización, que deben respetar, promover y hacer realidad, de buena fe.
- ♦ La titularidad del derecho de negociación colectiva corresponde a los empleadores y sus organizaciones por una parte y a las organizaciones de trabajadores por otra, sólo siendo posible en ausencia de tales organizaciones que representantes de los trabajadores interesados celebren negociaciones colectivas.
- ♦ El reconocimiento del derecho de negociación colectiva tiene carácter general tanto en el sector privado como en el público y sólo puede excluirse de su ejercicio a las fuerzas armadas, a la policía y a los funcionarios públicos en la administración del Estado.

- ♦ La negociación colectiva tiene como objeto las condiciones de trabajo y empleo en sentido amplio y la regulación de las relaciones entre las partes.
- ♦ Los acuerdos o convenios colectivos tienen carácter vinculante, deben poder fijar condiciones de trabajo más favorables porque las establecidas por ley y no se debe dar preferencia a los contratos individuales respecto de los convenios colectivos, salvo lo que respecta a las disposiciones del contrato individual que sean más favorables.
- ♦ El ejercicio del derecho de negociación colectiva exige para ser efectivo que las organizaciones de trabajadores sean independientes y no estén colocadas bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores y que el proceso de negociación colectiva se realice sin injerencia indebida de las autoridades.
- ♦ Es admisible que el sindicato que representa la mayoría de un porcentaje elevado de trabajadores de una unidad de negociación goce de derechos preferenciales o exclusivos de negociación.
- ♦ El principio de la buena fe en la negociación colectiva entraña reconocer a las organizaciones representativas, realizar esfuerzos para llegar a un acuerdo, desarrollar negociaciones verdaderas y constructivas, evitar retrasos injustificados en la negociación y respetar mutuamente los compromisos asumidos teniendo en cuenta los resultados de las negociaciones de buena fe.
- ♦ Dado el carácter voluntario de negociación colectiva es un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical, la negociación colectiva no puede ser impuesta a las partes; el nivel de las negociaciones no debe ser impuesto unilateralmente por la legislación o las autoridades, debiendo poder desarrollarse en cualquier nivel.
- ♦ Son admisibles la conciliación y la mediación impuestas por la legislación en el marco de proceso de negociación colectiva si tienen plazos razonables. En cambio, el arbitraje obligatorio cuando las partes no llegan a un acuerdo es de manera general contraria al principio de la negociación colectiva voluntaria y sólo es admisible:
  1. En los servicios esenciales en sentido estricto del término (aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de una persona en toda o parte de la población).
  2. Respecto a los funcionarios de la administración del Estado.

3. Cuando tras negociaciones prolongadas e infructuosas es obvio que el bloqueo de las negociaciones no serán superados sin una iniciativa de las autoridades, y
4. En caso de crisis nacional aguda.

El arbitraje aceptado por ambas partes es legítimo siempre.

- ♦ Son contrarias al principio de negociación colectiva voluntarias las intervenciones de las autoridades legislativas o administrativas que tienen por objeto anular o alterar el contenido de convenios colectivos libremente pactados, inclusive en lo que respecta a las cláusulas salariales.
- ♦ Las limitaciones al contenido de negociaciones colectivas futuras en particular en materia salarial impuestas por las autoridades en razón de políticas de estabilización económica o de ajuste estructural requeridas por imperiosos motivos de interés económico son admisibles en la medida en que tales limitaciones estén precedidas de consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores y reúnan las siguientes condiciones: Aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo indispensable, no sobrepasar un periodo razonable de ir acompañadas de garantías destinadas a proteger de manera efectiva el nivel de vida de los trabajadores interesados y especialmente de aquéllos que pueden resultar más afectados.

Aspectos importantes de los convenios 98 y 154.

Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva (1949).

Este convenio, surgió de la trigésima segunda reunión celebrada el 8 de junio de 1949 y se adoptó con fecha 1º de julio de ese mismo año y en cuanto a sus principales artículos, podemos señalar en cuanto a la negociación colectiva, los siguientes artículos:

Artículo 4. Deben adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones por una parte y las organizaciones de trabajadores por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo.

Artículo 6. El presente convenio no trata de la situación ante los funcionarios públicos en administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, el menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Convenio 154 sobre la negociación colectiva (1981). Este convenio surgió de la sexagésima séptima reunión llevada el 3 de junio de 1981 estableciendo que: Reafirmando el pasaje de la Declaración de Filadelfia que reconoce la obligación solemne de la OIT de fomentar entre todas las naciones del mundo programas que permitan lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y tomando nota de este principio es plenamente aplicable a todos los pueblos.

Considerando por consiguiente que estas normas deberían contemplarse con medidas apropiadas fundadas en dichas normas y destinadas a fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria.

Después de haber adoptado diversas proporciones relativas al fomento de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, se adopta este convenio internacional el 19 de junio de 1981.

En cuanto a lo más importante de este convenio, podemos señalar los siguientes artículos:

Artículo 1. El presente convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.

Artículo 2. A los efectos del presente convenio, la expresión *negociación colectiva* comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores por una parte y una organización o varias organizaciones de trabajadores por la otra, con el fin de:

- A) Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- B) Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- C) Regular relaciones entre empleadores y sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores y lograr todos estos fines a la vez.

Artículo 4. En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

Artículo 5. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

Las medidas a que se refiere el párrafo uno de este artículo deberán tener por objeto que:

- A) La negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente convenio.
- B) La negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias.
- C) Se ha fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores.
- D) La organización colectiva no resulta obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia de carácter impropio de tales reglas.
- E) Los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Artículo 6. Las disposiciones del presente convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje o de ambos a la vez, en los que participan voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

Artículo 7. Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Artículo 8. Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concedidas y aplicadas del modo que obstaculicen las libertad de negociación colectiva.

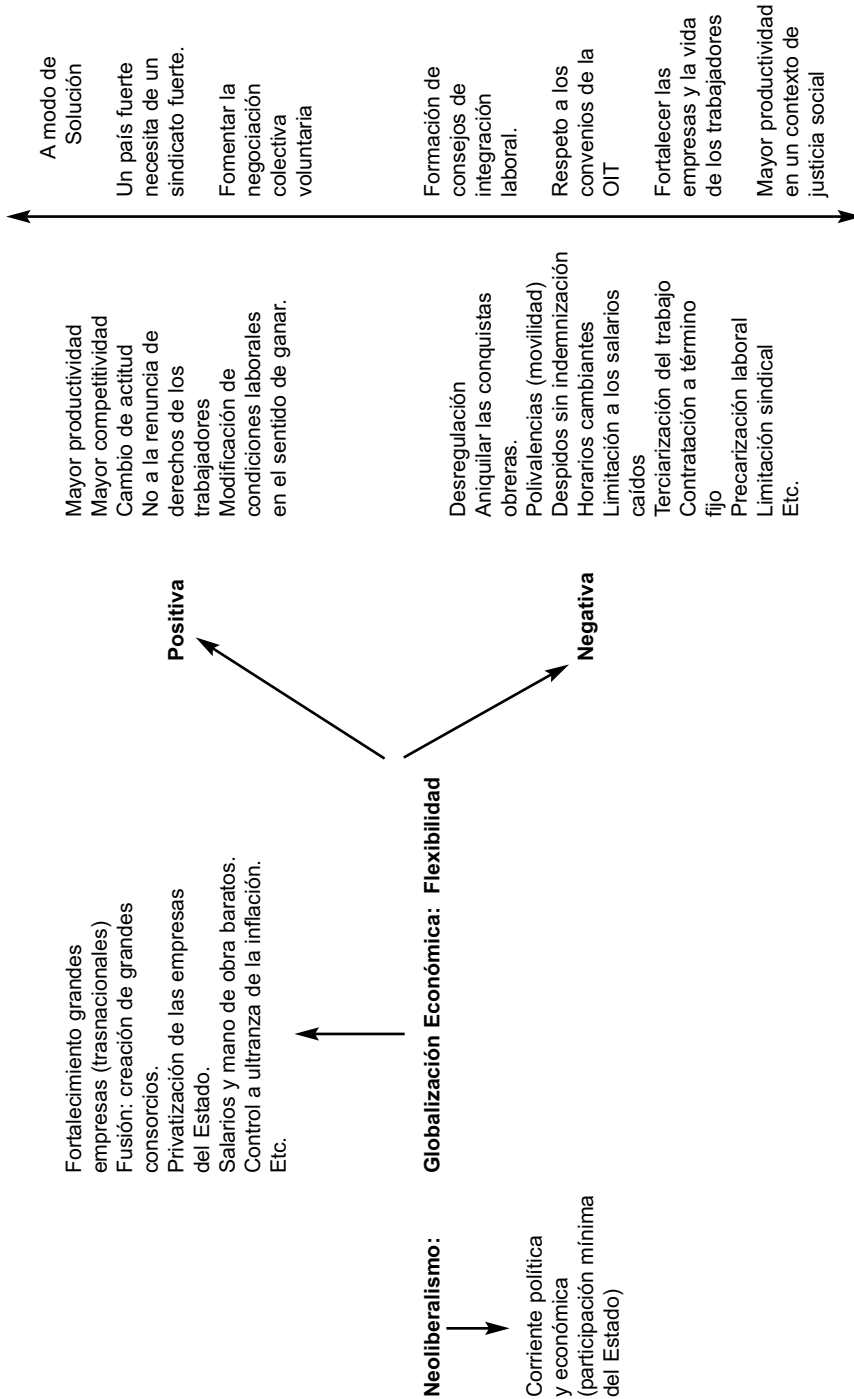
Artículo 9. El presente convenio no revisa ningún convenio, ni ninguna recomendación internacional de trabajo existentes.<sup>28</sup>

## VI. Conclusión

Como conclusión de este trabajo me permito reducirlo en la estructura del siguiente esquema:

---

<sup>28</sup> Gernigon, Bernard; Otero, Alberto; Guido, Horacio, *Principios de la OIT sobre la Negociación Colectiva*, Revista Internacional de Trabajo, vol. 119, 2000, núm. 1, pp. 37 y ss.



## Bibliografía

Alemán Mena, Donald, *Derecho colectivo del trabajo*, Upoli, Nicaragua, Nicaragua, 2002.

Bautista Rosas, Ramiro G. *El trabajador hacia la democracia. reforma laboral y globalización en México*, Editorial Porrúa, México, 2007.

Bermúdez Cisneros, Miguel y Bermúdez Quiñónez, Miguel, *El derecho del trabajo en la globalización*", Cárdenas Velasco Editores, S.A. de C.V., México, 2005.

Bouzas Ortiz, José Alfonso, *Las Tutelas y las Flexibilidades de la Contratación Individual y Colectiva en la Globalización. Estudios Jurídicos en Homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2003.

Charis Gómez, Roberto, *Estudios de Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1997.

De la Vega Ortiz, Javier Alberto, *Estabilidad y Flexibilización de las Relaciones de Trabajo en México* (tesis profesional), México, 2005.

Gernigon Bernard; Odero Alberto; Guido Horacio, *Principios de la OIT sobre la negociación colectiva*. Revista Internacional de Trabajo, vol. 119, 2000, núm. 1.

Hermanson, Jeff, *Algunas reflexiones en torno a la globalización y la solidaridad sindical internacional. Democracia Sindical*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2001.

López Cárdenas, Próspero, *El derecho de negociación colectiva de los trabajadores del Estado. Reforma laboral y flexibilización en México*, Editorial Porrúa, México, 2007.

Lóyzaga de la Cueva Octavio, *Hacia un nuevo derecho laboral. Reforma laboral y globalización en México*, Editorial Porrúa, México, 2007.

Lóyzaga de la Cueva Octavio, *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 2002.

Macías Vázquez, María Carmen, *La propiedad agraria y sus vicisitudes en el México actual. Derecho social*, Universidad Nacional Autónoma de México.

Miranda Esquivel, Eduardo, *La reforma laboral en la globalización: retos y perspectivas. Reforma laboral y globalización en México*, Editorial Porrúa, México, 2007.

Plá Rodríguez, Américo, *Presente y futuro de la negociación colectiva en América Latina. El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*, Editorial Porrúa, México, 2000.

Planck, Carlos, *La contratación colectiva y la globalización*. “Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano”, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2003.

Torres Maldonado, José y Lóyzaga de La Cueva, Octavio F., (coordinadores) *Reforma laboral y globalización en México*, Editorial Porrúa, México, 2007.

Zegarra Navarro, Emelda, *La Negociación Colectiva* de la obra “Flexibilidad o Derechos Sociales”, Edial, Perú, 2001.