

LA GLOBALIZACIÓN, EL TRABAJO Y EL DERECHO DEL TRABAJO

Sumario: 1. Consideraciones Generales. 2. Globalización. 3. La globalización y el Derecho del Trabajo. 4. El Derecho del Trabajo y la crisis. 5. El Derecho Colectivo del Trabajo. 6. El Derecho Internacional del Trabajo. 7. La cláusula social. 8. La globalización y la glocalización de la economía transnacional. 9. Consideraciones.

Documento preliminar

Lic. R. Jorge Ortiz Escobar.

1. Consideraciones generales.

¿Está preparado el Derecho del Trabajo para responder a los desafíos que le plantea la política económica neo liberal, la revolución tecnológica, la transnacionalización de la economía, la reestructuración productiva, la flexibilidad laboral; en dos palabras, la Globalización?

Este ensayo pretende dar respuesta a la interrogante anterior.

Como reiteradamente hemos sostenido, el bien jurídico tutelado del Derecho del Trabajo es el trabajo, entendido como "... toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio."¹, a partir de los límites máximos y mínimos legales garantizados por el artículo 123 Constitucional, la Ley de la materia y los Tratados Internacionales firmados por México, para lograr, en lo posible, "...el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones"² y, de esta manera, coadyuvar en y para el bienestar individual y colectivo de la población.

Igualmente, para efectos de este ensayo, nos referimos al **trabajo** "...entendido como una actividad '**transitiva**', es decir, de tal naturaleza que, empezando en el sujeto humano, está dirigida hacia un objetivo externo [que] supone un dominio específico del hombre sobre la 'tierra' y a la vez confirma y desarrolla este dominio."³, orientado a transformar la naturaleza y obtener con la necesaria participación del capital, sea privado o del Estado los satisfactores (bienes y servicios) que cubran las necesidades del hombre y de todos los hombres, que posibiliten tanto el bienestar individual como el colectivo, a partir de la realización integral del hombre por su trabajo.

Es evidente que "El Derecho Laboral se ha estructurado en torno a la regulación de una materia o contenido específico: el trabajo como fenómeno productivo"⁴.

En este contexto, siguen teniendo plena vigencia las siguientes disposiciones: "El

¹ Ley Federal del Trabajo, artículo 8, segundo párrafo. México.

² Ley Federal del Trabajo, artículo 2. México.

³ Juan Pablo II. *El trabajo humano, carta encíclica* "Cumpliendo con su trabajo *Laborem exercens*. 10 ed., México: Paulinas, 1992. 19.

⁴ Rosenbaum Rimolo, Jorge. *Algunas particularidades en torno a la idea moderna del Derecho del Trabajo*. Cuarto Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Puebla, Noviembre de 1990. 257.

trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”⁵, “...desempeñando el servicio [personal y por cuenta ajena] bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.”⁶, y “...ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.”⁷

Coincidimos con quienes afirman que “En general se acepta que el derecho del trabajo aunque ofrezca un carácter unitario, es susceptible de subdivisiones internas...”⁸; así, en nuestra opinión, el Derecho del Trabajo se clasifica desde la perspectiva constitucional mexicana en: a) **Derecho Ordinario** (apartado “A” del artículo 123) y, b) **Derecho Burocrático** (apartado “B” del artículo 123, en relación con los numerales 99, 115 Y 116 también de la Constitución Mexicana).

Ambos, el Derecho Ordinario y el Derecho Burocrático del Trabajo, cada uno de ellos se subdivide, a su vez, en Derecho Individual, Derecho Colectivo, Derecho Procesal y Derecho Administrativo del Trabajo, con contenidos y objetivos específicos.

2. Globalización.

Atendiendo a un estudio coordinado por Jaime Estay:⁹

- a) A fines de los 60's se advirtieron problemas serios para el sistema económico capitalista, por lo que los Estados Unidos devaluaron el dólar frente al oro, generándose una crisis del sistema monetario; b) a principios de los 70's el alza de los precios del petróleo se sumó al desorden monetario: se generó inflación, estancamiento económico, recesión y desempleo, por lo que los gobiernos incrementaron el gasto público y el déficit fiscal sin resultados significativos; c) a fines de los 60's y principios de los 70's prevaleció la idea de una crisis coyuntural; d) en la segunda mitad de los 70's se atribuyó la crisis al exceso del gasto público, que provocó déficit fiscal y a los salarios demasiado altos y rígidos a la baja en los países desarrollados; e) paralelamente, se da la visión neo - conservadora y neo - liberal que en los 80's desarrolla la idea que la crisis reside en la rigidez de las relaciones laborales y en la ineficiencia de los procesos de trabajo, lo que impide el crecimiento de la productividad y de la calidad en un mundo competitivo y fluctual, por lo que se da la propuesta de la flexibilidad laboral; f) según los teóricos del neo - liberalismo, las relaciones laborales rígidas dificultan la introducción de nuevas tecnologías y la reestructuración de los procesos del trabajo; g) en la perspectiva del

⁵ Ley Federal del Trabajo, artículo 3. México.

⁶ Ley Federal del Trabajo, artículo 134 fracción III. México.

⁷ *Ibid.*, fracción IV.

⁸ Murgas Torraza, Rolando. *Los derechos colectivos*. Séptimo Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Mexicali BC., México 1994.

⁹ Estay Jaime, Girón Alicia y Martínez Osvaldo (coord). *La globalización de la economía mundial. Principales dimensiones en el umbral del siglo XI*. Instituto de Investigaciones Económicas, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Centro de Investigaciones de la Economía Mundial (La Habana, Cuba) México: UNAM., 1999.

pensamiento neo - liberal hay una crisis fiscal del Estado, salarios demasiado altos y rígidos, exceso de gasto social, relaciones laborales inflexibles, procesos de trabajo y tecnologías inadecuadas. Por todo lo anterior, la globalización propone cambiar ese Estado de cosas, porque el capital sufre una crisis de ganancia, de acumulación, en consecuencia, "...hay que privilegiar al capital sobre el trabajo..."¹⁰

Aquí vale la pena señalar la vinculación entre la economía y el derecho, ya que hasta hace algunos años el Derecho se imponía a la economía y, hoy, salvo mejor opinión, se da el proceso inverso, ya que "...la economía es una disciplina apta para explicar el Derecho... la economía está 'alcanzando al Derecho', es decir, que la teoría económica explica ahora muchos aspectos del Derecho que antes no se podían explicar."¹¹ Así, para dichos autores existen teorías económicas de la propiedad, del Derecho de Propiedad, del contrato, del análisis económico de la teoría de los contratos, de los ilícitos culposos, de la responsabilidad de los ilícitos culposos, del proceso legal, del delito, del castigo, etc.

Para tratar de entender el vínculo entre la economía y el Derecho del Trabajo basta decir que: a) la economía es, en síntesis, el conjunto de fenómenos ligados o relacionados con la producción, la circulación y el uso de bienes y servicios; b) la mayor o menor circulación o acceso a los bienes y servicios se traduce en un mayor o menor bienestar individual y colectivo, atendiendo al nivel de ingresos de cada persona, obtenidos en la generalidad de los casos, de la prestación de un trabajo personal subordinado, por cuenta ajena y del salario que se recibe por él; c) el Derecho del Trabajo es la rama del Derecho Público que regula todo lo relacionado con la prestación de un trabajo personal subordinado de uno o varios trabajadores, por cuenta ajena, a uno o varios patrones, mediante el pago de un salario, orientado a la producción y distribución de bienes y servicios mediante la transformación de la naturaleza, en la que el Estado recibe, de ambos sujetos (del contrato o de la relación de trabajo), los impuestos que después se traducen, o se deberían traducir, en servicios públicos y, con ellos, alcanzar el bienestar individual y colectivo de la sociedad estatal como fin ontológico del Estado.

3. La globalización y el Derecho del Trabajo.

Desde el punto de vista tradicional, "El Derecho del Trabajo surgió como una respuesta jurídica al abuso del hombre por el hombre [del patrón -capital- sobre el trabajador -trabajo-], para que alcanzara su plena autonomía, debió separarse del derecho común, es decir, del Derecho Civil"¹², éste último privilegia la autonomía de la voluntad. En ese sentido, es nuestra opinión que el Derecho del Trabajo nació precisamente cuando el Estado le reconoció al trabajador el derecho de asociarse con sus iguales, el derecho de sindicalizarse en defensa de sus intereses, de sus derechos derivados de su trabajo, de su actividad, que le permitieron, con la fuerza del grupo, tener capacidad de negociación frente al patrón y al Estado, consolidándose a partir de principios propios tales como: a) el trabajo como un derecho y deber sociales, b) libertad de trabajo, c) igualdad, d) respeto a la dignidad humana, e) derecho a una vida decorosa, f) pro operario, g) irrenunciabilidad de derechos, h) estabilidad en el empleo, i) tutelar o protector, j) buena fe, k) no

¹⁰ <http://ilo.law.cornel.edu/public/spanish/región/ampro/sinterfor/public/sala/ermida/globaliz/index.htm>.

¹¹ Cooter, Robert y Ulen, Thomas. *Derecho y economía*. México: Fondo de Cultura Económica. 1998, 7.

¹² Ortiz Escobar, R. Jorge. *Legislación Laboral Veracruzana*, T. I Biblioteca Universidad Veracruzana, Xalapa, Ver., México: Universidad Veracruzana. 1999, 15.

discriminación, l) equidad, m) seguridad, n) suficiencia e igualdad salarial, o) justicia social, etc., que le han permitido tener una especificidad jurídica propia y un doble objetivo concreto ya mencionado anteriormente: "...conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones,"¹³, a partir de máximos, pero sobre todo de mínimos legales irrenunciables previstos en la Constitución y en la Ley.

4. El Derecho del Trabajo y la crisis.

No podemos negar que le asiste la razón al Dr. Octavio Bueno Magano,¹⁴ profesor titular del Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de São Paulo, Brasil, cuando afirma que:

...el Derecho del Trabajo, en su expresión tradicional, es genérico y rígido.- **Genérico** porque, supuestamente, se aplica a personas de la misma condición social, a saber, los trabajadores, que, en la gran mayoría de los casos cada trabajador hace su labor en forma casi mecánica, en la que cada individuo funciona como un engranaje [más] sin comprender demasiado bien el significado de su tarea (Gorz, André, citado por Bueno Magano, *Op. . cit.*); y es **rígido**, porque los derechos del trabajador contenidos en la legislación laboral de cada país, en cuanto conjunto de derechos mínimos son disposiciones de orden público y, por lo mismo irrenunciables y es obligación del Estado tutelarlos y protegerlos precisamente a través de la normatividad específica aplicable.

"Las características [anteriormente] señaladas del Derecho del Trabajo fueron puestas en peligro [a decir de Bueno Magano] por cuatro razones: la crisis económica de los años 70, el desarrollo de la tecnología, la actuación de las empresas multinacionales y la cancelación de la Guerra Fría entre los bloques del oeste y del este."¹⁵

En efecto, siguiendo al autor de referencia, la crisis económica de los 70's derivada de la brusca elevación del precio del petróleo provocó el alza del índice del desempleo en casi toda Europa, lo que orilló a los patrones (empleadores), trabajadores y sindicatos a buscar alternativas de solución a este grave problema, mediante medidas tales como: reducción de la jornada, contratos de trabajo a tiempo parcial, los pactos sociales, "...inicio ...de un proceso de desregulación del trabajo, en el cual priven las condiciones de la oferta y la demanda, en demérito del cumplimiento de los grandes principios generales que han dado autonomía científica al Derecho Laboral..."¹⁶, de privilegiar la contratación individual sobre la colectiva, disminución y, de ser posible, la desaparición de la intervención del sindicato en las relaciones laborales, etc.

Por otra parte, el uso cada vez más acentuado de la tecnología, ha provocado y sigue provocando cada vez más "... cambios paulatinos en las condiciones de trabajo..."¹⁷,

¹³ Ley Federal del Trabajo, artículo 2, México.

¹⁴ Bueno Magano, Octavio. *Experiencias laborales de la globalización*. Memorias del Noveno Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Gobierno del Estado de Tlaxcala. Noviembre de 1996. 114.

¹⁵ Bueno Magano, Octavio. *Op. cit.*, 115.

¹⁶ Hernández Álvarez, Oscar (coord.). *La flexibilización del trabajo, un estudio internacional...* 284.

¹⁷ Bueno Magano, Octavio. *Op. cit.*, 115.

afectando el régimen tradicional de la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, incluyendo el mínimo, normas protectoras y privilegios del salario, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, derechos y obligaciones de trabajadores y de patrones, habitación para los trabajadores, derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, invención de los trabajadores; en pocas palabras, afectando las condiciones de trabajo, incluyendo la pretendida sustitución de la subordinación como elemento característico de la relación o del contrato de trabajo por la parasubordinación (esto último discutible en nuestra opinión), el incremento del tele trabajo a través del cual se pretende llevar el trabajo al lugar donde se encuentra el trabajador, incluso a su casa, en vez que éste se desplace al centro de trabajo, reducción al mínimo de la seguridad social, etc.

El Dr. Américo Pla Rodríguez en su conferencia magistral intitulada *Destino del Derecho del Trabajo*¹⁸ señala que:

El Derecho Laboral está en estrecho contacto con la vida real. Tanto en el plano social como en el económico... afectado por el crecimiento demográfico: el constante aumento de las personas que ofrecen su trabajo; la incorporación de la mujer al mundo del trabajo [por la práctica de las medidas anticonceptivas]; la migración [tanto interna - rural - urbana, como externa de un país a otro]; el constante descenso de las necesidades de trabajo humano de origen tecnológico; el desempleo, el cual es acumulativo: el desempleo genera mayor desempleo [ya que] ... el desempleado restringe su consumo y reduce el mercado; la prolongación de la crisis; la inflación, al grado de llegar a la estanflación que es el estancamiento con inflación; crisis de la seguridad social derivada de la crisis económica; la expansión del llamado sector informal de la economía; el debilitamiento de los sindicatos; la expansión de la economía de mercado y el surgimiento como regla básica, de la Ley de Competitividad, todo ello a nivel nacional de casi todos los países pero también a nivel regional...

Lo anterior ha llevado a una visión **pesimista** del destino del trabajo humano y, con el, del Derecho del Trabajo: su posible desaparición. Lo cierto es que ahora, particularmente en los países altamente industrializados, promovidos e impulsados por las grandes empresas transnacionales y los requerimientos cada vez más urgentes y rápidos de la economía moderna, ya en los países en vías de desarrollo o periféricos empieza a aparecer un "... nuevo perfil del trabajador, poli o multifuncional, con altos conocimientos técnicos, espíritu de iniciativa [y por lo mismo, refractario a la sindicalización] y con ello la desintegración de la clase de los trabajadores, segmentándola,"¹⁹ fenómeno que se refleja en la disminución paulatina y sistemática de la plantilla de trabajadores y, con ello, el incremento constante del desempleo creciente para el trabajador no calificado. Así, "...Al lado de un grupo de élite, con salarios elevados y empleo garantizado, fluctúa una mano de obra periférica, de calificación indefinida y sujeta a las inseguridades de la coyuntura económica",²⁰ mano de obra periférica que en opinión de Valdini y Castaldi, a su vez "...se compone de dos estratos: el primero se constituye de trabajadores burocráticos

¹⁸ Sexto encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Puebla. Noviembre de 1992, 107 - 114.

¹⁹ *Ibid.*, 117.

²⁰ Valdini y Castaldi, citados por Bueno Magano. *Op., cit.*, 117.

u ocupantes de funciones rutinarias, fácilmente sustituibles; el segundo corresponde a un contingente de reserva colocado en un régimen de empleo precario (trabajo temporal, de tiempo parcial, por tiempo determinado) etc.,”²¹ lo cual favorece la llamada flexibilidad laboral.

Aquí vale la pena, por cuestión metodológica, hacer un paréntesis y señalar que en México, independientemente de que ya hay algunas empresas que utilizan tecnología de punta, aún cuando no la más avanzada dentro del mercado, en las que se reproducirán, seguramente, los fenómenos apuntados líneas arriba, el problema del uso de la tecnología, más aún de la alta tecnología, se da, en nuestra opinión, en sentido inverso, ya que la gran dependencia tecnológica que como país tenemos respecto de los países avanzados nos coloca en un alto rezago tecnológico que da por resultante poca productividad y menos competitividad de las empresas mexicanas en general, tanto en lo interno como en lo externo, que, a su vez, se traduce en condiciones de trabajo para los trabajadores de subsistencia y precariedad laboral a pesar de la normatividad laboral existente, la cual, por cierto, se ha pretendido reformar varias veces sin resultados; proyectos de reformas en muchas de las cuales se coloca al mercado, a la productividad y al patrón en un lugar de privilegio, en tanto generador de empleo, con todas las consecuencias que podamos imaginar tanto sociales como económicas y políticas. El empuje de la tecnología en las relaciones laborales, en las formas de producir, ha puesto de moda la **flexibilidad laboral**, la cual ha sido definida por Arturo Hoyos “...en la posibilidad de la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico, las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad”²² las cuales se traducen, necesariamente, en la renuncia de derechos laborales por parte de los trabajadores en beneficio de las empresas y, por ende, de los empresarios, quienes desde “siempre han buscado la flexibilidad”,²³ para poder manejar sus empresas sin los grandes lastres que, en opinión de los mismos, representan los derechos laborales, los sindicatos y la seguridad social de los trabajadores, y que repercuten en cargas financieras por su rigidez.

Como el presente trabajo no se refiere a la flexibilidad propiamente dicha sino al impacto del uso de la tecnología, incluida la automatización en las relaciones laborales, baste señalar los trece efectos de la flexibilización en el terreno específico del Derecho del Trabajo según Manuel Alonso Olea:

- 1) multiplicación de los contratos atípicos; 2) mayor incidencia de contratos de tiempo parcial. 2) [3)] debilitamiento del principio de estabilidad; 4) mayor utilización de los contratos por tiempo determinado; 5) resurgimiento del trabajo a domicilio; 6) decadencia del sistema semanal (módulo ebdomanario en el original, nota del traductor); 7) difusión de la subcontratación; 8) expansión de la multiplicidad de empleos; 9) incorporación de las mujeres al mercado del trabajo; 10) crecimiento de la economía sumergida; 11) ambivalencia de la convención colectiva, con admisión de efectos *in meius e in previs*; 12) utilización del contrato de aprendizaje como

²¹ *Ídem.*

²² Van Der Laast Echeverría, Bernardo. *La empresa como protagonista del Derecho del Trabajo*. Tercer encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Puebla, Noviembre de 1989, 187.

²³ *Ídem.*

medida de fomento del empleo; 13) revisión de la seguridad social, con el objeto de reducir los gastos respectivos.²⁴

“En cuanto a la actuación de las empresas multinacionales, vale la pena reproducir aquí la transcripción de Octavio Bueno Magano de la perentoria declaración [en 1974] de Aurelio Peccei, director de la Fiat, en el sentido de que ellas (las transnacionales) constituyen ‘el más poderoso factor de internacionalización de la sociedad humana’”.²⁵

Por lo que hace a la desaparición de la Guerra Fría baste señalar la caída del Muro de Berlín el 09 de Noviembre de 1989, con lo cual evidentemente se inició una acelerada tendencia hacia la globalización y que sólo en el área financiera por medio de las telecomunicaciones se transferían diariamente en 1996, cerca de dos trillones de dólares en busca de mejores rendimientos.

5. El Derecho Colectivo del Trabajo.

Es el momento de empezar a delinear la o las posibles respuestas a la interrogante planteada al inicio de este trabajo y, para ello, nos apoyamos en el multicitado autor Octavio Bueno Magano cuando sostiene categóricamente que: “La vía ideal para compatibilizar el Derecho del Trabajo con las exigencias de la globalización es la de la contratación colectiva, entendiéndose como tal la práctica de mecanismos de auto composición.”²⁶

Como es bien sabido hay dos tipos básicos de relaciones de trabajo, las individuales y las colectivas, clasificación que atiende no al número de sujetos que intervienen en dicha relación, sino a los intereses en juego. Así, el **Derecho Colectivo del Trabajo** es, en nuestra opinión, el conjunto de normas jurídicas de derecho público que regulan la constitución y funcionamiento de los órganos de representación clasista (sindicatos - referidos en este caso concreto al de los trabajadores-), dotados de capacidad de contratación y negociación colectiva que permiten lograr condiciones superiores a los mínimos legales como titulares del ejercicio de huelga, para así elevar el nivel de vida de los trabajadores, con capacidad para opinar sobre la marcha de las empresas y las medidas que se deben implementar internamente, así como sobre las políticas económicas y sociales del Estado.

Este Derecho Colectivo del Trabajo tiene su propia especificidad jurídica y está integrado por nueve instituciones que son: 1) la coalición, 2) los sindicatos, 3) el contrato colectivo de trabajo, 4) el contrato - ley u obligatorio, 5) el reglamento interior de trabajo, 6) la modificación colectiva de las condiciones de trabajo, 7) suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, 8) terminación colectiva de las relaciones de trabajo, y 9) la huelga; las cuales giran en tomo al derecho de sindicalización de los trabajadores y su ejercicio.

En relación con este apartado y para los efectos de este ensayo es nuestra opinión que “el sindicalismo (de trabajadores) es la teoría y la práctica de la acción colectiva concertada y funcional, en tanto 'filosofía y estilo de acción' colectiva de los trabajadores, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus mutuos y recíprocos intereses, para así,

²⁴ Alonso Olea, Manuel. citado por Bueno Magano, Octavio. *Óp., cit.*, 119.

²⁵ *Idem.*

²⁶ *Ibid.*, 121.

'proteger y mejorar el nivel de vida propio' sea individual y/o colectivo; asociados por la circunstancia de prestar a otro (ajenidad), un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario y, que tiene, en principio una doble orientación: a) **reivindicativa** - mejores salarios y niveles de vida superiores a los estándares legales vigentes-, y, b) **política** -presionar al Estado opinando y haciendo propuestas sobre sus estrategias políticas, económicas y sociales, y el reconocimiento de este doble derecho-, para así coadyuvar en la búsqueda y logro del desarrollo económico y social del país, de la entidad federativa y de la región en que actúa, desde el interior del centro de trabajo y, de esta manera, posibilitar su participación en la 'democratización de la sociedad' en que está inserto."²⁷

Así, “Los principios fundamentales del sindicalismo hasta ahora, siguen siendo cuatro: a) el de la unidad, b) el de la exclusividad, c) el de autonomía y, d) el de democracia”.²⁸

En ese sentido, el propósito fundamental del sindicalismo, cuando menos de los trabajadores, es y sigue siendo el de ser un interlocutor legítimo para impedir que el patrón y ahora el mercado interpongan unilateralmente sus reglas en las relaciones tanto individuales como colectivas de trabajo respecto de las condiciones en que se debe prestar el servicio en una empresa o establecimiento, sino que dichas condiciones de trabajo sean el resultado de una negociación colectiva entre los dos interlocutores sociales: capital y trabajo, sin perder de vista la dignidad del trabajador como persona humana.

Aquí se empieza a prefigurar una de nuestras conclusiones, la interlocución entre los dos factores de la producción que nos lleva o nos debería llevar a una posible alternativa de solución entre esta aparente incompatibilidad entre el trabajo humano, el Derecho del Trabajo y la globalización como realidad sociológica característica de nuestros tiempos.

En esa dirección, es importante no perder de vista que el proceso de globalización es, por una parte, una realidad que, para algunos laboristas, es una amenaza para el trabajo y, por ende, para el trabajador y para el Derecho del Trabajo; y para otros, una oportunidad de revisar el quehacer humano en la producción de bienes y servicios, en los nuevos modelos de producción y, por lo mismo del Derecho del Trabajo y sus postulados. Este optimismo lo podemos sintetizar en la frase “la pérdida del valor social de trabajo que produce el *proletariado moderno*, del que surge el hombre masa, el cual gracias a la tecnología se convierte en ‘un pastor de máquinas’,”²⁹ lo cual, como fenómeno sociológico tiende a incrementarse con la robotización internacional en el factor de la producción en serie, que está empezando a llegar a los países de América Latina, incluyendo México.

El fenómeno anterior se ha traducido en un fuerte impacto psicológico para los “trabajadores” (sin trabajo formal), particularmente los jóvenes quienes se encuentran en un alto grado de desesperanza respecto de su futuro inmediato, que los obliga a postergar su matrimonio, fenómeno que, a su vez, incide junto con las políticas del control de la natalidad en el envejecimiento de la población de los países aún de América Latina y que

²⁷ Ortíz Escobar, R. Jorge. *El sindicalismo y la crisis (primera aproximación)*, Memorias del Décimo Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Gobierno del Estado de Tlaxcala, Noviembre de 1997, 190 - 191.

²⁸ De Buen Lozano, Néstor. *Derecho del trabajo*, T. II, México: Porrúa. 543 - 544.

²⁹ Vázquez Vialard, Antonio. *Sindicatos y movimiento obrero. Asociacionismo empresarial*. Néstor de Buen Lozano, Emilio Morgado Valenzuela (coord). Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas, serie G: Estudios doctrinarios No. 188, México: UNAM, 1997. 159 - 160.

impactan negativamente en los costos de la seguridad social y de las instituciones del Derecho del Trabajo.

6. El Derecho Internacional del Trabajo.

“La idea de una Organización Internacional capaz de crear un Derecho Internacional del Trabajo, no es nueva, nació al mismo tiempo que el Derecho del Trabajo...³⁰ así, por ejemplo, el 01 de Enero de 1816 Roberto Owen lanzó la idea de un Derecho Internacional del Trabajo; en 1840 Adolfo Blanqui y Sismondi acogieron la idea anterior y Daniel Le Grand antes de 1859 propuso al adopción de una ley internacional que fijara en doce horas la jornada de trabajo en los establecimientos que usaran la fuerza motriz. La guerra europea de 1914 sirvió para preparar la idea de “una Organización del Trabajo, que funcionara en la paz y en beneficio de los trabajadores de todo el mundo.”,³¹ por lo que “el 25 de Enero de 1919, el presidente Wilson proponía a la ‘*Colljerellce des Prelimillaires de Paix*’ designar una ‘comisión especial’ para estudiar medidas de protección internacional de los trabajadores”,³² comisión oficialmente designada como la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, “cuya misión, descrita en el preámbulo de la Parte XIII del Tratado de Versalles, sería procurar la formación de un Derecho Internacional del Trabajo, apoyado en los principios de la justicia social y del cual el Derecho del Trabajo serviría, a su vez, de base a las legislaciones nacionales y constituiría las primeras garantías internacionales para la protección del trabajo”,³³ tratado que en su artículo 427 enuncia las medidas más urgentes: “1) el trabajo no debe ser considerado como una mercancía o artículo de comercio. 2) derecho de asociación tanto para los trabajadores como para los patronos. 3) pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel conveniente de vida. 4) la adopción de la jornada de ocho horas. 5) la adopción del descanso semanal preferentemente el Domingo. 6) la suspensión del trabajo de los niños. 7) el principio de salario igual para trabajo de igual valor. 8) la legislación de cada país deberá asegurar un tratamiento económico conveniente a todos los trabajadores. 9) organización, en cada Estado, de un servicio de inspección que asegure la aplicación de la Ley para la protección de los trabajadores.”³⁴

7. La cláusula social.

En base a lo anteriormente señalado, ya desde 1919 se perfilaba lo que hoy se conoce como cláusula social (cuando menos esa es nuestra opinión). Como bien lo dice el Dr. Bernardo Van Del Laat Echeverría, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Costa Rica, “la globalización de la economía ha creado un ‘mercado laboral global’ que ha definido Etwell [Christine] como el resultado de la producción tecnológica estándar, de capital altamente móvil así como de comparaciones de logros en productividad, flexibilidad para el empleador y condiciones laborales y salariales”.³⁵

Sobre el particular, el autor en cita sigue apuntando “la existencia de este mercado laboral globalizado tiene como consecuencia inexorable la búsqueda de regulaciones

³⁰ De la Cueva, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. T. I 5ª edición, reimpresión. México: PORRÚA, 1960. 308.

³¹ Enciclopedia Jurídica Omeba. T. VII. Der - der. Buenos Aires Argentina: DriskilL 1991, 392.

³² De la Cueva, Mario. *Óp., cit., 311*.

³³ *Ídem*.

³⁴ *Ibíd.*, p. 325 – 326.

³⁵ Laat Echeverría, Bernardo Van Der. *La cláusula social y el comercio internacional: panorama actual*. Memoria de Noveno Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Gobierno del Estado de Tlaxcala. Noviembre de 1996. 55.

laborales que eviten ‘el *dumping* social’, pues se plantea el problema de que la economía se ha internacionalizado, pero las instituciones laborales siguen basadas en niveles nacionales y subregionales.”³⁶ “Por ‘*dumping* social’ en la doctrina generalmente se identifica la obtención de ventajas comerciales a costa de ausencia de seguridad social y de derechos laborales para los trabajadores”.³⁷ Siguiendo el esquema de Laet Echeverría, el *dumping* social es el resultado de que los bienes producidos o fabricados en el país A de origen son llevados al mercado del país B o C a un precio inferior al real, siendo esta diferenciación de precio la que constituye la ventaja para el país A, o mejor aún, para la empresa transnacional del país A como resultado de un bajo nivel de costos salariales directos e indirectos y de prestaciones sociales inexistentes o limitadas, explicación que ha sido cuestionada según el razonamiento del autor en consulta por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) al señalar que el *dumping* implica introducir en el comercio de un país un producto a precios inferiores a su valor normal aún en su propio mercado interno.

La explicación que nosotros encontramos a la situación anterior es que el *dumping* social es utilizado por las grandes empresas transnacionales para irrumpir deslealmente en el mercado de otros países con ventajas económicas por los grandes volúmenes que les generan utilidades con productos que, por otra parte, son de baja calidad y, por ende, de bajo costo y, por lo mismo de bajo precio “para el mercado de los pobres”,³⁸ independientemente o paralelamente a los problemas que implica la economía informal. Competencia desleal que afecta directamente a las empresas y a la economía nacional de los países subdesarrollados que no pueden sostener el ritmo de “costos” y “productividad” que imponen las empresas transnacionales que se traduce en un círculo vicioso de la economía.

Atentos a lo anterior, la cláusula social en los acuerdos de libre comercio (internacional) tan en boga, es, hasta ahora, la fórmula jurídica que se pretende aplicar para evitar el *dumping* social, garantizando a los trabajadores un mínimo de derechos laborales y de prestaciones de seguridad social, imponiendo sanciones a quienes violen esos mínimos, como por ejemplo “suspender preferencias arancelarias”³⁹ de ahí que “por cláusula social se entiende que en los convenios internacionales de comercio, figure una cláusula que fije normas mínimas o equitativas de trabajo como condición para beneficiarse de las ventajas que surgen de esos tratados”.⁴⁰

En el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se ha dado un amplio debate sobre la cláusula social y el propio sector empresarial privado también ha debatido ampliamente la misma, tratando de vincular el comercio internacional con el Derecho Laboral, particularmente a partir de 1989 y la campaña para promover los siete convenios básicos en materia de Derechos Humanos, tanto en Estados Unidos con el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) como en Europa, donde el Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea contiene un capítulo sobre “disposiciones sociales”, orientadas a promover la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores; tan es así que en relación con el primero de los nombrados, existe en paralelo el “Acuerdo de

³⁶ *Ibid.*, p. 57 – 58.

³⁷ *Ibid.*, p. 58.

³⁸ De la Garza Toledo, Enrique. *La reestructuración productiva en América Latina*. Universidad de Warwick, Inglaterra. Curso en Xalapa, Ver., Octubre de 1996.

³⁹ Espinoza, Ignacio, citado por Laet Echeverría. *Óp., cit.*, 63.

⁴⁰ Servais Jean - Michel y Plá Rodríguez Américo. Citados por Laet Echeverría. *Óp., cit.*, 62.

Cooperación Laboral de América del Norte”, que en su artículo 49 precisa lo que debe entenderse por “legislación laboral”, por el que los Estados firmantes se comprometen a promover: a) la libertad de asociación y el derecho a organizarse; b) el derecho a la negociación colectiva; c) el derecho de huelga; d) la prohibición del trabajo forzado; e) restricciones sobre el trabajo de menores; f) condiciones mínimas de trabajo tales como el pago del salario mínimo y pago de tiempo extra que comprenden a los asalariados, incluyendo los no cubiertos por contratos colectivos; g) la eliminación de la discriminación en el empleo por motivos tales como raza, religión, edad, sexo u otros que fijen las leyes internas de cada una de las Partes; h) el salario igual para hombres y mujeres; i) la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales; j) la compensación en caso de lesiones de trabajo y de enfermedades ocupacionales; k) la protección de trabajadores migratorios.

En tanto que la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de la Unión Europea establece doce categorías de derechos: a) libertad de movimiento para los trabajadores comunitarios dentro del territorio de la comunidad; b) empleo y remuneraciones; c) mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo; d) protección social de todos los trabajadores de la comunidad; e) libertad de asociación y negociación colectiva; f) capacitación vocacional; g) igualdad de tratamiento y oportunidades para hombres y mujeres; h) información, consulta y participación de los trabajadores; i) protección de la salud y seguridad en el lugar de trabajo; j) protección de niños y adolescentes a través de una edad mínima para ingresar al empleo; k) protección a personas mayores; l) protección a personas discapacitadas.

8. La globalización y la glocalización de la economía transnacional.

De un trabajo de investigación documental del Lic. Argelius Guillermo Osorio P., intitulado *Globalización y mundo del trabajo* se desprenden datos que valen la pena tomar en cuenta para ir consolidando las probables conclusiones de este ensayo, tomando en cuenta que ya se ha precisado que se entiende por *dumping* social y sus efectos, así como por cláusula social; concepto éste que es retornado en el trabajo de referencia, pero antes es importante partir de un concepto que nos permita entender que es la globalización. En ese sentido, compartimos la opinión de Carlos de Buen Unna, cuando afirma que “...la globalización es un proceso (el subrayado es mío) de apertura de las economías nacionales que tiende a integrarlas dentro de un ámbito de competencia internacional, que se manifiesta, hoy por hoy, en dos grandes fenómenos principales: las economías regionales y las empresas multinacionales...”⁴¹

Para respaldar lo anterior, tenemos que “La globalización tiene dos bases, una nacional (o micro economía) la cual aporta dos tipos de causas: la presión de las firmas en pro de la innovación de nuevos productos, calidad, reducción de precios y el renacimiento de las políticas de respaldo al mercado y el crecimiento de la integración regional y, la otra como consecuencia de tendencias económicas mundiales (proceso global); en ese sentido, la globalización es un proceso de interacción entre estas dos tendencias, en las que se da un nuevo rol de las empresas transnacionales, una nueva división internacional del trabajo, revolución en las comunicaciones, unificación de los mercados financieros nacionales e

⁴¹ De Buen Unna, Carlos. *El Sindicalismo mexicano frente a la globalización. Las nuevas reglas*. Sexto encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Puebla 1992, 159.

internacionales y el intento de coordinación permanente de las políticas económicas de las grandes potencias” (Davat y Rivera, 1994: 29), o sea, la internacionalización de la producción.

Todo lo anterior se ha traducido en la transnacionalización de las grandes empresas, que algunos denominan empresas “sin fronteras” (Ohmae, citado por Marco Revelli), las cuales propugnan que los países expidan “leyes de circunstancias” y “reglamentos de necesidad”, impulsados por los organismos internacionales como el Banco Mundial, la Organización Internacional del Comercio (GATT), etc., que representa el más avanzado desarrollo del sistema capitalista mundial impulsado por “la tendencia generalizada hacia la liberalización del comercio y los mercados de capital, la creciente internacionalización de las estrategias empresariales de producción y distribución y el avance tecnológico, gracias al cual se están eliminando rápidamente los obstáculos al intercambio internacional de bienes y servicios y a la movilidad del capital” (Zia Qureshi, 1996: 30).

Retornando el trabajo de investigación de Argelius Guillermo Osorio P., a que se ha hecho referencia, encontramos que uno de los autores que consulta “...señala tres peligros que puede acarrear la globalización y que repercuten en el ámbito laboral: el primero es un desequilibrio del peso económico y político de algunas naciones en beneficio de centros de poder en el mundo, en detrimento de los países menos poderosos. El segundo en una nueva división del trabajo que importa especialización de tareas igualmente desequilibrada: mano de obra barata con el que podrán tener la ilusión de acceso al mercado internacional. A ese efecto sigue la desocupación, muchas industrias se trasladan, llevando su capital y toda la planta productiva a otro país en el que los costos son menores y los derechos laborales poco difundidos o escasos.”,⁴² en las que dichas empresas transnacionales toman ventajas “... del domicilio legal con el fin de no tributar impuestos, evitar cargas sociales, etc...”⁴³

También el autor en consulta nos señala algunos elementos que caracterizan a las empresas transnacionales, haciendo la aclaración sin que ello importe una definición:

- “1. Un poder económico que les permite negociar con los Estados nacionales de igual a igual y exigir condiciones y tratos preferenciales.
3. Su diversificación a rubros que les permiten controlar en forma total un sector económico.
4. Un capital y magnitud operativa personal y tecnológica al que debemos sumar la ola de fusiones que tiene lugar por estos días.”,⁴⁴ Es decir, “la competitividad efectiva de las empresas transnacionales emana tanto de sus ventajas propias como de condiciones locales y nacionales previstas por el país donde están localizadas”.⁴⁵

La situación anterior ha colocado a los gobiernos ante la disyuntiva de acceder a las pretensiones de las empresas transnacionales y verse beneficiados por la inversión de

⁴² Osorio Prado, Argelius Guillermo. *Globalización y mundo del trabajo*. Inédito, citando a Monseñor Mejía, a su vez citado por Stankiewicz, Francois. *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos*. Trad. Argelius Guillermo Osorio P., Bs. As.: HVMANITAS, 1991. 92.

⁴³ Declaración Tripartita de Principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Publicación de la Oficina Internacional del Trabajo, segunda edición, Ginebra Suiza, 1991.

⁴⁴ Machado, Jorge. A. S. *Corporaciones Transnacionales y gobiernos locales: intereses de mercado versus intereses públicos*, internet: <http://W\V\forumglobal.de/soc/bibliot/machado/trans-local.htm:12/11/2003>.

⁴⁵ Osorio Prado, Argelius Guillermo. *Óp., cit.*

capital o por “debilitar, a través de reformas legales y por la vía de hecho, los derechos de los trabajadores, para reducir los costos laborales, aumentar la competitividad de las exportaciones y atraer las inversiones internacionales”,⁴⁶ a través de una pretendida “seguridad jurídica” de características nuevas como es la flexibilidad laboral que, hasta donde se advierte, se traduce en la precarización de las condiciones de trabajo en perjuicio de los trabajadores.

Así, “El efecto directo sobre el empleo de las empresas multinacionales está determinado por dos factores: el grado de intensidad del trabajo que se determina por el coeficiente trabajo - producto, y las dimensiones del mercado existente para dichos productos que está en íntima conexión con la capacidad de las empresas para ampliar sus mercados. La internacionalidad que distingue a estas empresas es un importante factor en la capacidad que tienen para ampliar sus mercados”,⁴⁷ y, “en los casos de efectos indirectos tendrán lugar como consecuencia de: 1) el impacto que causan sobre el ingreso nacional, las rentas públicas y la disponibilidad de divisas; 2) el impacto sobre otras empresas con las que están en competencia o con las que están relacionadas por diferentes mecanismos de mercado; 3) el efecto que producen sobre otras empresas que están directamente vinculadas con las empresas multinacionales en la cadena de producción, por vender o comprar los productos de las multinacionales”.⁴⁸

Por lo anterior, coincidimos con quien afirma que: “...la globalización contribuye a que el poder político [del Estado] sea cada vez menos autónomo y que, en general, los contrapesos nacionales pierden parte de su eficacia; entre ellos, el Derecho del Trabajo y la acción sindical”,⁴⁹ proceso que va acompañado de “una ideología legitimadora, que tiende a privilegiar al capital sobre el trabajo...”⁵⁰: la competitividad, los intereses individuales sobre los colectivos, las nuevas tecnologías y el empresario como “dador” del trabajo, son los “nuevos valores” del mundo globalizado, en donde el Estado no debe intervenir en las relaciones individuales de trabajo, mismas que deben salir del marco legal especial vigente, y en las relaciones colectivas su intervención [del Estado] debe centrarse a restringir y limitar la acción sindical, la negociación colectiva y la huelga, por ser prácticas monopólicas de los trabajadores que obstaculizan el libre juego de la oferta y la demanda de trabajo, de ahí que “El sistema tradicional de relaciones laborales viene sufriendo cambios de diversos orígenes. No es fácil distinguir cuáles de ellos provienen directamente de la globalización y cuáles de otras causas más o menos autónomas pero concurrentes”,⁵¹ que llevaría a la desaparición de las relaciones de trabajo para ser substituidas por múltiples relaciones privadas de carácter civil, mercantil o comercial (como en el siglo XIX) que destruye el empleo y segmenta el existente, lo que se convierte en el paradigma de las relaciones laborales posmodernas: relaciones individuales de carácter civil o comercial, en las que la influencia del empleador es determinante y unilateral, en las que opera la llamada “ley del cobre”, que se traduce en “reducción salarial que se refuerza con modalidades salariales ligadas al rendimiento, flexibilización de horarios en función de las necesidades productivas y, acentuación de la movilidad funcional que si bien no son

⁴⁶ *Ídem.*

⁴⁷ *Ídem.*

⁴⁸ *Ídem.*

⁴⁹ <http://www.ilo./law.edu./pubic/spanish/región/ampro/cinterfor/publ/sala/ermida/globaliz/index.htm>

⁵⁰ *Ídem.*

⁵¹ Capon Filas, Rodolfo. *Participación de los trabajadores en el control de las empresas trasnacionales y nuevo orden económico social internacional*. Ponencias T. 1 del Octavo Congreso Iberoamericano de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Bs.As.: 1983.29.

impuestos por la globalización, si impulsados por ella”.⁵²

El panorama anteriormente descrito plantea “al sindicalismo tradicional la necesidad de adecuar, incluso modificar su actuación, para pasar de una acción a nivel de empresa o establecimiento a otra de escala regional, la denuncia ante foros internacionales del trato de las empresas transnacionales con sus trabajadores en diferentes países, -creación de comités de empresas internacionales, que establezcan condiciones comunes de salario y derechos para puestos equivalentes en los distintos centros de producción mediante la implantación de cláusulas sociales incluidas en los tratados comerciales que prevean códigos de conducta de las empresas y campañas contra la explotación laboral infantil”,⁵³ así como del trabajo de las mujeres, personas mayores o en plenitud y de capacidades diferentes. Una acción sindical que promueva una “cultura sindical” supranacional humanista inspirada en la solidaridad social paralela al proceso de integración regional, como respuesta a la globalización económica y a la consecuente expansión y potenciación de las empresas transnacionales.

Por otra parte, el convenio colectivo (Contrato Colectivo de Trabajo para nosotros) ha tenido, junto con la negociación y la contratación colectiva, un carácter de inderogabilidad por razones de protección al trabajador, incluso la negociación colectiva de condiciones de trabajo cumple un papel de garantía empresarial en el terreno de la competencia económica debido al respeto forzoso por parte de las empresas de niveles retributivos al impedir una menor retribución a la mano de obra. “Sin embargo, en los países industrializados se tiende a la individualización de las relaciones de trabajo debido a la exclusión de un gran número de trabajadores por la falta de cohesión social, misma que se refleja en contratos por periodos de prueba en lugar de por tiempo indeterminado”,⁵⁴ es decir, se privilegia una relación individual y desregulada, sin sindicato, sin negociación colectiva, sin derecho de huelga, sin legislación social especial, sin inspección del trabajo y sin justicia especializada para abaratar el costo del trabajo y así incrementar la competitividad de la empresa, lo que provocaría inversiones que generarían nuevos empleos y así, la concentración del ingreso terminaría beneficiando a todos, lo cual no sucede, baste ver las tasas de desempleo de los países industrializados.

No hay que perder de vista que la “negociación colectiva debe ser considerada desde dos planos: 1) el macro económico, estableciendo las condiciones generales que deben regulada y 2) el micro económico, donde deben analizarse los elementos de su desarrollo entre los actores sociales; es decir, las organizaciones sindicales y los empresarios”.⁵⁵

“El debate entre las exigencias del comercio internacional y las normas laborales protectoras no es nuevo, la propia Constitución de la Organización Internacional del Trabajo en su preámbulo, fija el principio de la justicia social como base de la paz universal”.⁵⁶

La influencia creciente de los países altamente desarrollados y con ellos las empresas transnacionales que tienen en ellos sus oficinas centrales, ha hecho que “las confederaciones sindicales mundiales y europeas (SILOS, CTM y CES) promuevan

⁵² Ghersi, Carlos. *La Posmodernidad Jurídica*. Bs.As.: Gowa 1995. 51.

⁵³ *Ídem*.

⁵⁴ Rotondaro, Rubén. *Los Sindicatos y la Economía Global, ¿Ocaso del Sindicalismo?* Fundación Centro de Estudios Americanos, 1997.35.

⁵⁵ Urquijo, José Ignacio. *Teorías de las relaciones sindicato-gerenciales*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas: 1995.29.

⁵⁶ <http://www.oit.org.com: 03/1112003>

cláusulas sociales con el único objetivo de garantizar un nivel adecuado de condiciones de trabajo mediante la aplicación de normas de trabajo universalmente reconocidas dentro de la OIT, por las que las partes firmantes se comprometan a tomar las medidas para garantizar la vigencia de las normas mínimas de trabajo que especifique un Comité Consultivo Conjunto de la OIT y el GATT (Organización Mundial del Comercio) y, para tal efecto, se podría prever la utilización de una ‘etiqueta social’ de carácter general para aquellos países que cumplan con esos principios y derechos fundamentales y que acepten que sus prácticas sean objeto de inspecciones internacionales que sean fiables y al mismo tiempo autónomas desde el punto de vista legal.”⁵⁷

Al mismo tiempo, la globalización y la integración regional tienden a exigir el redimensionamiento del sistema de relaciones laborales. En efecto, un sistema nacional de relaciones laborales -lo mismo que el Estado nacional-, se va revelando cada vez más impotente para incidir en un terreno que está más allá de sus límites físico - geográficos.

De otra suerte, la reforma al poder judicial, con su reforma a los códigos procesales, tiene su origen en el aumento de la carga jurisdiccional en los ámbitos municipal, local, nacional, regional y mundial. Esta es una realidad que ha obligado a los tres niveles de gobierno tradicionales a adoptar los llamados medios alternativos de solución de conflictos, también llamados medios alternativos de justicia, mediante los cuales las partes pueden resolver sus controversias sin necesidad de una intervención jurisdiccional y que “básicamente se pueden reducir a cuatro: negociación, mediación, conciliación y arbitraje, cada uno de los cuales han sido perfectamente definidos por distintos autores”,⁵⁸ y que tienen como característica común la no intervención de un juez público, o al menos no con facultades decisorias. Para efectos de este ensayo, nos referiremos sólo a la mediación y a la conciliación, en su mínima expresión, para poder ajustarnos a los lineamientos del comité organizador de este Seminario Internacional sobre Derecho y Globalización.

En efecto, la reforma al poder judicial busca aligerar la carga de trabajo en las instancias jurisdiccionales, para lo cual, se intenta generalizar el proceso oral, el aumento de juzgadores y la implementación de la mediación y la conciliación, entre otros, como medios alternativos flexibles y adaptables para la solución de conflictos, en sustitución de los “‘litigios’ donde las partes pertenezcan a sectores marginados con pocas posibilidades de acceso a la justicia formal o tradicional”,⁵⁹ ya que la impartición de justicia es un servicio público, donde el acceso a la misma es una garantía individual; de ahí la imperiosa necesidad de implementar la mediación y la conciliación como procedimientos idóneos para la solución de los conflictos, donde el mediador y el conciliador deben utilizar diversas herramientas para equilibrar las posiciones de las partes y de ahí presentar la o las alternativas de solución, no como un modo o forma de sustituir a la jurisdicción, sino como una nueva forma “de enseñar a los ciudadanos las bondades de la convivencia social y [el] diálogo como efectivo resolutor de problemas”.⁶⁰

En síntesis “en la mediación [las partes] se reúnen con un tercero ajeno e imparcial que facilita la comunicación entre ellas para que puedan delimitar el conflicto y encontrar su solución, sin que aquél realice propuestas de arreglo. En la conciliación se sigue el

⁵⁷ Zamagni, Stefano. *Adaptabilidad y Negociación Colectiva*. Revista de Trabajo, año L No. 4, Sept/Oct. 1994. 15.

⁵⁸ Administración laboral y Ministerios de Trabajo en el siglo XXI, publicación de la Organización Internacional del Trabajo, 1997.

⁵⁹ Memoria del Director General: la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo en la era de la mundialización. Conferencia Internacional del Trabajo, 85ª reunión, Ginebra: 1997.

⁶⁰ Administración laboral y Ministerios de Trabajo en el siglo XXI, publicación de la Organización Internacional del Trabajo, 1997.

mismo procedimiento que en la mediación, y la diferencia radica en que el tercero puede formular propuestas de solución”.⁶¹

De donde concluimos que el Derecho del Trabajo si tiene capacidad de adaptabilidad y, en consecuencia de respuesta a la globalización en la medida en que se atiendan los principios del derecho internacional del trabajo mediante la adopción de una cláusula social, primero a nivel regional y, después a nivel continental, para a futuro llegar a la aceptación de las cláusulas sociales a nivel mundial.

9. Consideraciones finales.

1. El bien jurídico tutelado del Derecho del Trabajo es el trabajo humano.
2. El trabajo es una actividad humana transitiva orientada a transformar la naturaleza para obtener, con la necesaria participación del capital, los satisfactores (bienes y servicios) para atender las necesidades del hombre y de todos los hombres, quienes se dignifican por el trabajo.
3. Subsiste la vigencia del principio de que el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio. Que exige respeto a la libertad y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.
4. El Derecho del Trabajo regula el trabajo humano como fenómeno productivo.
5. Si bien es cierto que el Derecho del Trabajo ofrece un carácter unitario, es susceptible de divisiones internas, así, desde la perspectiva constitucional mexicana, se divide en Derecho Ordinario (artículo 123 Constitucional apartado “A”) y Burocrático (artículo 123 Constitucional apartado “B”, 99, 115 y 116 Constitucionales) y, a su vez, cada una de estas ramas se subdivide en Derecho Individual, Colectivo, Procesal y Administrativo, partiendo de la clasificación tradicional de Derecho Interno o Nacional y Derecho Externo o Internacional.
6. Coincidimos con el Dr. Carlos de Buen Unna cuando sostiene que “la globalización es un proceso (el subrayado es mío) de apertura de las economías nacionales que tiende a integrarlas dentro de un ámbito de competencia internacional, que se manifiesta, hoy por hoy, en dos grandes fenómenos principales: las economías regionales y las empresas multinacionales”.
7. Compartimos la opinión de Arturo Hoyos cuando define a la flexibilidad laboral “en la posibilidad de la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico, las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad.”
8. Es acertado el criterio del laboralista Manuel Alonso Olea, aquí presente, cuando precisa los trece efectos de la globalización en el terreno específico del Derecho del Trabajo consistentes en: “1) multiplicación de los contratos atípicos; 2) mayor

⁶¹ Zamagni, Stefano. *Óp., cit.*

incidencia de contratos de tiempo parcial. 2) [3)] debilitamiento del principio de estabilidad. 4) mayor utilización de los contratos por tiempo determinado; 5) resurgimiento del trabajo a domicilio; 6) decadencia del sistema semanal (módulo ebdomanario en el original, nota del traductor); 7) difusión de la subcontratación; 8) expansión de la multiplicidad de empleos; 9) incorporación de las mujeres al mercado del trabajo; 10) crecimiento de la economía sumergida; 11) ambivalencia de la convención colectiva, con admisión de efectos *in meius e in previs*; 12) utilización del contrato de aprendizaje como medida de fomento del empleo; 13) revisión de la seguridad social, con el objeto de reducir los gastos respectivos.

9. Si por *dumping* social se entiende “...la obtención de ventajas comerciales a costa de ausencia de seguridad social y de derechos laborales para los trabajadores”, la legislación laboral pretende evitar ese fenómeno.
10. Si por cláusula social entendemos “que en los convenios internacionales de comercio figure una cláusula que fije normas mínimas o equitativas de trabajo como condición para beneficiarse de las ventajas que surgen de dichos tratados de comercio”, la Organización Internacional del Trabajo y el GATT (Organización Internacional del Comercio) deberán promover conjuntamente los principios mínimos que deben contener la llamada cláusula social. Sólo de esta manera se podrá compatibilizar el Derecho del Trabajo con la globalización, respetando los principios generales del Derecho del Trabajo.

Xalapa, Ver., a 10 de Febrero de
2006.

BIBLIOGRAFÍA.

- Administración laboral y Ministerios de Trabajo en el siglo XXI, publicación de la Organización Internacional del Trabajo, 1997.
- Bueno Magano, Octavio. *Experiencias laborales de la globalización*. Memorias del Noveno Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Gobierno del Estado de Tlaxcala. Noviembre de 1996.
- Capon Filas, Rodolfo. *Participación de los trabajadores en el control de las empresas transnacionales y nuevo orden económico social internacional*. Ponencias. T. I del Octavo Congreso Iberoamericano de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Bs.As.: 1983.
- Cooter, Robert y Ulen, Tomas. *Derecho y economía*. México: Fondo de Cultura Económica. 1998.
- De Buen Lozano, Néstor. *Derecho del trabajo*, 1. II, México: Porrúa.
- De Buen Unna, Carlos. *El Sindicalismo mexicano frente a la globalización. Las nuevas reglas*. Sexto encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Puebla 1992.
- De la Cueva, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. 1. I, 5^a ed., Reimpresión, México: Porrúa, 1960.
- De la Garza Toledo, Enrique. *La reestructuración productiva en América Latina*. Universidad de Warwick, Inglaterra. Curso en Xalapa, Ver., Octubre de 1996.
- Declaración Tripartita de Principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Publicación de la Oficina Internacional del Trabajo, segunda edición, Ginebra Suiza, 1991.
- Enciclopedia Jurídica Omeba. T. VII. Der - der. Buenos Aires Argentina: Driskill, 1991.
- Estay Jaime, Girón Alicia y Martínez Osvaldo (coord.). *La globalización de la economía mundial. Principales dimensiones en el umbral del siglo XXI*. Instituto de Investigaciones Económicas, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Centro de Investigaciones de la Economía Mundial (La Habana, Cuba) México: UNAM, 1999.
- Gherzi, Carlos. *La Posmodernidad Jurídica*. Bs.As.: Gowa 1995.
- Hernández Álvarez, Osear (coord.). *La flexibilización del trabajo, un estudio internacional*. Universidad Centro Occidental "Lisandro Alvarado", Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara. Barquisimeto Estado Lara, Venezuela: Fundacultura. Conac. Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo. 1990.
- Juan Pablo n. *El trabajo humano, carta encíclica "Cumpliendo con su trabajo Laborem excercens*. 10a ed., México: Paulinas, 1992.

- Laat Echeverría, Bernardo Van Der. *La cláusula social y el comercio internacional: panorama actual*. Memoria del Noveno Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Gobierno del Estado de Tlaxcala, Noviembre de 1996.
- Machado, Jorge. A. S. *Corporaciones Transnacionales y gobiernos locales: intereses de mercado versus intereses públicos*, internet: <http://www.forumglobal.de/soc/bibliot/machado/translocal.htm>:12/11/2003.
- Memoria del Director General: la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo en la era de la mundialización. Conferencia Internacional del Trabajo, 85^a reunión, Ginebra: 1997.
- Murgas Torraza, Rolando. *Los derechos colectivos*. Séptimo Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Mexicali Re., México 1994.
- Ortiz Escobar, R. Jorge. *El sindicalismo y la crisis (primera aproximación)*, memorias del Décimo Encuentro Iberoamericano del Derecho del Trabajo. Gobierno del Estado de Tlaxcala, Noviembre de 1997.
- Legislación laboral Veracruzana*, T.I. Biblioteca Universidad Veracruzana, Xalapa, Ver., México: Universidad Veracruzana. 1999.
- Osorio Prado, Argelius Guillermo. *Globalización y mundo del trabajo*. Inédito, citando a Monseñor Mejía, a su vez citado por Stankiewicz, Francois. *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos*. Trad. Argelius Guillermo Osario P., Bs. As.: HVMANITAS, 1991.
- Rosenbaum Rimolo, Jorge. *Algunas particularidades en torno a la idea moderna del Derecho del Trabajo*. Cuarto Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Puebla, Noviembre de 1990.
- Rotondaro, Rubén. *Los Sindicatos y la Economía Global, ¿Ocaso del Sindicalismo?*, Fundación Centro de Estudios Americanos, 1997.
- Sexto encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Puebla. Noviembre de 1992.
- Urquijo, José Ignacio. *Teorías de las relaciones sindicato-gerenciales*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas: 1995.
- Van Der Laast Echeverría, Bernardo. *La empresa como protagonista del Derecho del Trabajo*. Tercer encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Puebla, Noviembre de 1989.
- Vázquez Vialard, Antonio. *Sindicatos y movimiento obrero. Asociacionismo empresarial*. Néstor de Buen Lozano, Emilio Morgado Valenzuela (coord.). Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas, serie G: Estudios doctrinarios No. 188, México:

UNAM, 1997.

Zamagni, Stéfano. *Adaptabilidad y Negociación Colectiva*, Revista de Trabajo, año 1, No. 4, Sept./Oct. 1994.

LEGISGRAFÍA.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo.

FUENTES DE INTERNET:

<http://ilo.1aw.comelledulpublicspanishlregiónlamprolsinterfor/public/sala!e^rmida!globaliz/index.htm>.

<http://www.i10.11aw.edu./public/spanishlregiónlampro/cinterfor/publlsala!ermida!globaliz/index.htm>.

<http://www.oit.org.com>.