



XVIII CONGRESO MUNDIAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD

Paris, 5-8 de Septiembre de 2006

TEMA 1 LIBERALIZACION DEL COMERCIO Y DERECHO DEL TRABAJO

MEXICO

Patricia KURCZYN
patriciakurczyn@yahoo.es

INTRODUCCIÓN

El tema cubre por lo menos cuatro tópicos

1. La construcción de la legislación laboral y su evolución bajo los efectos de la liberalización del comercio internacional.

La globalización conlleva un debate sobre los efectos de la protección social en general y la legislación del trabajo en particular sobre la competitividad internacional. A la luz de este debate muchos países han considerado la revisión de su legislación laboral con objeto de obtener ventajas competitivas frente a otros países, o de atraer inversiones extranjeras, o ambos objetivos. Algunos países han efectivamente incorporado reformas inspiradas en lo que llamaríamos la *lógica del mercado*, mientras que otros no lo han hecho. Dentro de este marco se podrían discutir las siguientes cuestiones:

- Si la retórica del mercado ha tenido algún efecto en la evolución de la legislación laboral (y en caso afirmativo desde cuando).

En el caso de México el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) , trajo aparejado la celebración de un Acuerdo Paralelo en Materia Laboral, así como la instauración de un Secretariado trinacional en materia Laboral. El ACLAN, como se le

conoce sólo es una declaración conjunta de los tres países por la cual se comprometen a cumplir su legislación laboral.

Por otro lado, la legislación laboral no ha sufrido cambios desde 1970, sin embargo, desde los años ochenta se viene señalando la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo (LFT), de acuerdo a las necesidades del mercado. Recientemente se modificó el artículo 74 que se refiere a descasos obligatorios con motivo de la celebración de fiestas nacionales para recorrerlas al lunes anterior, lo cual afecta solo tres fiestas históricas. No es una reforma importante y no fue bien aceptada por los sectores productivos.

- ¿Cuál ha sido el impacto respectivo, si ha habido alguno, en la ley, la negociación colectiva, la práctica y la jurisprudencia?

En este caso el impacto ha sido causado por la no reforma a la legislación ya que en la práctica, se han flexibilizado las condiciones de trabajo. Particularmente ha aumentado el número de contratos por tiempo determinado a pesar que la LFT busca fomentar los contratos por tiempo indeterminado. Así mismo ha habido un incremento del trabajo informal, se suele señalar que de cada 10 empleos, 7 son creados en el sector informal.

- ¿Algunos conceptos traducen mejor que otros la influencia de esta retórica ley/mercado?

Si, la flexibilidad del trabajo, el incremento del trabajo independiente o pseudo-independiente, la sub-contratación, la casi extinción de los contratos-ley (por rama industrial), costos de la protección laboral, costos de la seguridad social, la pérdida de poder de los sindicatos, así como la constante insistencia en modificar la LFT.

- ¿Cuáles han sido las orientaciones principales de la legislación laboral dentro de este entorno?

La LFT no ha sido objeto de reformas, pero si el mercado ha empujado a cambiar las condiciones de trabajo, particularmente el auge de los contratos por 30 días, los cuales sólo podrían existir bajo condiciones determinadas que marca la LFT, y que no se cumplen.

2. Las relaciones y puntos de encuentro entre la legislación laboral y la mercantil (leyes sobre competencia, libertad de comercio, etc.). Esta discusión podría referirse a:

No hay nada al respecto.

- Indicaciones históricas
- Formas que pueden tomar, y efectos de estas relaciones y puntos de encuentro.

3. El impacto de los procesos de integración económica en la legislación laboral.

Durante las décadas pasadas se han establecido zonas de libre comercio en diversas regiones del mundo. Hasta ahora solamente la Unión Europea ha logrado desarrollar un proyecto político, económico y social que va más allá de un simple mercado común. Sin embargo, otros acuerdos de libre comercio también han tenido impacto importante en las relaciones económicas internacionales, y varios de ellos han procurado integrar temas sociales y laborales dentro de la temática general de la integración económica y el intercambio comercial. Se sugiere examinar:

- ¿En qué medida y de qué manera el trabajo y la agenda social han sido integrados en estos acuerdos?

La agenda social sólo ha sido integrada de manera formal y no real, pues si bien a partir del TLCAN se creó una Comisión Trinacional en materia Laboral, su espectro de actuación es muy limitado y por otro lado, buscan no dañar las relaciones entre los países miembros del TLCAN.

En términos generales se puede decir que la agenda social ha sido dejada de lado o en el peor de los casos, se ha considerado que lo social inhibe al mercado.

- ¿Ha habido intentos de armonización o coordinación de la legislación laboral en el marco de estos acuerdos?

La legislación laboral no ha sido objeto de ningún tipo de armonización o coordinación.

- ¿Qué relaciones existen, si existe alguna, entre la liberalización del comercio y el respeto de ciertas reglas o principios (por ejemplo, si la concesión de ventajas arancelarias a terceros países ha sido subordinada al respeto de derechos laborales por parte de estos últimos)?

La legislación laboral no ha sido objeto de ningún tipo de armonización o coordinación.

- ¿Se puede hablar de *regionalización de la legislación laboral*?

En el caso de América el Norte no ha habido ningún intento de regionalización de la legislación laboral y no es viable que ello ocurra.

4. La emergencia de nuevos interlocutores

La globalización ha conllevado el debilitamiento de la capacidad de los estados para formular e implementar su política social. Sin embargo, al mismo tiempo han hecho su aparición nuevos agentes de la llamada *sociedad civil*, que abogan por el respeto de los derechos de los trabajadores por medios diferentes de la ley. Tres fuentes de regulación oficiosa (*soft law*) se han desarrollado en estos últimos años, a saber (a) las iniciativas voluntarias privadas, como los códigos de conducta que principalmente las empresas multinacionales (EMNs) con sede en los Estados Unidos intentan imponer a sus subcontratistas, (b) los acuerdos mundiales o globales entre EMNs principalmente con sede en Europa y sindicatos internacionales, y (c) los llamados *estándares de responsabilidad social* adoptados por ONGs, que pueden también ofrecer monitoreo independiente, conducente a una suerte de *etiquetado social* por el que se certifica que una EMN es *socialmente responsable*. Se sugiere discutir la extensión de estas prácticas, los actores que involucran, sus ventajas y limitaciones y la manera como las mismas son implementadas.

** ***

PREGUNTAS

I. DEBATE IDEOLÓGICO Y LEGISLACIÓN LABORAL

1. *¿Se discute o se ha discutido en su país la reformulación de la legislación laboral teniendo en cuenta:*
 - a. La globalización;
 - b. Los cambios tecnológicos;
 - c. Los cambios en la organización del trabajo?

Se discute mucho en el ámbito académico, en los foros sindicales. Entre las autoridades encargadas de las políticas públicas se habla de la reforma, en la cual han trabajado durante cinco años pero no han logrado hacer reformas por la falta de consenso. En cuanto a los cambios en la organización del trabajo no se escuchan propuestas importantes de ninguno de los sectores productivos.

2. **¿Si su respuesta a (1) es afirmativa, puede dar precisiones sobre el alcance y naturaleza de este debate y sus interlocutores (por ejemplo, si es sólo un debate académico o si involucra también al gobierno, actores sociales, la legislatura, operadores financieros, otros)?**

El debate se da, principalmente, en el sector académico, en algunos sindicatos y en organizaciones de empleadores. También los actores financieros, particularmente el Banco de México ha insistido sobre la necesidad de la reforma, así como miembros de la Bolsa Mexicana de Valores

3. **¿Este debate ha dado lugar a reformas legislativas o a propuestas de reformas recientes en materia laboral? ¿En caso afirmativo, podría detallar las mismas, por ejemplo si se refieren a algunos de los temas siguientes:**
 - a. Contrato de trabajo;
 - b. Terminación de la relación de trabajo (ver también la pregunta 5, *infra*);
 - c. Negociación colectiva;
 - d. Métodos de determinación del salario;
 - e. Duración del trabajo y organización del tiempo de trabajo;
 - f. Modificación de los términos y condiciones de trabajo y empleo;
 - g. Movilidad laboral;
 - h. Otros temas?

4. **¿Ha tenido esta discusión algún efecto sobre:**

- a. Decisiones judiciales.
- b. Procedimientos y temas de negociación colectiva?

A pesar de que no se ha reformado la LFT, a nivel de decisión judicial, resaltan aquellas que han declarado la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión que admite la Ley Federal del Trabajo, así como aquella referente a la inconstitucionalidad de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que sólo admite la existencia de un sindicato en un mismo centro de trabajo.

II.- DERECHO MERCANTIL Y LEGISLACIÓN LABORAL

5. **¿Ha habido modificaciones en la legislación laboral (o en convenios colectivos) en temas relacionados con el derecho mercantil, por ejemplo los siguientes:**
- a. Situación jurídica de los trabajadores en caso de transferencia parcial o total de empresas;
 - b. Inveniones de los trabajadores;
 - c. Derecho de los trabajadores en caso de insolvencia del empleador;
 - d. Procedimientos de despido colectivo;
 - e. Libertad de establecimiento de los trabajadores después de la terminación de la relación de trabajo (cláusulas restrictivas de la competencia)
 - f. Otros?

No.

III.- COMERCIO INTERNACIONAL Y LEGISLACIÓN LABORAL

6. **¿Su país participa en algún acuerdo de integración comercial? En caso afirmativo, por favor indique en cuál.**

Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

7. **Si su respuesta a (6) es afirmativa:**

- a. Indique si el sistema jurídico establecido por dicho acuerdo incluye normas de carácter laboral. Si es así por favor descríbalas brevemente.

No se establecieron normas laborales. Sólo se acordó el mutuo respeto de la legislación laboral en el ACLAN mencionado.

- b. ¿Tienen dichas normas efectos legales supranacionales? En caso afirmativo, ¿cómo se aplican? ¿Es posible evaluar cómo han sido implementadas?

Si un asunto relacionado con la seguridad e higiene en el trabajo o con otras normas laborales técnicas (principios laborales 4 al 11 del ACLAN) no se ha resuelto después de las consultas ministeriales, cualquiera de los países podrá solicitar el establecimiento de un Comité Evaluador de Expertos (CEE) independiente. El CEE examinará, a la luz de los objetivos del Acuerdo y en forma no contenciosa, las pautas de conducta de cada uno de los países en la aplicación de estas normas laborales y presentará un informe final ante el Consejo. Las cuestiones que no se consideren relacionadas con el comercio, que no estén cubiertas por leyes laborales mutuamente reconocidas o que

estén relacionadas con los principios laborales 1 a 3 del ACLAN quedan fuera del ámbito de los CEE.

Si después de haber examinado el informe final de un CEE un país considera que sigue existiendo una pauta persistente de omisiones de otro país en la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo, puede solicitar que se realicen más consultas, y en última instancia, el establecimiento de un Panel Arbitral independiente. Los paneles arbitrales están formados por cinco miembros que analizan la aplicación efectiva de las leyes relacionadas con los principios laborales 5, 6 y 9. Con base en el informe final del panel y sus recomendaciones, las Partes contendientes podrán acordar un plan de acción mutuamente satisfactorio. La negativa a instrumentar dicho plan puede tener como resultado multas o sanciones comerciales.

- c. Si no tienen efectos supranacionales, dé por favor detalles sobre la manera como se aplican, si existe algún mecanismo para ello.

El mecanismo que se prevé, consiste en integrar una comisión trinacional que se encarga de estudiar el no respeto de la legislación laboral. La Comisión para la Cooperación Laboral es un organismo internacional integrado por un Consejo Ministerial, órgano a nivel de gabinete encargado de la formulación de políticas y de la toma de decisiones, en el que participan los ministros del trabajo de cada nación y sus representantes; y por un Secretariado trinacional que brinda apoyo al Consejo, a los Comités Evaluadores de Expertos y a los Paneles Arbitrales que establezca el Consejo en los términos del Acuerdo.

8. **¿Se consultó a la sociedad civil (sindicatos, ONGs) con motivo del desarrollo de la dimensión social de los acuerdos comerciales en los que su país participa? Si es así, ¿cómo se hizo esa consulta? ¿La sociedad civil tiene un papel consultivo permanente con motivo de la aplicación de los aspectos sociales del acuerdo comercial? ¿Qué balance se puede hacer de esa participación?**

La Comisión para la Cooperación Laboral nació por la presión de las organizaciones sindicales de América del Norte. Sin embargo, en la misma, no existe ninguna participación activa de la sociedad civil. Salvo como consultores en los estudios que realiza la Comisión.

9. **¿Se han hecho esfuerzos en su país con objeto de aproximar la legislación laboral nacional a la de sus principales interlocutores comerciales? En caso afirmativo, ¿qué metodología se ha seguido?**

No se han hecho esfuerzos porque el modelo de relaciones laborales de cada país es muy diferente.

10. **¿La legislación de su país sobre comercio internacional incluye disposiciones que condicionan las ventajas comerciales otorgadas a terceros estados al respeto por éstos de ciertos derechos fundamentales de los trabajadores? ¿En caso afirmativo, cómo se aplican esas disposiciones? ¿Su país ha aplicado sanciones comerciales conforme a estas reglas? ¹.**

En efecto, no es aplicable a México. No existen disposiciones que condicionen las ventajas comerciales al respeto de ciertos derechos fundamentales de los trabajadores.

¹ Caso de la legislación estadounidense o de la Unión Europea. Esta pregunta seguramente no es aplicable para América latina.

11. ¿La legislación laboral de su país ha sido afectada o es susceptible de ser afectada por disposiciones sobre comercio internacional de otros países con los que mantiene relaciones comerciales (por ejemplo, si la concesión de ventajas comerciales o arancelarias ha sido condicionada al respeto por su país de derechos internacionalmente reconocidos a los trabajadores)?².

NO ha sido afectada la legislación, pero es probable que se pueda afectar si el ALCA se convierte en realidad.

12. Si su respuesta a (11) es afirmativa, podría usted indicar si su país ha sido obligado a revisar su ley o sus prácticas de relaciones laborales con objeto de evitar perder ventajas comerciales concedidas por sus principales interlocutores comerciales.

IV.- SOFT LAW Y NUEVOS ACTORES

13. Si su país es sede de empresas multinacionales (EMNs):

- a. ¿Dichas EMNs o algunas de ellas han elaborado códigos de conducta relativos a los derechos de los trabajadores, que los contratistas o proveedores en terceros países deben respetar? En caso afirmativo:
- i. Sírvase describir el contenido de esos códigos y cómo se aplican.
No los hay
 - ii. Indique si algún contratista o proveedor de una EMN ha perdido sus contratos con la EMN por no respetar el código, o ha sido puesto en mora de respetarlo.
 - iii. Puede hacer un balance sobre la eficacia de estos códigos?
- b. ¿Dichas EMNs o algunas de ellas han firmado un Acuerdo mundial con un interlocutor sindical, relativo al respeto de los derechos laborales. En caso afirmativo:
- i. Sírvase describir el contenido de estos acuerdos y cómo se ponen en práctica.
 - ii. Indique si algún contratista o proveedor de una EMN ha perdido sus contratos con la EMN por no respetar el acuerdo, o ha sido puesto en mora de respetarlo.
 - iii. Puede hacer un balance sobre la eficacia de estos acuerdos?
- c. ¿Dichas EMNs o algunas de ellas han adherido a una norma de responsabilidad social elaborada por una ONG? Si lo han hecho, por favor informe de qué norma se trata y la manera como se supervisa su aplicación.

14. Si en su país operan contratistas o proveedores de EMNs, u otras empresas exportadoras (por ejemplo de zonas francas):

² Las preguntas 11, 12 y 14 pueden ser muy relevantes para Centroamérica y la República dominicana.

- i. ¿Algunas de estas empresas han sido obligadas por la MNE con la que mantienen relaciones comerciales a adherir a un código de conducta? Si es así indique por favor el tipo de código en cuestión.
- ii. ¿Algunas de estas empresas han adherido voluntariamente a una norma de responsabilidad social? ¿Si es así, a cuál de ellas?
- iii. ¿Hay personas en su país que han sido habilitadas por alguna ONG para supervisar el respeto de sus normas de responsabilidad social? ¿Si las hay, se hacen monitoreos frecuentes de empresas que adhieren a dichas normas? ¿Cómo se realizan los mismos?

15. **¿Existen evidencias que puedan demostrar la influencia de algunos de los siguientes instrumentos internacionales en la legislación laboral, la negociación colectiva o jurisprudencia en su país:**

- a. Las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales.
- b. La Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social.
- c. La Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- d. El acuerdo global de las Naciones Unidas (*Global Compact*)?

No hay evidencia contundente, pero sí es importante cómo se han dado condicionamientos de organismos internacionales (Banco Mundial) para modificar la legislación laboral y de seguridad social, aunque sin resultados por la oposición de alguno de los sectores, la mayoría de las ocasiones entre los sindicatos llamados independientes y por la oposición entre partidos políticos.

Otro aspecto importante es señalar que en los últimos tiempos las normas internacionales, principalmente los convenios de la OIT han empezado a tomarse con la seriedad que merecen. Hay mucha inquietud por conocerlas y aplicarlas aunque los que se defienden por ello, en la mayoría de las ocasiones, corresponden al sector empresarial.

Los convenios adoptados y confirmados por el Senado de la República, como lo ordena la Constitución Política, son obligatorios, pero en su aplicación se encuentra el problema del desconocimiento de su contenido y programas que impulsen su aplicación.