

RELATORÍA

Alfredo SÁNCHEZ-CASTAÑEDA*

Siempre resulta difícil hacer una relatoría de un seminario, sobre todo cuando se trata de un seminario se ha caracterizado por la calidad de los participantes, como ha sido el caso en el Seminario Internacional de Derecho Comparado del Trabajo. ¿Hacia un Nuevo Derecho del Trabajo? No obstante la dificultad de la empresa, trataremos de señalar algunos comentarios de las conferencias y las mesas redondas que tuvieron lugar durante los dos días en que se desarrolló el Seminario.

Las dos primeras conferencias estuvieron a cargo de la maestra Martha Morineau y del doctor Michael Lynk. La maestra Morineau con la ponencia intitulada *Introducción al common law*, se refirió a los orígenes y a las fuentes del derecho del *common law*. Respecto a los orígenes, hizo referencia a la escasa influencia del derecho romano, no obstante que Guillermo el Conquistador de origen francés inicia la tradición del derecho común, es decir del *common law*, y que la *equity* tuviera también una influencia continental en su nacimiento. Respecto a las fuentes del derecho, la maestra Martha Morineau resaltó la importancia de la jurisprudencia como la principal fuente del derecho del *common law*.

Por su parte, el doctor Michael Lynk de la Universidad de Western Notario, se refirió al sistema laboral canadiense. En su ponencia el doctor Link desarrolló una serie de puntos:

* Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

1. Existen dos sistemas. En Canadá conviven dos tradiciones jurídicas: el *common law* y el derecho romanista.
2. El 79% de la fuerza laboral está en el sector de los servicios. Se ha incrementado la participación laboral de las mujeres.
3. El porcentaje de sindicalizados ha disminuido 32% en Canadá y 14% en los Estados Unidos de América.
4. Canadá es una federación descentralizada, la mayor parte de las facultades y funciones constitucionales están delegadas a las provincias.
5. Hay tribunales laborales, pero existen también árbitros laborales privados cuyos honorarios son pagados por las partes.
6. La ley canadiense permite que los trabajadores se organicen por áreas, y los miembros del sindicato pueden decidir la estrategia en cada área.
7. Las huelgas en Canadá están muy restrictiva y se imponen multas a los sindicatos que van a la huelga sin observar requisitos legales. Sin embargo, el derecho de huelga es ejercido por los trabajadores, no obstante las limitaciones. En el caso del los trabajadores al servicio del Estado, en los últimos años, éstos han incrementado el número de huelgas.
8. Existe un principio de libre contratación para los empleadores, sin embargo, se considera al derecho del trabajo como parte de los derechos humanos.
9. A lo largo de la historia del derecho laboral canadiense se ha buscado eliminar actitudes discriminatorias contra los discapacitados, las mujeres, las lesbianas, los homosexuales y los aborígenes.
10. La legislación canadiense consagra el principio de la libre asociación de los trabajadores. Los sindicatos de cuadros (empleados de alta dirección) o de empleados sindicalizados. Se prohíben las cláusula de exclusión por ingreso.
11. En Canadá existe un multiculturalismo debido a la enorme masa de inmigrantes.

Posteriormente el Seminario contó con la participación del profesor William B. Gould de la Universidad de Stanford. Gould en su ponencia intitulada “Sistema jurídico laboral norteamericano”, hizo referencia a los orígenes del derecho laboral en Estados Unidos, el cual surge a partir de la depresión de 1920, ya que la Constitución de 1789 no contiene ninguna regulación en particular en materia de derecho del trabajo. La Gran Depresión de los años veinte permite el origen del derecho laboral debido a las grandes controversias obrero-patronales.

Respecto a las competencias en materia laboral, la Federación puede dictar leyes laborales cuando se trate de comercio entre estados (interestatal), pero existe una competencia de los estados de la Federación para reglamentar las relaciones laborales. Así, a nivel federal, en 1935 aparece la *Nacional Relations Act*, que establece la obligación de negociar de buena fe entre empleadores y trabajadores. Cuando se trate de actividades de comercio que ocurran dentro de los propios estados (intraestatal), es decir, del comercio que se realiza dentro de cada estado.

Una particularidad de los Estados Unidos es la existencia de un Consejo Nacional de las Relaciones Laborales, órgano de naturaleza cuasijudicial, que fomenta el arbitraje entre las partes. Por otro lado, los sindicatos no tienen derecho a imponer cláusulas especiales de exclusión aunque tengan el derecho a realizar contratación colectiva. Asimismo, en el derecho laboral estadounidense se prohíbe la discriminación mediante la jubilación obligatoria en Estados Unidos por la edad, discapacidad y orientación sexual. Finalmente, el profesor Gould señaló que desde los años setenta ha habido un incremento del trabajo temporal y una presencia cada vez más importante de trabajadores indocumentados.

En cuarto lugar participó el doctor Alfonso Oñate, con la ponencia “Planteamientos de la Comisión de Cooperación Laboral para América del Norte”. En su ponencia señaló que el objetivo del Tratado de Libre Comercio es evitar la competencia desleal. En materia de derecho del trabajo, cada miembro acordó respetar su legislación laboral interna. Sin embargo, el anexo 1 del Acuer-

do de Cooperación Laboral contiene once principios comunes, entre ellos:

- respecto a la legislación laboral;
- respeto a los procedimientos jurisdiccionales, y
- compromiso de cada país de aplicar su propia legislación.

En el acuerdo paralelo en materia laboral, existe un sistema de defensa concedido a la sociedad civil, aunque no tenga interés jurídico, para reclamar el incumplimiento de la legislación laboral del país denunciado. En cada país el procedimiento es distinto, con aportación de pruebas y la exposición de los razonamientos y argumentaciones sobre las supuestas violaciones a alguno de los once principios señalados en el anexo 1.

La quinta conferencia estuvo a cargo del doctor Néstor de Buen, con el tema “Las reformas a la Ley Federal del Trabajo”. El doctor De Buen señaló que la Ley Federal del Trabajo de 1931 favoreció las condiciones individuales del trabajo. Sin embargo, resultó negativa en cuanto a las condiciones colectivas de trabajo ya que estaban supeditadas al Estado. Respecto a la justicia laboral, indicó que existía una magistratura del trabajo, que posteriormente se convirtió en juntas de conciliación y arbitraje, con las reformas de 1926, 1968, 1970, 1980.

Posteriormente, el doctor De Buen hizo referencia al proyecto de ley laboral elaborado conjuntamente con Carlos de Buen. También hizo referencia al proyecto del PRD, los intentos de elaborar un código procesal del trabajo, para señalar, finalmente que el presidente Vicente Fox formó una comisión de 22 representantes, 11 trabajadores y 11 particulares, para preparar un anteproyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo, proyecto que será retomado por la STyPS para presentarlo como iniciativa en diciembre de este año.

El Seminario contó también con la excelente participación del doctor Jorge Witker, quien presentó la ponencia denominada “Derechos económicos y sociales en el acuerdo de Libre Co-

mercio para las Américas”. Witker señaló que del 2003 al 2005 debe concretarse el Acuerdo de Libre Comercio para las Américas (ALCA). Entre diversos temas interesantes señalados en su ponencia se encuentran los siguientes:

- Los derechos económicos se inscriben en el campo de los derechos humanos.
- El concepto de la “internacionalización” es distinto al de “globalización”.
- Los derechos del trabajo surgen en la Constitución de 1917, después en la Constitución Rusa de 1918 y más adelante en la Constitución de Weimar en 1919.
- El Tratado de Libre Comercio o NAFTA no contiene ninguna mención de protección al consumidor o de los derechos económicos, en cambio en el Mercosur sí están comprendidos.

Respecto a posibles consideraciones a tomar en cuenta en las negociaciones del ALCA y demás negociaciones paralelas al doctor Witker señaló que:

- Se debe impedir que los gobiernos nacionales se hagan dependientes de los mercados internacionales.
- Que el ALCA no sea un simple proceso mercantil.
- Que los derechos económicos y sociales deben ser incorporados a los tratados internacionales.

Con la ponencia intitulada “Programas especiales y acciones prioritarias de la OIT para América Latina en materia de equidad y género”, participó el doctor Javier González Olachea. En su comunicación, el doctor González señaló que la complejidad del mundo laboral compromete a asegurar una compensación y mejores condiciones de trabajo. Que el derecho del trabajo sólo protege parcialmente a los asalariados, dejando sin protección a otras personas que realizan una actividad laboral.

El doctor González remarcó, entre otros puntos que:

- El nuevo derecho laboral debe tomar en cuenta el contexto internacional.
- El derecho laboral es por su naturaleza flexible y no deben ser rígidas las normas.
- El Derecho del Trabajo tiene como fin el desarrollo digno de la persona.
- Se debe buscar la generación de trabajos decentes. Un trabajo decente propicia igualdad entre hombres y mujeres.
- Existe compatibilidad entre el progreso económico y la protección y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- Se debe otorgar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.
- Se valora hoy en día más a la empresa como fuente de empleo y productora de bienes y servicios.
- Debe haber respeto a los tratados internacionales.
- La OIT busca justicia social y empleo.

Posteriormente, el Seminario Internacional de Derecho Comparado del Trabajo, contó con la participación del doctor José Antonio Bocanegra, con el tema “Tendencia juslaboralistas de España y la Unión Europea”.

El doctor Bocanegra señaló que el nuevo orden laboral en España busca reestructurar el mismo derecho del trabajo, así como hacer compatible el derecho del trabajo con el desarrollo y la globalización. Actualmente el orden económico exige a las empresas la adopción de nuevas tecnologías para lograr una competitividad en los mercados, especialmente en los campos de la informática y las comunicaciones.

Ante el peso de las nuevas tecnologías, el doctor Bocanegra, se planteó la siguiente pregunta: ¿las nuevas tecnologías generan o destruyen el empleo? La respuesta no es fácil ya que en un primer momento se produce una reducción de empleos en el sector industrial, pero a largo plazo genera nuevos trabajos, nuevas

categorías y nuevas tecnologías de trabajo. En el caso de los trabajadores en España y Europa, deben adaptarse a un ambiente cambiante y ser capaces de aprender y desaprender, debido a la inclusión de las nuevas tecnologías. Asimismo deben aplicarse nuevas técnicas de enseñanza y educación profesional, modificando el sistema educativo.

Ante el nuevo mundo del trabajo, el doctor Bocanegra se planteó la necesidad de redefinir el derecho del trabajo, de considerar que la nueva realidad económica exige la flexibilización de nuevas formas de trabajo. Asimismo, discutir si el derecho del trabajo debe seguir excluyendo al trabajo no asalariado.

Otra de las comunicaciones que resultó sumamente interesante fue la intitulada “Tendencias juslaboralistas en Chile y en América Latina”, presentada por el profesor Luis Lezama.

En materia de derecho individual del trabajo el doctor Lezama señaló las siguientes tendencias:

- Flexibilidad absoluta para la admisión y despido de trabajadores.
- Restricciones a la flexibilidad numérica interna por la excesiva rigidez de la jornada diaria.
- Flexibilidad funcional y polivalencia de trabajo.
- Flexibilidad salarial y limitada participación en las utilidades de las empresas.
- Fortalecimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En materia de derecho colectivo del trabajo el doctor Lezama señaló las siguientes tendencias:

- Negociación colectiva en la empresa, no por rama de industria, sino por establecimiento de trabajo.
- Limitación al derecho de huelga.
- Omisión del sector público.
- Mayor autonomía de los sindicatos.
- Coherencia limitada con la normatividad internacional.

Dentro del Seminario Internacional de Derecho Comparado del Trabajo. ¿Hacia un Nuevo Derecho del Trabajo?, también tuvieron lugar tres mesas redondas: Derechos Individuales: Contratación y Rescisión, coordinada por la doctora Patricia Kurczyn; Derechos Colectivos: Negociación Colectiva, coordinada por el doctor Alfonso Bouzas, y Resolución de Conflictos Laborales ¿Juntas o Tribunales de Trabajo?, coordinada por el doctor Hugo I. Morales Saldaña.

En la primera mesa Derechos Individuales: Contratación y Rescisión, se comentó que hay una desvinculación de la realidad con la normatividad, por lo que debe buscarse una concordancia. También se comentó de la necesidad de suprimir el apartado “B” del artículo 123 constitucional.

En la segunda mesa Derechos Colectivos: Negociación Colectiva, se discutió el papel que debe jugar la autoridad estatal en materia sindical; cómo se debe entender la libertad sindical. En materia de autonomía sindical se planteó la interrogante de la posible intervención o no de la Secretaría de Hacienda en la revisión de las finanzas sindicales. Finalmente en la mesa se planteó una pregunta muy interesante, a saber: ¿puede la huelga realizarse para reclamar derechos individuales y no colectivos?

En la tercera mesa Resolución de conflictos laborales ¿Juntas o tribunales de trabajo?, coordinada por el doctor Hugo I. Morales Saldaña, la discusión fue en torno a la necesidad de conservar las actuales juntas de conciliación y arbitraje, en virtud de que son órganos jurisdiccionales tripartitas, que tienen como fundamenta la impartir equidad. No obstante, sin dejar de perder su naturaleza particular se consideró que las juntas de conciliación y arbitraje deben ser objeto de reformas, que permitan lograr una impartición de justicia más expedita.

La otra posición que se manejó fue la necesaria desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje, para crear tribunales del trabajo. En la medida que las juntas de conciliación y arbitraje, si bien tuvieron una justificación histórica, actualmente han dejado de ser el mejor instrumento para impartir justicia laboral.

Esta situación, así es señalada por algunos organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo.

Como se puede constatar, existe dos tendencias, respecto al futuro de las juntas de conciliación y arbitraje en nuestro país; sin embargo, existe un total acuerdo entre las partes —independientemente del mantenimiento de las juntas de conciliación y arbitraje o de la creación de tribunales de trabajo— de la necesidad de reformar la procuración, la impartición y la administración de justicia laboral en México.