

VIII. CONSIDERACIONES GENERALES

Se puede entender al derecho laboral globalizado como las nuevas relaciones jurídico laborales derivadas de un proceso de integración económica y de normas jurídicas, ya sea a través de la celebración de acuerdos regionales de naturaleza económica, que pueden incluir directa o indirectamente referencias a la regulación del trabajo, o ya sea a través de los convenios y recomendaciones internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.

Uno de los principales retos para estudiar el derecho laboral globalizado consiste en adaptar y actualizar no sólo la semántica jurídica existente, sino también, sus principios rectores y atender a las nuevas experiencias originadas por los procesos integradores: la contratación colectiva internacional, la migración laboral controlada, los cambios en la administración del trabajo, las nuevas formas de contratación laboral y la flexibilización de los derechos laborales, entre otros.

El alcance del presente trabajo se centró en el estudio de las experiencias jurídico laborales originadas en el marco del Tratado de Libre Comercio para América del Norte, la Unión Europea, el Mercado Común del Sur y de la Organización Internacional del Trabajo.

El artículo segundo de la Convención de Viena define *tratado* como un acuerdo internacional realizado entre Estados, por escrito y sujeto al derecho internacional, sea que conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos cualquiera que sea su denominación particular.

Las normas internacionales del trabajo nacen como consecuencia de fenómenos económicos y sociales muy similares a los

que inspiraron la creación de los ordenamientos jurídico-laborales locales en países que cuentan con normas de esta naturaleza. Estas normas internacionales tienen como valores supremos la vida, la salud y la dignidad humana, que anteceden a las consideraciones que se vertieran en relación a beneficios económicos.

En la segunda parte del siglo XX renació el liberalismo económico, que consideró a los regímenes estatistas como intervencionistas y como causantes del aumento del desempleo ya que no incentivaban la búsqueda de un empleo y propiciaban, en paralelo, una estabilidad excesiva en el mismo.

Dichos argumentos constituyeron el punto de partida del cambio del modelo económico existente y por consecuencia de la flexibilización de los derechos laborales, buscando abatir el desempleo.

La falta de respuestas sociales del nuevo modelo económico generó la necesidad de incluir normas laborales en los tratados de integración económica, ya sea de manera directa o indirecta, en particular las llamadas cláusulas sociales o cláusulas de mínimo respeto a los derechos laborales fundamentales, mismas que pueden asumir la forma de normas internacionales (Unión Europea), una declaración de principios (Mercosur) o un acuerdo paralelo de un tratado comercial (América del Norte).

En el marco de la Organización Internacional del Trabajo, en 1998 nace la Declaración de Derechos y Principios en el Trabajo, la cual busca que todos los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo se comprometan a respetar principios que van desde la no discriminación en el trabajo, hasta la eliminación del trabajo forzoso.

Dentro del marco de integración económica mundial en América del Norte, México, Canadá y Estados Unidos celebran el Tratado de Libre Comercio y el Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte. Dicho Tratado incluyó este acuerdo que plantea, como objetivo general, la mejoría de las condiciones de trabajo y los niveles de vida en el territorio de cada uno de los Estados parte, a través de: *a*) fomentar el conocimiento recíproco

de las respectivas realidades laborales; *b*) promover la observancia y la aplicación efectiva de las respectivas legislaciones laborales, y *c*) promover la transparencia en la administración de la legislación laboral.

El Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte establece modalidades específicas para la observancia de la legislación laboral, buscando que las instituciones existentes en cada país garanticen el pleno acceso a la justicia, cuenten con procedimientos sencillos, sean objetivas, justas, equitativas, transparentes y cumplan un debido proceso. Así mismo da origen a varias instancias internacionales.

El Mercado Común del Sur (Mercosur) ha sido otro de los procesos de integración económica formalizado en un instrumento normativo internacional, en su contenido incluye no solamente cuestiones de carácter comercial, sino también, aspectos laborales. El Protocolo de Ouro Preto, suscrito el 17 de diciembre de 1994, establece la estructura orgánica definitiva del Mercosur, que prevé dos órganos que podrían ser considerados de representación ciudadana: la Comisión Parlamentaria Conjunta y el Foro Consultivo Económico-Social. Este último es el único órgano laboral permanente de la estructura definitiva del Mercosur.

El Grupo Mercado Común del Mercosur creó, por resolución número 11/91, el Subgrupo de Trabajo núm. 11 sobre Asuntos Laborales, que más tarde se denominaría de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social. Dicho subgrupo de trabajo fue la primera institución laboral del Mercosur.

Las propuestas y debates sobre la adopción de normas internacionales laborales sustanciales del Mercosur no han superado la etapa propositiva, a tal punto que todo el derecho laboral internacional sustancial del Mercosur se circunscribe a los 12 convenios ratificados por los cuatro países partes. El Mercosur no ha logrado dar a luz una normativa laboral propia.

La Unión Europea puede considerarse paradigmática, ya que si bien es cierto que en un primer momento sólo se buscó la integración económica, actualmente también se busca la integración

social. El derecho social europeo, como ha podido advertirse, a lo largo de los años ha venido construyéndose de una manera creciente, fortaleciendo su sistema e integración, dirigidos principalmente hacia objetivos económicos pero sobre una base sociolaboral.

Respecto a los antecedentes de la OIT, éstos pueden dividirse en cuatro etapas: el nacimiento de un nuevo modelo económico, la internacionalización del problema laboral, la concreción de una estructura internacional del trabajo y la creación misma de la OIT.

En febrero de 1919, cuando la Conferencia Internacional Sindical y Socialista, reunida en Berna, solicitó que en el futuro Tratado de Paz se incluyera una carta de trabajo, se indicaran 15 puntos básicos relativos a la protección de los trabajadores, así como la creación de una comisión permanente de trabajo, el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles presentó tres razones que fundamentarían el nacimiento de la OIT:

- El que la Sociedad de las Naciones tiene por objeto la paz universal, la cual sólo puede basarse en la justicia social.
- Que hay condiciones de trabajo que implican miseria e injusticia, situación que pone en peligro la paz.
- Que la no adopción por una nación cualquiera de un régimen humano de trabajo, es obstáculo a los esfuerzos para mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores.

Una de las principales actividades de la OIT es su labor normativa realizada por medio de la adopción de normas internacionales de trabajo, conocidas como convenios y recomendaciones, los cuales buscan establecer estándares a respetar por la comunidad internacional. Así mismo la OIT cuenta con dos instancias especializadas: la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia Sindical, y el Comité de Libertad Sindical, no previstas en la Constitución de la OIT, que ofrecen procedimientos relativos al derecho de sindicalización.

La OIT ha jugado un papel determinante en la conformación de una legislación internacional laboral, su labor históricamente destacable pone a esta institución en un lugar que permite identificarla como promotora de la protección de los derechos laborales a escala mundial.