

INTERNACIONALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Carlos REYNOSO CASTILLO*

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Aclaraciones conceptuales*.
III. *Sobre el proceso mismo de internacionalización*. IV. *Sobre
los efectos de la internacionalización*. V. *Conclusiones*.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día se presenta como un lugar común hablar de una mayor cercanía entre las sociedades. Sin duda, el vertiginoso avance de las comunicaciones ha permitido tener la percepción de que las distancias se acortan y que la posibilidad de contar con información de otras latitudes es cada vez más rápida. Pero la comunicación acelerada es tan sólo una de las muchas manifestaciones que los cambios que se han dado en diversos órdenes de la vida social en muchos países presentan. En efecto, se asiste a un proceso de modificaciones aceleradas, en varios terrenos del quehacer humano, que impiden muchas veces discernir sus alcances y verdaderos significados. Uno de esos ámbitos en el que han venido sucediendo tales cambios ha sido el económico, en donde las estructuras y equilibrios que la comunidad internacional había construido, sobre todo a partir de la Segunda Guerra Mundial, hoy en día se encuentran en plena transformación. A ello hay que agregar las importantes mutaciones que también se han venido dando en la geografía política mundial, en donde nuevas naciones hacen su aparición y otras tantas buscan insertarse en los nuevos consensos regionales y mundiales. Los impactos de estas novedades están afectando la vida cotidiana de muchas personas, ya sea en su entorno inmediato y familiar, o bien en su entorno social y profesional. En mayor o menor medida todos los “espacios” están siendo alterados; en algunos

* Profesor de derecho del trabajo en la Universidad Autónoma Metropolitana.

de ellos, como el trabajo, también las reglas que de tiempo atrás intentan regularlo han sido alcanzadas por este entorno cambiante, y hoy en día se encuentran inmersas también en un proceso de modificaciones y reformas, en los cuales reina sobre todo la imprecisión y la incertidumbre sobre su futuro. Los capítulos específicos de ese “paquete normativo” tal vez nunca estuvieron tan cuestionados, no sólo en sus mecanismos de nacimiento formal, sino también en sus contenidos específicos; en ese contexto convulso, algunas normas concretas de los derechos internos de cada país empiezan a diluirse en el torrente de los cambios, y otras emanadas del ámbito internacional parecieran ir al rescate de aquéllas.

Es teniendo enfrente este panorama que se nos ha propuesto hablar de “internacionalización de las relaciones laborales”, en el marco de los procesos de integración económica, con la finalidad no declarada expresamente, de que se haga un intento por ofrecer una explicación lógica y coherente de lo que está pasando hoy en día con el mundo del trabajo y, de manera concreta, del mundo de las normas que pretenden organizarlo.

Sin duda, se trata de una tarea complicada, ya que si bien se cuenta por un lado con datos y referencias que dan cuenta de las mutaciones que tales normas han experimentado últimamente en muchos países, no se sabe con certeza muchas veces el real impacto que las mismas están teniendo, y mucho menos el destino que habrán de tener. De ahí que, antes de abordar el tema, resulte necesario hacer algunas aclaraciones, aparte de precisar cuál es el enfoque y alcance que se intenta dar al tema en este trabajo.

II. ACLARACIONES CONCEPTUALES

Hablar de la “internacionalización de las relaciones individuales y colectivas de trabajo en el marco de los acuerdos de libre comercio para las Américas”, como lo señala el tema sugerido para este Congreso, plantea de inicio un gran reto, que es el saber exactamente qué es lo que ello significa; se trata de una expresión cuyos términos ambiguos pueden llevar a confundir al lector. Pero una manera de avanzar en el entendimiento del tema es tratar de descartar aquello que, en principio, no se incluiría en un título tan amplio como éste; en ese sentido, pareciera que la idea sugerida con el tema es centrar la atención, ya no en lo nacional, sino en las expresiones internacionales de las relaciones laborales, lo cual acota mucho el campo de estudio, ya que existen varios países latinoamericanos en donde los principales cambios en materia laboral no se han dado

en su normatividad laboral internacional, sino mas bien en sus códigos y leyes nacionales, o en casos como México, en las prácticas que se vienen dando en las centros de trabajo y en los tribunales. Asimismo, incorporar la idea de que estas reflexiones deben centrarse en el marco de los acuerdos de libre comercio puede crear la ficción de que los importantes y trascendentes cambios que hoy vive el derecho del trabajo derivan de una suerte de causalidad de los acuerdos de libre comercio que muchos países, incluyendo México, han suscrito en los últimos años; sin duda, tales compromisos internacionales han influido, de alguna manera, a las normas laborales, pero sería arriesgado concluir que han sido la causa única de los mismos.

Tal vez una de las críticas que se podrían dirigir a los laboristas contemporáneos es el hecho de que ellos han adoptado y hecho suyos una serie de términos con los cuales se ha querido dar cuenta de las mutaciones recientes que en los últimos tiempos está experimentando su objeto de estudio; de esta manera, con una gran ligereza se habla de “modernidad”, “flexibilidad”, “precariedad”, “globalización”, etcétera, términos todos ellos pocas veces definidos y mucho menos delimitados jurídicamente, pero que han venido en poco tiempo a formar parte del lenguaje cotidiano de los laboristas. Se trata, sin duda, de términos que han sido importados de otras disciplinas o áreas del conocimiento, como la sociología, la economía, la gestión, y con lo cual los laboristas intentan dar cuenta de lo que finalmente muchas veces les es desconocido o novedoso, pero que carecen de un sentido jurídico exacto.

De ahí que tal vez sea prudente señalar cuál es el significado de los términos usados como título en este trabajo: “internacionalización” y “relaciones laborales”.

La palabra “internacionalización”, en estricto sentido, significa la acción o efecto de internacionalizar, mientras que la palabra “internacionalizar” o “internacionalización” sugiere la idea de convertir en internacional lo que antes era nacional.

Cuando se habla de relaciones laborales, no se puede decir que lo que caracteriza actualmente el mundo del trabajo es que se haya hecho más internacional, lo que sí se podría afirmar, con las debidas reservas del caso, es que hoy en día la vida de las empresas, y en general de los centros de trabajo, se encuentran cada vez más influidas y afectadas por el contexto, no sólo nacional, sino internacional, en el cual deben competir, lo cual se debe a los cambios significativos que la misma economía mun-

dial ha venido experimentando en los últimos tiempos, lo cual, sin duda, como se comenta más adelante, está teniendo impactos de diversa magnitud en toda la estructura del derecho del trabajo.

Por otra parte, la palabra “internacionalización” no tiene en estricto sentido un insignificado jurídico claro, ya que no denota de manera directa alguna institución jurídica específica, en lo estático, ni mucho menos algún proceso reconocido legalmente, en lo dinámico.

Los rasgos de “internacionalidad”, entendidos como aquellos que tienen que ver con las normas que se ocupan de algún aspecto en donde algún elemento (objetivo o subjetivo) del contrato de trabajo o la relación de trabajo tiene alguna característica de ajenidad a lo nacional, han estado presentes en el derecho del trabajo desde hace mucho tiempo, en temas e instituciones concretas como el trabajo de los extranjeros, los convenios internacionales, la nacionalidad como requisito para trabajar en ciertas áreas de la economía, los compromisos de empresas extranjeras para con los nacionales, los requisitos para ejercer una profesión en territorio nacional, etcétera. En casos como México, la gran mayoría de las normas en estos temas no han sido objeto de modificaciones en los últimos años, y no por ello se puede concluir que no hay una “internacionalización” del derecho del trabajo en México.

En ese sentido, tal vez la palabra “internacionalización” no sea la más adecuada para dar cuenta hoy en día de los múltiples cambios que se vienen dando en el mundo del trabajo. Sin embargo, en este trabajo, el término “internacionalización” se entiende como el conjunto de modificaciones que el derecho del trabajo ha tenido en los últimos años, en todas sus fuentes, conceptos y prácticas, y que se supone tienen su origen en los cambios que a su vez se están dando en el contexto en el cual pretende ser aplicado.

Por otra parte, la expresión “relaciones laborales” no es nueva, y ha sido objeto de múltiples debates en las últimas décadas;¹ sin embargo, tal y como se usa en este trabajo, tiene un doble significado: por una parte, intenta abarcar los capítulos más importantes que el derecho del trabajo incluye, derechos individuales y derechos colectivos básicamente, aunque no exclusivamente, y por otra parte, intenta dar cuenta de aquellos otros elementos que rodean la vida de las normas jurídicas. Nada más

¹ Para profundizar en el tema véase Walker Errázuriz, F., *Derecho de las relaciones laborales*, Santiago de Chile, Editorial Universitaria, 2003, pp. 30-49.

importante hoy en día que tratar de ver al derecho del trabajo en su dimensión económica, social y política; de ahí que si bien es importante centrar la atención en los contenidos específicos del derecho del trabajo, finalmente esta normatividad trasciende con mucho el ámbito exclusivamente dogmático, para ser parte importante de las estructuras y cultura de una nación. Así, el término “relaciones laborales” intenta sugerir el tener al menos presentes esas otras variables necesarias a considerar al analizar las normas laborales.

Por otra parte, cabe aclarar que si bien el tema es amplio, en este trabajo se ha puesto un especial énfasis en el contexto latinoamericano, y por supuesto en el caso de México.

Asimismo, dada la necesidad de iniciar con la presentación de alguna idea que de manera especulativa sugiera un debate, conviene proponer alguna hipótesis con la cual se intenta articular las ideas aquí expuestas. Así, más que herramienta metodológica de una investigación inacabada como esta, acá la hipótesis se presenta como una invitación para iniciar una discusión, y, en ese sentido, se podría decir que si bien desde un punto de vista conceptual y teórico las normas internacionales han sido consideradas en la mayoría de los países latinoamericanos como fuentes del derecho del trabajo, en los hechos la aplicación de esos planteamientos internacionales no han permeado esa realidad, y caminan por caminos paralelos.

De conformidad con el concepto e idea que aquí se asume sobre la internacionalización, se puede decir que hay múltiples efectos que estos procesos tienen en el terreno del derecho del trabajo, y de manera general en el terreno de las relaciones laborales, en un sentido amplio. Sin embargo, dos son las perspectivas o ángulos a partir de los cuales esos efectos pueden ser analizados, y que son: uno, en lo que se podría denominar el proceso de internacionalización en sí mismo, entendido en un sentido estricto como aquellos esfuerzos internacionales y transnacionales que, involucrando a más de un país, se encaminan hacia la construcción y hacia la consolidación de un conjunto de normas internacionales que tienen como centro de atención a los derechos de los trabajadores; y dos, en un sentido amplio, como aquellos efectos, cambios y modificaciones que se vienen dando en el terreno del derecho del trabajo de varios países, y de manera particular en las prácticas que en torno a dichas normas se vienen presentando simultáneamente a los procesos de integración económica.

Es a partir de estos dos ángulos del tema como se ha estructurado este trabajo, tratando de ver, por un lado, cómo las normas internacionales avanzan hacia su formalización, y cómo, por otro lado, las normas y prácticas laborales nacionales están cambiando también.

III. SOBRE EL PROCESO MISMO DE INTERNACIONALIZACIÓN

1. *Los esfuerzos históricos*

El objetivo central y genérico de los procesos de integración económica es el formalizar los privilegios entre varios países que les permitan obtener ventajas comparativas y competitivas en el comercio mundial. De manera específica este objetivo puede presentarse por medio de ciertos compromisos, tales como aumento de importaciones o exportaciones de ciertos productos, reglas especiales para la inversión extranjera, facilidades para la instalación de empresas, actualización de las reglas para la protección del patrimonio de las empresas, etcétera.

Pero estos procesos no son únicos ni homogéneos. En muchos casos se han iniciado con una zona de libre comercio para luego avanzar hacia un mercado común y en algunos casos hasta convertirse en una unión monetaria y política.

Como tales, estos procesos han estado presentes desde hace muchos años en el mundo. Sin duda es la Unión Europea el ejemplo más acabado y de más avance. Desde sus orígenes en el ya lejano Tratado de Roma, la Unión aparece como un ejemplo en donde las naciones vienen avanzando hacia la construcción de estructuras supranacionales, que permitan presentar un frente común en la economía mundial. Pero los esfuerzos europeos, sin duda los más exitosos, no han sido los únicos, también otros organismos y otras naciones han hecho avances en el tema.

En el caso de América Latina, los primeros esfuerzos de acercamiento, integración y mayor cooperación entre las naciones americanas fueron iniciados con los planteamientos de la unidad latinoamericana presentes siempre en las luchas de independencia de muchos países de la región durante la primera mitad del siglo XIX, y fue Simón Bolívar el que expresó de mejor manera los ideales a favor de la unidad latinoamericana.

Aquellas primeras ideas pioneras en la materia irían concretándose al paso del tiempo con propuestas precisas hacia un mayor interrelaciona-

miento entre los países de la región, la gran mayoría de ellas con resultados más bien modestos.

Entre los esfuerzos históricos para avanzar hacia una mayor integración económica en la región latinoamericana cabe señalar el proyecto de República Federal Centroamericana entre 1824 y 1829, así como aquellos esfuerzos posteriores, ya en el siglo XX impulsados por la CEPAL, en donde, por ejemplo, algunos países centromericanos avanzaron en el tema, con instancias como el Comité de Cooperación Económica del Istmo Centroamericano.

Asimismo, en 1939 el surgimiento de la Federación Antillana de las Islas del Caribe Inglés, y más tarde, en 1940, el Reino Unido constituye el Fondo Colonial de Desarrollo y Asistencia para las Islas del Caribe Inglés.

Otros esfuerzos interesantes serían el Tratado General de la Integración Económica Centroamericana, de 1960, y el nacimiento del Banco Centroamericano de Integración Económica, en 1963, y la posterior creación del Sistema de Integración Centroamericana en los años noventa.

Ya desde los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial se buscaron mecanismos para liberalizar el comercio mundial y coordinar las políticas comerciales y económicas en varias regiones del mundo. Uno de los esfuerzos que avanzaron desde entonces fue el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT),² mecanismo por medio del cual se lograron concesiones que los países hacían en materia comercial. La idea general sería poco a poco lograr una cada vez mayor apertura comercial, como estrategia de desarrollo. Más tarde, el Tratado de Montevideo de 1960, que dio lugar a la Asociación Latinoamericana de Libre Comercio (ALALC), y posteriormente se crearía en 1975 el Sistema Económico Latinoamericano (SELA) y la ALADI.

En el caso específico de propuestas integracionistas subregionales, hay que destacar el caso de la Comunidad Andina, en donde el Acuerdo de Cartagena de 1969 pretendió armonizar políticas económicas y sociales en la región con el Pacto Andino, luego Comunidad Andina, que daría lugar a la Declaración de Quito, de abril de 1973, esfuerzos que más tarde darían lugar a ciertos instrumentos, como el Convenio Simón-Ro-

² El GATT fue un tratado multilateral suscrito por 90 gobiernos, con el fin preponderante de liberalizar el comercio mundial. Entró en vigor en enero de 1948; entre sus principios están: comercio sin discriminación, protección mediante aranceles aduaneros, solución de controversias, posibles reglas a la importación.

dríguez de Integración Socio-Laboral, los cuales al paso de los años su aplicación no ha sido la esperada.

Otro de los esfuerzos recientes y en curso sobre una integración con mayor ambición en la región es el caso del Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA). Se trata de un proyecto presentado en 1994 que busca una cooperación política y económica, que funcionaría a partir del 2005, por medio de un acuerdo de libre comercio de 35 países. Se trata de una iniciativa que ha ido enfrentando diversas resistencias, que han ido creciendo y en el cual los aspectos sociales no han sido la prioridad.

En todos estos procesos, la preocupación de que se incluya el tema social en ellos, y de manera particular el tema de los derechos de los trabajadores, ha aparecido como un tema recurrente, y la mayoría de las veces sin abordarse, aunque poco a poco ha ido ganando terreno.

La manera como esta preocupación se ha expresado al paso de los años ha tomado formas diferentes, desde las declaraciones generales y amplias sobre los derechos humanos, las propuestas de inclusión de cartas sociales a lado y complementando los compromisos económicos y comerciales, hasta las nuevas modalidades, como las preferencias arancelarias, los códigos de conducta o los etiquetados sociales.

Pero sin duda, a lo largo del siglo XX, sería la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la institución internacional que encarnaría uno de los más importantes esfuerzos para que, de manera más articulada, se avanzara hacia la protección de los derechos de los trabajadores en el mundo.

Desde su fundación en 1919 la OIT ha jugado un papel importante; como se recuerda, esta organización sería producto de los esfuerzos pacifistas plasmados en el Tratado de Versalles para poner fin a la Primera Guerra Mundial.³ La OIT, por medio de diversas acciones de colaboración, apoyo y asesoría a los países, ha permitido avanzar hacia la inclusión de los temas sociales en las agendas económicas de muchos países en los últimos años. La labor de la OIT por medio de la adopción de con-

³ Como se recuerda, el apartado XIII del Tratado de Versalles señaló las razones que motivaron el nacimiento de la OIT, indicando que entre los principios fundamentales del derecho internacional del trabajo estaban: que el trabajo no debe considerarse como una mercancía, el derecho de asociación, la necesidad de un pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, la adopción de la jornada de ocho horas, la supresión del trabajo de menores, el pugnar por la igualdad en materia de salarios, etcétera.

venios y recomendaciones ha servido también de modelo de inspiración para que muchas naciones hayan actualizado su derecho del trabajo y su política laboral. Hay que recordar cómo América Latina es una de las regiones del mundo con uno de los números más altos en materia de ratificaciones de convenios internacionales de la OIT.

Asimismo, otro esfuerzo destacado digno de mencionarse es el caso del Mercosur, en donde desde 1994 los países firmantes del Tratado de Asunción (Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay) asumieron el compromiso de avanzar hacia la construcción de un mercado común que implicara la libre circulación de bienes, servicios y factores productivos, un arancel externo común, y la adopción de una política comercial común, la coordinación de políticas económicas. Entre sus estructuras principales están el Consejo de Mercado Común, integrado por los ministros de Relaciones Exteriores y los de Economía, el Grupo Mercado Común, que supervisa el seguimiento de los compromisos asumidos, y del cual dependen también los subgrupos que se ocupan de diversos temas concretos, entre los cuales está el grupo 11, relativo al tema de las relaciones laborales, empleo y seguridad social, y del cual más adelante, mediante la resolución 20/95, se daría lugar al subgrupo 10, sobre asuntos laborales, empleo y seguridad social.

En efecto, el conocido como Protocolo de Ouro Preto creó la Comisión de Comercio, la Comisión Parlamentaria Conjunta y el Foro Consultivo Económico-Social, así como la secretaría administrativa. Más adelante, a fines de 1998 la Declaración Sociolaboral del Mercosur, adoptada en 1998, como mecanismo de armonización de los estándares laborales en la región, previó una Comisión Sociolaboral del Mercosur.⁴ Igualmente, se firmaría el Convenio Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur.

Aunque sin poder sancionador o vinculante, la Declaración Sociolaboral del Mercosur representa un avance en la medida en que incluye el tema de los derechos laborales como parte de los aspectos a discutir en

⁴ Esta declaración se ocupa de temas tan importantes como la no discriminación, la promoción de la igualdad, los trabajadores migrantes y fronterizos, la eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y de menores, los derechos de los empleadores, la libertad de asociación, la libertad sindical, la negociación colectiva, la huelga, el diálogo social, la protección de los desempleados, la formación profesional y el desarrollo de recursos humanos, la seguridad social, entre otros. *Cfr.* Ermida Uriarte, O., *La dimensión social del Mercosur*, Montevideo, FCU, 2004.

los procesos de integración. Esta Declaración establece un amplio catálogo de derechos que tocan buena parte de los campos del mundo del trabajo, tales como la no discriminación, la promoción de la igualdad, la protección de los trabajadores migrantes, restricciones al trabajo de menores, en materia de derechos individuales; y libertad de asociación, de negociación colectiva y de huelga en materia de derechos colectivos, así como promoción del empleo, derecho a la capacitación y adiestramiento, seguridad social, entre otros.

2. *El caso del ACLAN en el TLCAN*

Si bien es cierto, como puede advertirse, los esfuerzos para avanzar hacia la suscripción de acuerdos y tratados de libre comercio no es algo nuevo en la región latinoamericana; sin embargo, lo novedoso del tema radica en el renovado interés que países como México han puesto para alcanzar en los últimos años acuerdos de esta naturaleza. En gran parte de los acuerdos y tratados en que México ha venido participando no han tenido un papel relevante los aspectos sociales, y de manera particular los derechos laborales de los países involucrados, pero escapa a esta percepción el caso del Tratado de Libre Comercio (TLCAN) que México suscribió con Estados Unidos y Canadá, el cual entró en vigor el 1o. de enero de 1994, intentando afianzar las relaciones económicas que de hecho ya se venían dando en los tres países.⁵ Junto con el TLCAN se firmaron lo que se conoció desde entonces como los “acuerdos paralelos”, uno de los cuales se ocuparía ampliamente de los derechos laborales en los tres países participantes, y conocido como el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN).⁶

En su momento, y teniendo como marco contextual el proceso de elección presidencial en los Estados Unidos, el entonces candidato demócrata, Bill Clinton, señaló como uno de los requisitos necesarios para firmar el TLC, que sus contrapartes, Estados Unidos y Canadá, asumieran ciertos compromisos también en materia ambiental y laboral. Fue así como de una manera apresurada se firmaría el ACLAN.

⁵ Hay que recordar que desde 1989 Estados Unidos y Canadá ya contaban con un tratado de libre comercio.

⁶ *Cfr.* Lastra Lastra, J. M., “Acuerdos sobre cooperación laboral con América del Norte”, *Revista Laboral*, México, núm. 17, septiembre de 1994, p. 7.

En su momento, diversos sectores sindicales señalaron que las diferencias existentes en las condiciones de trabajo de los tres países involucrados, y en particular en materia salarial, hacían que se tuviera el temor de que muchas empresas trasladarían sus operaciones a México con el fin de aprovechar esa ventaja; frente a este argumento, el ACLAN fue presentado como un compromiso para eliminar ese riesgo.⁷ Al paso de los años, no sólo el temor resultó infundado, sino también la opinión de muchos sindicatos iría pasando de una posición en contra de los acuerdos, hacia una aceptación tácita o expresa de estos últimos.

El ACLAN, en tanto que norma internacional, se planteó como objetivo central coadyuvar a la mejoría de las condiciones de trabajo de los trabajadores en los tres países involucrados, así como apoyar las políticas encaminadas a hacer cumplir cabalmente las normas laborales en los tres países; de igual manera, se buscaba promover una amplia cooperación entre los países firmantes para intercambiar información relativa al mundo del trabajo, con el fin de mejorar el entendimiento en la materia. Por otra parte, el ACLAN planteó una serie de garantías básicas o derechos mínimos que los tres países se comprometieron a respetar, y que serían: la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, el derecho de huelga, la prohibición de trabajos forzados, las restricciones del trabajo de menores y jóvenes, las normas mínimas sobre el empleo, la eliminación de la discriminación laboral, la igualdad de salarios entre hombres y mujeres, la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, la compensación en casos de accidentes y enfermedades de trabajo y la protección de los trabajadores migratorios.

Con el fin de llegar al logro de estos objetivos, las partes asumieron diversas obligaciones, unas de carácter general, como velar por la correcta aplicación de las normas laborales nacionales, ya sea nombrando inspectores de trabajo o capacitándolos, apoyando los servicios de media-

⁷ “Al inicio las principales centrales sindicales en Estados Unidos y Canadá —la American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) y el Canadian Labour Congreso (CLC), respectivamente— se opusieron a la firma del acuerdo trinacional, argumentando que la baja eficacia en el cumplimiento de la legislación laboral mexicana y las fuertes diferencias salariales con este país harían que se perdieran empleos en ambas economías en tanto las empresas buscarían reducir sus costos laborales reubicando su producción hacia México”. *Cfr.* “La dimensión laboral en los procesos de integración: TLCAN-Mercosur”, *La integración económica y la globalización*, México, FLACSO, P y V, 2003, p. 239.

ción y arbitraje y de manera general garantizando el acceso a la justicia laboral. Pero también de manera específica se asumieron ciertas obligaciones como las facilidades para contar con información en la materia, divulgar las normas laborales, entre otras.

Asimismo, el ACLAN dio lugar al establecimiento de estructuras administrativas con las cuales se pretende dar cumplimiento a los objetivos del acuerdo. Estas estructuras son: la Comisión para la Cooperación Laboral, dirigida por el Consejo Ministerial, integrado por los ministros de Trabajo de cada país, y encargado de supervisar los trabajos del Acuerdo; el Secretariado Coordinador Internacional, que como oficina central daría seguimiento a los trabajos de la Comisión, apoyaría al Consejo, y, finalmente, las tres oficinas nacionales administrativas, una por cada país firmante, que a manera de enlace entre los países recibiría correspondencia enviada a la Comisión, realizaría evaluaciones, etcétera. Adicionalmente se previó la posibilidad de crear comités consultivos nacionales y comités gubernamentales, encargados de brindar asesoría en la implementación del Acuerdo.

Uno de los mecanismos de comunicación constante que se previó fue el de las consultas entre los tres países, las cuales pueden realizarse por medio de las oficinas administrativas nacionales (OAN), con el fin de intercambiar información; de igual manera, puede haber consultas ministeriales, y pueden incluso formarse comités de expertos, para analizar algún tema en particular, con el fin de presentar recomendaciones al Consejo de Ministros.

Asimismo, el ACLAN estableció un mecanismo de solución de controversias, por medio de la integración de un panel (integrado por un grupo de expertos seleccionados de una lista preestablecida). La posibilidad de instalación de un panel se sujetó a ciertos requisitos de procedibilidad, como serían el que se trate de un falta de "aplicación efectiva" de las leyes laborales, que se tratara de un asunto sobre seguridad e higiene, trabajo de menores o salario mínimo, que la falta fuera sistemática, que se refiriera a una situación que involucre leyes reconocidas en los tres países, que afecte la producción de bienes o servicios intercambiados entre las partes y que se trate de un caso basado en un informe final del Comité de expertos que haya conocido del asunto previamente.

En cuanto al procedimiento, algunas ideas complementarias permiten advertir sus alcances, tales como el hecho de que el establecimiento del

panel necesitaría del voto de las dos terceras partes del Consejo, el panel podría emitir una opinión que llevaría a la parte encontrada culpable a que un plazo de sesenta días presente un plan que permita eliminar la falta que originó el conflicto; en este caso el panel supervisaría el plan de acción propuesto, así como su aplicación.

En la eventualidad de que el plan de acción acordado no se cumpliera, las sanciones variarían de país a país. En el caso de Canadá, podría haber una contribución económica, y el cumplimiento de las decisiones del panel ante los tribunales canadienses; por su parte, en los casos de México y Estados Unidos las partes reclamantes podrían suspender temporalmente a la parte “demandada” beneficios derivados del TLCAN.

Como puede advertirse, los objetivos y estructuras creadas por el ACLAN tienen claridad, y sus pretensiones son lógicas; sin embargo, es importante reflexionar sobre la manera como esas estructuras y objetivos han venido funcionando a más de diez años de existencia.

En efecto, el funcionamiento del ACLAN ha sido en lo general menos vigoroso de lo esperado, se han recibido veinticinco denuncias, la mayoría de ellas presentadas al inicio de su aprobación, y los temas que de manera recurrente están como motivadores de esas denuncias han sido la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, y más tarde también la seguridad e higiene en el trabajo y la discriminación.

Entre los casos tramitados están los siguientes:

El caso Honeywell y General Electric (dos casos), donde se acusó a México de permitir que en la provincia de Chihuahua se despidieran trabajadores por querer formar un sindicato. El caso Sony, donde se acusó a México de violar el ACLAN, ya que se pedía a los trabajadores de la empresa laborar horas extras; también se despidieron trabajadores por querer organizar un sindicato, y hubo manifiesta parcialidad de las autoridades al intentar registrar un sindicato. En este caso se realizaron consultas ministeriales y se concluyó organizando conferencias sobre el registro sindical y se elaboró un estudio por expertos en el tema. En el caso General Electric (segundo caso), se señaló que las normas sobre libertad sindical no se respetaban en la planta General Electric; sin embargo, más tarde los demandantes retiraron su reclamo, indicando que no estaban de acuerdo con el manejo que se dio a los casos que sobre la misma empresa ya se habían presentado antes. El caso de la Secretaría de Pesca. Aquí varias organizaciones presentaron su denuncia, señalando que México

violaba la libertad de asociación, así como el Convenio 87 de la OIT, al obstaculizar la formación de un sindicato democrático, en razón de que la ley aplicable en la materia sólo autorizaba la existencia de un sindicato por dependencia pública; como seguimiento, se recomendaron consultas ministeriales sobre el tema concreto del estatus de las normas internacionales en México, y como resultado se tuvo una conferencia en Baltimore en 1997. El caso Maxiswitch, en donde el Sindicato de Telefonistas de México señaló que el gobierno de este país violaba la libertad sindical, en la planta de esta empresa ubicada en la provincia de Sonora. El caso de los exámenes de embarazo, presentado por varias organizaciones que acusaban a México al permitir los exámenes de embarazo en la industria maquiladora como condición de acceso al empleo. Aquí, luego de una audiencia pública en 1997, se publicó un reporte sobre el tema en el año siguiente, en el que se criticaba tal práctica, y se recomendaban consultas ministeriales; producto de esto tuvieron lugar varias conferencias en Estados Unidos y México sobre el tema de los derechos de la mujer en el trabajo. El caso Han Young, presentado por varias organizaciones en el que se señalaban violaciones a la libertad sindical y la negociación colectiva y seguridad y salud en el trabajo en México. Aquí los trabajadores de esa empresa intentaron formar un sindicato y señalaron que se enfrentaron a diversas dificultades, como el hecho de que en la empresa preexistía un sindicato afiliado a una de las principales centrales obreras de México; asimismo, se indicaba que los trabajadores eran obligados a trabajar en condiciones insalubres. En este caso se celebró una audiencia pública y se produjeron dos reportes, uno sobre libertad sindical y otro sobre salud en el trabajo; posteriormente fue elaborado un acuerdo sobre consultas ministeriales y se hizo un llamado al gobierno mexicano para promover la libre información sobre los contratos colectivos. El caso Chelín, donde los demandantes señalaban varias violaciones de México en materia de libertad sindical y negociación colectiva, ya que un grupo de trabajadores empezaron a organizar un sindicato, frente a lo cual sufrieron ataques y despidos, aparte de que se dio una intromisión en votaciones sindicales (un caso similar se presentaría en Canadá). Aquí hubo una audiencia pública y se publicó un reporte, y más tarde se llegó a un acuerdo ministerial. El caso Aeroméxico, donde se acusó a México de violar el derecho de huelga por obligar a las aeromozas a regresar al trabajo cuando la empresa estaba en huelga, por supuestas razones de seguridad; con diversos

argumentos no se atendió al caso. El caso del cultivo de tomates. Aquí se acusó a México por incumplir los compromisos en materia de trabajo infantil, y se abrieron investigaciones para verificar las condiciones sobre trabajo infantil en ciertas plantaciones de tomate; más adelante se cerró el caso. El caso MacDonal'd's, en donde se señaló que la empresa en cuestión cerró un restaurante en Québec, violando diversos derechos de los trabajadores; posteriormente el caso sería abandonado, en razón de que el gobierno canadiense acordó iniciar un estudio sobre el cierre de empresas como acto antisindical, como parte de una revisión más amplia del código de trabajo canadiense. El caso Taesa (empresa de aviación), en donde se acusó al gobierno mexicano de violar la libertad sindical y la negociación colectiva, así como las normas sobre salud en el trabajo, en razón de haber interferido en las elecciones sindicales en la empresa, así como haber violado los estándares en salud laboral, además de que la empresa ofrecía una inadecuada capacitación; de igual manera, se señalaba que se exigía a los trabajadores volar más horas de las permitidas, entre otras faltas; en este caso se tuvo una audiencia pública en el 2000, seguida de un reporte el mismo año, donde se recomendaba abrir consultas ministeriales, sin precisar el objetivo de ellas mismas. El caso Auto Trim Custom Breed, en donde más de veinte organizaciones presentaron la denuncia en donde se acusa al gobierno mexicano por permitir violar las normas en materia de salud en el trabajo en algunos procesos de producción de empresa dedicadas a la exportación en la provincia de Tamaulipas. En este caso se realizaron audiencias públicas.

Por otra parte, entre los casos presentados en México en contra de los otros países están: el caso Sprint, en donde se acusó al gobierno de los Estados Unidos de violar la libertad sindical, ya que en la empresa en cuestión se intentó formar un sindicato, y se realizaron varias acciones para impedirlo. También aquí hubo consultas ministeriales. El caso Solec, donde se acusaba al gobierno de los Estados Unidos por violar la libertad sindical, la negociación colectiva y los salarios mínimos; se abrieron consultas ministeriales en mayo de 2000; más tarde, los gobiernos de México y Estados Unidos acordaron discutir la legislación norteamericana en la materia, y el gobierno norteamericano acordó abrir foros, que incluyeran a los estados de Maine y Washington, y con trabajadores migrantes, los cuales de alguna manera estaban involucrados en el caso. El caso de las manzanas de Washigton. En este caso la denuncia se centraba en los problemas

de la industria de la manzana en Washington, y se acusaba al gobierno de Estados Unidos de violar los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, los estándares mínimos, la discriminación en el empleo, salud en el trabajo, y protecciones a los trabajadores migrantes, etcétera; se llamó consultas ministeriales y el acuerdo ministerial incluyó un plan para discutir la problemática planteada, con la intervención de los involucrados. El caso DeCoster Egg Farm, en donde se acusaba de violar la protección a migrantes y de discriminación; se hicieron consultas y se programaron foros para discutir el tema. El caso del Departamento de Trabajo, donde se acusó a los Estados Unidos de violar disposiciones sobre protección de migrantes. Este caso se presentó simultáneamente en Canadá.

En cuanto a los casos presentados en Canadá, están: el caso Chelín, el caso del Departamento de Trabajo y el caso EFCO.

Del total de las comunicaciones públicas examinadas por las OAN, doce dieron lugar a recomendaciones de consultas ministeriales. La mayoría de estas consultas, como se ve, se refirieron a diferentes aspectos del ejercicio de la libertad de asociación y del derecho a la negociación colectiva, y en su gran mayoría las consultas ministeriales consecutivas a comunicaciones públicas han derivado en la implementación de actividades de cooperación; muchas de esas actividades se refirieron a la salud y seguridad en el trabajo y adoptaron la forma de seminarios y de actividades de formación, la mayoría llevadas a cabo en México. En cuanto a actividades del secretariado, se realizaron estudios comparativos.

Como puede advertirse, la experiencia del ACLAN plantea la necesidad de reflexionar sobre sus objetivos iniciales y sus logros concretos; sin duda se trata de una experiencia que ha permitido el acercamiento de los tres países en diferentes áreas y con diferentes actores: sindicatos, empleadores, dependencias administrativas, académicos, etcétera; pero que no ha logrado pasar de una etapa que podríamos denominar de conocimiento inicial de las realidades correspondientes de cada país involucrado, y que lejos está aun de convertirse en una estructura y mecanismo que incida de manera directa y efectiva en el respeto a los derechos laborales.

Este esfuerzo internacional en maduración camina a su propia velocidad; sin embargo, las realidades económicas y laborales en los países involucrados caminan a otra velocidad, más rápida, y los sistemas jurídicos han canalizado sus esfuerzos renovadores y de reforma por la vía de otras fuentes del derecho del trabajo, básicamente internas, para adecuar

el marco jurídico al nuevo entorno en que las empresas viven; y es así que la internacionalización tiene otra cara, otra expresión, que son los cambios que de manera concreta se vienen dando en las normas que pretenden regular las relaciones laborales, tanto en su forma como en su aplicación.

IV. SOBRE LOS EFECTOS DE LA INTERNACIONALIZACIÓN

La internacionalización, en el sentido que en este trabajo se le ha dado, ha tenido diversos efectos e impactos en las relaciones laborales concretas de muchos países, y ha venido a presionar las instituciones laborales en un ambiente de mayor competitividad. Estos efectos se han manifestado a veces mediante la adecuación y modificación de la legislación laboral, a veces en los cambios a las instituciones encargadas de aplicar y vigilar el cumplimiento de dicha legislación, o en ocasiones simplemente formando parte del contexto que favorece los cambios en las prácticas de las relaciones laborales, y a veces en países como México, en la manera como el derecho del trabajo se aplica.

Pero estas mutaciones no son casuales ni han surgido de manera espontánea, sino que forman parte de una evolución que la legislación laboral ha tenido, y dentro de la cual se asiste a una etapa en la cual nos encontramos ahora.

1. *La evolución*

En el caso de América Latina, los cambios que hoy se presentan tienen que ser puestos en perspectiva para tener una visión adecuada que permita dimensionarlos. De ahí que “echar un vistazo” a la evolución de las normas en estos países resulta de utilidad.

En efecto, las primeras manifestaciones de normas dirigidas a regular el trabajo en los países latinoamericanos, bajo la idea occidental de derecho, se ubican en las Leyes de Indias, las cuales fueron una serie de disposiciones adoptadas en España en la época de la Colonia, y que buscaban ofrecer un conjunto de normas protectoras de los indígenas en las tierras conquistadas. Se trataba de normas que se ocuparon de diversos aspectos relacionados con el trabajo (trabajo de mujeres, menores, jornada laboral, etcétera), y que en buena medida eran una expresión del hu-

manismo que la Iglesia católica pregonaba como parte de los elementos necesarios a considerar y tener en cuenta en su proyecto evangelizador. Dichas leyes fueron recopiladas hacia fines del siglo XVII, y aunque en los hechos no tuvieron una real aplicación, representan uno de los primeros intentos por regular aspectos relativos al trabajo.

Más tarde, las revoluciones de independencia que muchos países latinoamericanos llevarían a cabo durante la primera mitad del siglo XIX permitirían avanzar hacia la construcción de un sistema jurídico, fuertemente inspirados por los principios liberales heredados de la Revolución francesa. En esos nacientes derechos, los países latinoamericanos harían suyos los principios liberales que buscaban colocar al ser humano como sujeto de libertades reconocidas jurídicamente al más alto nivel, como serían las Constituciones de esos países. Ahí, el mundo del trabajo sería considerado por medio del reconocimiento de la libertad de trabajo, en un intento por irse alejando de las estructuras de esclavitud y feudales diseñadas por los colonizadores. En ese contexto, los países latinoamericanos, fieles a la tradición europea, ubicarían al derecho civil como el “espacio natural” en donde las nacientes relaciones industriales habrían de regularse y dirimir sus controversias. Así, la figura del contrato, heredada del derecho romano, se presentaría como la institución básica del mundo del trabajo, dejando al debate solamente la duda sobre el tipo de contrato de los ya existentes, y que fuera más adecuado para ocuparse de las relaciones obrero-patronales. Sin embargo, al poco tiempo, los estrechos límites del mundo civil irían evidenciando la creciente dificultad para encuadrar las relaciones laborales, dando lugar al surgimiento de nuevos enfoques y conceptos que anunciaban ya, desde fines del siglo XIX, el advenimiento de una nueva disciplina jurídica, como lo sería el derecho del trabajo.

Si bien hubo intentos aislados en muchos países por adoptar normas para ciertos aspectos del mundo del trabajo (menores, mujeres, jornada de trabajo, riesgos de trabajo, etcétera), sería hasta inicios del siglo XX cuando el derecho del trabajo avanzaría de manera rápida hacia su consolidación como rama del derecho; primero con su reconocimiento constitucional en países como México en 1917, y más tarde con su codificación en países como Chile en 1931.

Así, este nuevo derecho ofrecería a los países latinoamericanos un espacio que permitiría ir encuadrando las nuevas relaciones y conflictos derivados del desarrollo económico e industrial. Se trata de normas que

en su nacimiento y desarrollo estarían fuertemente influidas por varios factores, por ejemplo: la importante influencia que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tendría en muchos países de la región, para los cuales los convenios y recomendaciones adoptados por ésta serían el modelo a seguir por el legislador; asimismo, los planteamientos de la Iglesia católica, ya anunciados desde fines del siglo XIX por medio de la encíclica *Rerum Novarum*, serían una guía en muchos países. De igual manera, algunos modelos de regulación, como la legislación de Estados Unidos (en particular la Ley Wagner de 1935 y la Ley Talf-Hartley de 1947) servirían de referencia en muchos casos.

Influido por un contexto favorable, por economías en proceso de desarrollo, el derecho del trabajo en estos países empezaría a consolidarse y a formar parte del proyecto de nación que muchos países latinoamericanos emprendieron a lo largo del siglo XX. Se trató de un derecho considerado como protector de la clase trabajadora, como un derecho reivindicador de las aspiraciones obreras y como un derecho de clase. Este derecho presentaba en la región ciertas características comunes; por ejemplo, su interés por hacer una codificación amplia de los problemas del trabajo, por confirmar su alejamiento del derecho civil, por garantizar una amplia participación del Estado en las relaciones laborales y por tratar de encuadrar jurídicamente los conflictos derivados de las relaciones en la empresa.

Así, este derecho iría dibujando y conformando una estructura básica de derechos en varios capítulos o apartados. Por ejemplo, se contaría con un apartado dedicado a los derechos individuales, en donde la idea de permanencia del trabajador en su trabajo sería regulada con el concepto de estabilidad en el empleo; por otra parte, estaría otro apartado dedicado a los derechos colectivos, en donde el nacimiento y actuación de las organizaciones gremiales encontrarían un cauce legal, en términos generales, acotado para su vida. Y finalmente se contaría con una jurisdicción especial del trabajo, la cual buscaba singularizarse y velar por el cabal cumplimiento del derecho protector, logrado con las luchas de los trabajadores al paso de los años.

2. *El quiebre*

Esta evolución fue clave en el desarrollo de los países latinoamericanos hasta ya bien entrada la segunda mitad del siglo XX, época en la

cual diversos factores y variables sobre los cuales se había construido el edificio del derecho del trabajo empezarían a cambiar. Como ya se señalaba al inicio de este trabajo, hacia fines de los años setenta, pero con mayor vigor en los años ochenta del siglo pasado, muchos países iniciarían una serie de cambios enmarcados en lo que se ha dado en llamar el “ajuste estructural”; así, países como México, Costa Rica, y más tarde Colombia, Argentina y Perú avanzarían hacia una importante modificación de los esquemas, estructuras y legislación que le habían dado sentido a su política económica durante las décadas anteriores.

Sería precisamente en ese contexto en el que el derecho del trabajo estaría también en la mira de los cambios, con el fin, se decía, de lograr básicamente dos objetivos: por un lado, en lo macro, adecuar las estructuras de las economías nacionales, y de manera particular las empresas, para hacerlas más competitivas en un contexto internacional más abierto y que estaba cambiando de manera vertiginosa, y, por otro lado, en lo micro, hacer los ajustes necesarios a las instituciones básicas del derecho del trabajo, como la contratación y la estabilidad en el empleo, entre otras, con el fin abatir el creciente desempleo.

Así, muchos países iniciarían la aventura de adecuar su marco jurídico laboral a las nuevas necesidades, dando al derecho del trabajo la connotación de un herramienta de política económica, en la cual aquel carácter clasista y reivindicador quedaría en el olvido. De esta manera, países como Chile, en 1979, Panamá en 1986, Colombia y Venezuela en 1990, República Dominicana en 1992, Costa Rica en 1993, entre otros, avanzarían hacia la reforma de su marco jurídico laboral.

La gran mayoría de estas reformas, a veces sugeridas por organismos financieros internacionales, buscarían cambiar diversas instituciones del derecho del trabajo con el fin de “flexibilizarlas”, partiendo de la premisa según la cual el derecho del trabajo presentaba rigideces inhibitoras del progreso y avance económico que convenía cambiar.

El tema de las reformas es inherente al derecho del trabajo. Tal vez no haya otra disciplina más dinámica y flexible que ésta, no sólo porque entre sus fuentes formales están precisamente reconocidos los mecanismos que permiten su constante adecuación, sino también por el hecho de que parte de su historia ha sido precisamente el tratar de irse adecuando a las nuevas realidades que busca regular.

En el fondo, los planteamientos de reforma laboral en los últimos años han enfrentado, por lo menos, dos visiones del derecho del trabajo: una,

la tradicional, según la cual el derecho del trabajo es un derecho proteccionista, y por lo tanto no debe aceptar cambios que impliquen disminución de derechos adquiridos; y otra, que considera que el derecho del trabajo debe modificarse para crear empleos y competitividad de las empresas, aunque ello supusiera la limitación o eliminación de derechos, lo cual estaría plenamente justificado por el interés superior de la sociedad por crear más empleos y aspirar a una buena salud de la economía.

3. *Las tendencias*

Pero más allá de los particularismos en las reformas y del contexto específico de cada país al cual han tenido que enfrentarse, pueden distinguirse grandes tendencias en los cambios que se han venido dando al derecho del trabajo en los últimos años. Y aunque en algunos casos la reforma ha centrado su atención en el tema de los contratos individuales, en los derechos colectivos, en las prestaciones ligadas a la antigüedad, en los costos por cese o despido, lo cierto es que los cambios han venido a tocar toda la estructura del derecho del trabajo, en mayor o menor medida según el país de que se trate.

A. *En los principios*

En el terreno de los principios del derecho del trabajo, tal vez en donde de manera más evidente se muestra cómo, en buena medida, la teoría construida y cultivada por muchos años por los laboristas latinoamericanos, hoy en día enfrenta serios problemas para tratar de explicar las maneras como el trabajo se viene presentando. Por ahora, y sólo para ilustrar esta percepción, conviene hacer mención de tres de aquellos principios, a saber: el carácter clasista de las normas laborales, la fuerza expansiva de ellas y la idea de los “derechos mínimos”.

Sobre el carácter clasista del derecho del trabajo, siempre se difundió la idea de que las normas laborales eran no sólo una conquista que los trabajadores habían logrado al paso de los años y producto de sus luchas. En ese sentido, se trataba de un conjunto de reglas que de alguna manera venían a formar parte de su “patrimonio”, y que, en cuanto tal, no podría variarse ni alterarse si no era con el consentimiento expreso de sus titulares. Sin embargo, al paso de los años, el análisis de tales normas, pero tal

vez en mayor medida la práctica de ellas, ha mostrado que si bien los destinatarios principales son los trabajadores, también en tanto que sistema normativo que se pretende ordenador de relaciones sociales económicas, protege y preserva los intereses del empleador y de la empresa. Esta última característica, muchas veces negada por parte de la doctrina, hoy en día aparece de manera más evidente, cuando se busca presentar al derecho del trabajo exclusivamente como herramienta económica, y, de manera particular, de política de empleo, finalidades éstas que nunca aparecían como parte de los principios que la teoría clásica del derecho del trabajo explicaba.

Por otra parte, siempre se dijo que el derecho del trabajo tenía ciertas características, pero una de las que le daban su particularismo era que presentaba de manera consustancial cierto dinamismo inherente, que permitía que tales normas pudieran no sólo adecuarse a la realidad y a los intereses de las partes en las relaciones laborales, sino que permitiría, al paso del tiempo, ir ampliando su manto protector a un cada vez más extenso contingente de personas que trabajan. Hoy en día estos planteamientos parecieran estar cada vez más alejados de la realidad, aquel dinamismo original del derecho del trabajo pareciera mantenerse; sin embargo, las direcciones en que se manifiesta son otras. De igual manera, el contingente de personas al cual se aplican estas normas pareciera también irse reduciendo poco a poco; en efecto, hoy en día amplios grupos de personas realizan actividades en el sector informal o en el subempleo, sectores para los cuales es total o parcialmente desconocido el derecho del trabajo y la seguridad social. En el caso de México, más de la mitad de las personas que trabajan forman parte del sector informal de la economía.

Finalmente, en cuanto a ver al derecho del trabajo como un conjunto de derechos mínimos, parece también estarse dando una evolución. Efectivamente, apoyándose en la idea de que la ley es sólo un referente de derechos para los trabajadores y alejándose así de los principios civilistas de la autonomía de la voluntad de las partes en los contratos, las prestaciones reconocidas en los códigos y leyes laborales aparecerían como “pisos” por encima de los cuales cualquier ventaja y mejoría para los trabajadores sería bienvenida y válida, y por debajo de los cuales cualquier regla o acuerdo estarían afectados de nulidad. Pero hoy en día la idea de lo “mínimo” pareciera estar variando, en muchos casos por medio de las reformas a la legislación laboral, y en otros casos por medio de los crite-

rios de jurisprudencia, como en México, donde se ha venido matizando y haciendo más difusa la frontera entre lo mínimo y lo legal.⁸

B. *En las fuentes*

Una clasificación tradicional y añeja distingue entre fuentes reales y fuentes formales, terrenos, ambos, que intentaban delimitar claramente aquellos orígenes estrictamente jurídicos de las normas de aquellos extrajurídicos. En cuanto a las fuentes formales, había coincidencia en considerar como fuentes formales del derecho del trabajo a la Constitución, las leyes y códigos, a los contratos (individuales y colectivos), a la jurisprudencia, a los reglamentos interiores, etcétera. Hoy en día convendría preguntarse si el sistema de fuentes formales del derecho del trabajo sigue siendo válido para explicar las mutaciones que esta rama jurídica viene experimentando. Tanto desde el punto de vista interno, al analizar cómo en ciertos países algunas fuentes (como la negociación colectiva) están sirviendo de mecanismo de creación normativa para incorporar las nuevas reglas del mundo globalizado, como desde el punto de vista externo, ya que en ocasiones habrá que ir a indagar en el derecho económico, administrativo o fiscal el origen de algún criterio o regla que esté afectando una norma laboral.

C. *En los actores*

Decía el maestro Mario de la Cueva que los elementos de la relación de trabajo eran objetivos (un trabajo personal, la subordinación y un salario) y subjetivos (patrón y trabajador); sin embargo, hoy en día la identificación de esos elementos se dificulta cada vez más, en ocasiones por la aparición de nuevas formas de relacionamiento en donde el derecho del trabajo muestra sus dificultades conceptuales para aprehender y regular las nuevas hipótesis laborales. Así, modalidades como la subcontratación, la terciarización, el *out-sourcing* y las empresas administradoras de mano de obra son manifestaciones de una nueva realidad que los elementos tradicionales no siempre acaban de incluir.

⁸ La jurisprudencia ha establecido en México que en la revisión de los contratos colectivos se pueden reducir las prestaciones pactadas por las partes, siempre y cuando se respeten los derechos mínimos constitucionales y legales. Contradicción de Tesis 21/95, 29 de marzo de 1996.

Asimismo, habrá que considerar a estos nuevos actores que de una manera u otra han venido a formar parte del mundo del trabajo. En otros casos han hecho su aparición antes, en principio ajenos a la relación bilateral inicial (obrero-patronal), que en ocasiones la influyen, tales como consumidores, partidos políticos, organizaciones promotoras de alguna idea u opinión, etcétera.

D. En los derechos individuales

Diversos son los impactos y los cambios que la internacionalización ha tenido en el campo de los derechos individuales; por ejemplo, a nivel de la contratación individual y a nivel de las prestaciones.

E. En la contratación

En materia de contratación individual, hay que recordar cómo muchos países estructuraron un esquema de contratación que tuvo como regla general a la contratación por tiempo indeterminado, en donde la existencia y subsistencia de la materia de trabajo determinaría, asimismo, la subsistencia del contrato de trabajo, y sólo se aceptarían como contrataciones excepcionales aquellas que tuvieran una duración limitada en los casos en que muchas veces expresamente se señalaban en la ley o código de trabajo. Este esquema en los últimos años fue considerado como rígido, ya que —se dijo— no daba opciones a las empresas para contratar en diversas situaciones concretas, y por ende se trataba de un esquema inhibitorio de la contratación y del empleo. Este tipo de argumentación iría ganando terreno para tratar de modificar aquellos esquemas de contratación individual que serían bien vistos, sobre todo en los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial en ciertos países que como México tuvieron un importante desarrollo económico, y en donde el desempleo no era un problema con la magnitud que presentó en los años ochenta, pero sobre todo a partir de los noventa del siglo pasado. Así, teniendo como referencia ese contexto, algunos países, como Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador y Perú, harían ajustes a su legislación laboral para dar cabida a nuevas modalidades de contratación individual que vinieron a cuestionar severamente a la idea de la estabilidad en el empleo. En muchos casos el modelo inspirador de estos cambios en la región latinoamericana sería el modelo

español, el cual, como se recuerda, incorporó en los años ochenta un nuevo catálogo de posibles contrataciones individuales. En todos estos casos, tanto en Europa como en América Latina, la justificación de estas nuevas modalidades de contratación sería el desempleo; sin embargo, en muchos de estos casos los resultados en cuanto a nuevos espacios de trabajo a partir de las reformas han sido más bien modestos.

En algunos casos, los esquemas de contratación no se tocarían, sino que los legisladores se ocuparon de etapas previas a la contratación, como los contratos a prueba, ya sea legalizándolos o bien ampliando su duración.

F. En la ruptura de contratos

Otro aspecto que ha sido impactado en materia de contratación individual ha sido el relativo a la ruptura definitiva de los contratos. En este tema varios han sido los aspectos que han tenido adecuaciones importantes; por ejemplo, a nivel de las causales de cese o despido, en muchos casos se ha ampliado el catálogo de causales para poder despedir a un trabajador legalmente; en otros casos el tema a debate ha sido el de los costos derivados de una disolución; en este tema, las modificaciones de las normas laborales han avanzado hacia el “abaratamiento” de este tipo de costos, ya sea por medio de la implementación de mecanismos, como los pagos diferidos o ahorros capitalizables, ya sea por medio del mecanismo consistente en poner límites máximos a las cantidades a que un trabajador puede aspirar en estos casos; todo ello con el fin de hacer menos gravoso para el empleador la decisión de disolver de manera definitiva un contrato o relación de trabajo; en esta tendencia podrían incluirse casos como los de Colombia, Guatemala, Nicaragua, Panamá, República Dominicana y Venezuela.

G. En las condiciones de trabajo

En muchos países los cambios han centrado su atención en algunas condiciones de trabajo, sobre todo aquellas cuyo monto va aumentándose de acuerdo con la antigüedad en el puesto. En estos casos se han ideado mecanismos para diferir los pagos, para hacer pagos en parcialidades o simplemente para acotar y disminuir los supuestos ante los cuales tal prestación crece.

En otros casos, la atención se ha centrado en la organización del tiempo de trabajo, ya sea por medio del establecimiento de criterios en las leyes, o bien dándole a las partes las más amplias facultades para adecuar las jornadas de trabajo según las necesidades de la empresa, por la vía de la negociación colectiva. En países como Brasil, Colombia, Perú y Venezuela este sería uno de los temas abordados en sus reformas laborales de los últimos años.

En otros casos la posibilidad de adecuar el goce de ciertas prestaciones, o bien el ofrecer más de una opción para disfrutarlas, serían temas de reforma; por ejemplo, en materia de vacaciones, donde la posibilidad de acumular periodos o programar bilateralmente su disfrute permitiría nuevas maneras de acceder a la prestación.

Finalmente, en el caso de los salarios, varios han sido los aspectos que se han impactado y en algunos casos reformado; por ejemplo, el concepto de salario base para efectos del cálculo de indemnizaciones. Llamamos la atención a casos como el de Colombia, en donde el concepto de “salario integral”, aplicable a contratos con salario superior al mínimo legal, compensa por adelantado las prestaciones, recargos y beneficios, como el trabajo nocturno, extraordinario, primas, subsidios, excepto vacaciones. Este ejemplo sería seguido después por países como Perú con el concepto de “remuneración integral”, en donde las partes tienen un amplio margen para incluir en él algunos o varios beneficios y prestaciones, excluyendo las utilidades.

En otros casos se ha avanzado hacia la construcción de sistemas de remuneración, en los cuales conceptos como el de productividad juegan un papel importante.⁹

H. *En derechos colectivos*

El tema de los derechos colectivos es y será siempre polémico, sin embargo, al abordar este capítulo del derecho del trabajo en América Latina habrá que tomar en cuenta el contexto particular de cada país en que las relaciones laborales se dan. Ya se hacía mención al inicio de este tra-

⁹ En el caso de México, por ejemplo, algunas investigaciones parecieran mostrar cómo en las grandes empresas cuentan ya con un sistema de remuneración basado en la productividad. *Cfr.* Carrasco Fernández, F. M., *Relaciones laborales en la globalización*, Puebla, México, OGS, 2004, p. 6.

bajo de algunos de esos rasgos característicos de las relaciones entre los sindicatos, las empresas y el Estado.

En el contexto de reformas a la legislación laboral que se ha venido dando en varios países a la legislación laboral en los últimos años, el capítulo de derechos colectivos ha sido tal vez el que ha experimentado cambios con más lentitud, comparado con los cambios en el terreno de los derechos individuales. Se trata de temas difíciles de abordar, entre otras cosas, por lo difícil que resulta avanzar en cualquier proyecto de reforma, sin caer en las implicaciones políticas y sociales que los mismos traerían.

Sin embargo, como tradicionalmente se hace, al hablar de derechos colectivos, tres son los temas que siempre están en la discusión, a saber: la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga.

En el caso del derecho a formar sindicatos, muchas de las iniciativas de reforma oscilan entre el deseo de acercarse lo más posible a los planteamientos que en la materia ha hecho la OIT, básicamente con el Convenio 87, y por otro lado el interés por eliminar y transparentar los requisitos y procedimientos para poder reconocer legalmente el nacimiento de un nuevo sindicato.

En lo relativo a la negociación colectiva, el tema que desde hace años está detrás de las posibles reformas a la legislación laboral en esta materia es el que tiene que ver con la mayor o menor autonomía a los interlocutores en la negociación. Asimismo, en algunos países la negociación colectiva ha sido la mejor aliada para avanzar en los procesos de flexibilización de muchas condiciones de trabajo; en estos casos, si bien las leyes y códigos han reconocido la posibilidad de variar y adecuar algunos temas de la relación laboral, se ha delegado a los actores el acordar las modalidades concretas para ponerlos en práctica. En esta situación están casos como el de Perú, en donde se avanzó hacia nuevas formas de fijación del salario, vía contractual.

En cuanto al tema de la huelga, existe una amplia agenda de aspectos puntuales que muchas reformas laborales o proyectos de reforma intentan tocar, en este contexto de internacionalización, entre tales temas están las causales de huelga, el procedimiento para poder estallar la huelga, la posible limitación de la huelga estallada, el arbitraje obligatorio de la huelga, el requisito de mayoría para estallar una huelga, los regímenes especiales de huelga, como el de los servicios públicos y los servicios esenciales, etcétera.

I. *Los otros derechos*

Junto a estos derechos, la internacionalización ha venido a impactar otras áreas del mundo del trabajo no menos importantes, como son la justicia del trabajo y la seguridad social. En el primer caso, el cuestionamiento del tripartismo como modelo base de integración de las instancias encargadas de impartir justicia laboral está en franco declive, y se avanza hacia la búsqueda de modelos alternativos.

En el caso de la seguridad social, desde hace años muchos países, entre los cuales está México, inspirándose en las reformas que en esta materia haría Chile, han reformado su sistema de seguridad social alejándose del solidarismo que estaba a la base de los mismos, para dar lugar a sistemas de capitalización individual.¹⁰

V. CONCLUSIONES

Como puede advertirse, la internacionalización ha tenido una gran variedad de efectos e impactos que pueden ser analizados desde varios puntos de vista. En el caso específico de su expresión jurídica y en concreto, jurídica laboral, el avance en la adopción de normas internacionales en la materia pareciera ir a un ritmo propio, y en tanto que fuente formal del derecho del trabajo, pareciera no ir avanzando a la misma velocidad en la que otras fuentes lo están haciendo, como las leyes y códigos y la negociación colectiva, de tal manera que, como se anunciaba en la hipótesis planteada al inicio de este trabajo, pareciera que en los hechos la aplicación de esos planteamientos internacionales no han permeado esa realidad.

¹⁰ En el caso de México, desde hace varios años se mantiene el debate en torno a la posibilidad de reformar su Ley Federal del Trabajo. Al paso de los años varios han sido los proyectos de reforma que de manera integral o parcial sugieren cambios a varios de los capítulos e instituciones básicas del derecho del trabajo. En los últimos tres años, ante la elección de un nuevo gobierno, se ha reavivado la expectativa en torno a esta tan anunciada reforma. Los diferentes proyectos de reforma giran en torno a diversos temas, tales como los cambios a las normas constitucionales relacionadas con el trabajo (en particular el artículo 123), la estabilidad en el empleo y las posibles nuevas modalidades en la contratación individual, las adecuaciones al sistema de rescisión de los contratos individuales, los procedimientos para el registro de sindicatos, la administración de justicia en materia de trabajo, etcétera. *Cfr.* Reynoso Castillo, C., “El oscuro debate sobre la reforma laboral” (primera y segunda parte), *Revista Laboral*, México, núms. 140 y 141, junio y julio de 2004.

Así, mientras que las normas internacionales están teniendo un cierto proceso de maduración, las normas nacionales han contado con elementos catalizadores, propios de la dinámica y el contexto en que viven hoy las empresas, que han derivado en reformas formales o pretorianas.

La sensación que queda luego de ver este panorama es que se presenta un desarrollo desigual entre las fuentes que hoy alimentan el derecho del trabajo y que, por lo menos en el caso de la mayoría de los países latinoamericanos, entre los cuales está México, hay un, a veces, desarrollo paralelo y a veces francamente distante, sin correspondencia ni vinculación entre las normas internacionales y las normas nacionales. Esta situación tiene varias explicaciones, pero sin duda hay más de una razón de carácter técnico, derivada de las características que presentan los sistemas jurídico-laborales en países como aquellos con los cuales México ha intentado integrarse económicamente.

Como ya se señalaba, México suscribió con Estados Unidos y Canadá un Tratado de Libre Comercio desde hace más de diez años. Las estadísticas muestran cómo el TLC ha aumentado la actividad comercial en los tres países. Ello se ha hecho más evidente en sectores como el automotriz, electrónico, confección y alimentos.¹¹ Asimismo, las exportaciones mexicanas han tenido un incremento con un promedio anual de 18%, básicamente hacia Estados Unidos.

Pero sin duda, las diferencias y asimetrías entre los tres países han sido un obstáculo para construir estructuras internacionales a favor de los derechos de los trabajadores.

La idea general del ACLAN fue la de establecer mecanismos de cooperación entre los tres países, y se ha traducido, como se vio, en un acercamiento de los diversos actores del mundo del trabajo en los tres países. Sin embargo, la percepción generalizada es que se trata de un instrumento que adolece de deficiencias y que tiene diversas fallas, y cuya aplicación deja mucho qué desear. Las razones de esta situación son muchas; por ejemplo, la falta de voluntad política de los tres países para contar con un instrumento más completo y perfecto que el actual; asimismo, el respeto irrestricto a la soberanía nacional de las legislaciones laborales de cada uno

¹¹ En el caso concreto de la industria automotriz, el TLC trajo una serie de transformaciones que si bien ya se venían dando desde hace años, se vieron aceleradas a partir de 1994 y que implicaron de manera general una serie de cambios en la manera de organización de la producción. *Cfr.* Arteaga García, A., *Integración productiva y relaciones laborales*, México, UAM, 2003.

de los tres países, que dificulta cualquier cuestionamiento que desde el ámbito internacional se haga de la legislación y prácticas internas de cada país involucrado. A todo esto hay que agregar las importantes diferencias jurídicas que existen entre los países en cuestión; por ejemplo, la diferente historia y cultura jurídicas (en unos civilista romanista, en otros *common law*), las diversas competencias para legislar, en Estados Unidos el tema se relaciona con el comercio interestatal, y entonces la competencia es federal. En México el tema es federal, pero la ejecución de la legislación laboral se divide entre federal y estatal. En Canadá es diferente, ya que la competencia es predominantemente provincial, salvo la competencia del Parlamento cuando se trata de “empresas federales”. Finalmente, también está el tema de la incorporación de una norma internacional al derecho interno. Aquí también hay diferencias en cuanto a la manera de abordarlo en cada país (en Canadá la incorporación supone y exige una reglamentación interna que legisle la norma),¹² en Estados Unidos dependerá si la norma es de aplicación directa, caso en el cual desplazará al derecho de los estados; en México tiene que pasar la ratificación del Senado de la República con base en el artículo 133 constitucional, y se sitúa por encima de la legislación estatal, pero por debajo de las normas constitucionales. A todo ello hay que agregar la manera diferente como en cada país se regulan de manera puntual y concreta todas y cada una de las instituciones jurídico-laborales, en donde también se está muy lejos de poder establecer con facilidad una similitud.

Como puede verse, existen varios factores que juegan en contra de la consolidación de las normas internacionales en regiones como la norteamericana.

Frente a este alejado panorama internacional, la internacionalización avanza de manera evidente en cambios al marco jurídico nacional en unos países, y de manera discreta y oculta en otros.

Varios son los retos que han de enfrentarse en los próximos años para tratar de avanzar hacia la construcción y consolidación de un sistema de relaciones laborales (incluyendo al derecho del trabajo) que proteja a los que trabajan sin oponerse al desarrollo económico y éxito de las empresas.¹³

¹² En Canadá, además, para que sea válido un instrumento internacional como el ACLAN debe ser ratificado por cada una de las provincias. Hasta hoy sólo cuatro lo han hecho (Alberta, Maníota, Québec y Ile-du-Prince-Edouard).

¹³ Ya lo señalaba el director de la OIT en su informe de 2002: “Mientras que el éxito de una economía suele medirse mediante índices de crecimiento de la producción o de

Para ello habrá que borrar esa distancia que existe hoy entre las normas internacionales y las nacionales, que si bien no existe en lo formal, sí existe en lo real. Para ello habrá que construir los puentes entre esos dos mundos normativos, y una manera de avanzar en ello sería centrar la atención en los mecanismos de incorporación al sistema jurídico interno de las normas internacionales, así como perfeccionar en el ámbito interno los efectos de tales normas; en ese sentido, sería necesario buscar mecanismos jurídicos que permitan contar con un carácter vinculatorio de las normas y resoluciones emanadas de las instancias internacionales.

Sólo a partir de una concepción integral del derecho del trabajo, en donde cada una de sus fuentes tenga su lugar y reconocimiento en los sistemas jurídicos internos, se podrá darle un sentido social a la “internacionalización”.

los ingresos, el progreso social se calcula sobre la base de la satisfacción de las necesidades básicas y el goce de ciertos derechos y libertades, de seguridad y de protección social. De ahí la necesidad de que las políticas e instituciones mantengan el equilibrio entre el crecimiento económico y el progreso social”. *Cfr.* OIT, “Globalización y trabajo decente en las Américas”, *XV Reunión Regional Americana (Informe del director general)*, Lima, diciembre de 2002, p. 48.