

LA INTERNALIZACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DE TRABAJO EN EL MARCO DE LOS ACUERDOS DE LIBRE COMERCIO

Napoleón GOIZUETA H.*

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Los derechos individuales y colectivos de los trabajadores*. III. *Breve análisis de las experiencias de integración regional en las Américas*. IV. *Conclusiones*.

I. INTRODUCCIÓN

Esta ponencia tiene por objeto el tratar de adentrarnos en el interesante tema de la internacionalización de las relaciones individuales y colectivas de trabajo en el marco de los acuerdos de libre comercio para las Américas, que ha sido incluido en el punto dos del Congreso, lo cual es de sumo interés, en virtud de que nos brinda la oportunidad de conocer, profundizar e intercambiar realidades y experiencias de los países de nuestra región, los que a pesar de estar ubicados en un mismo continente tienen entre ellos disparidad de índice de desarrollo humano, que va desde un desarrollo alto, uno medio y otro bajo (Informe PNUD, 2002), y en igual forma, también nos permitirá identificar las tendencias que se puedan visualizar en un futuro muy cercano.

Conviene tener presente que los procesos de integración regional han tenido un alcance que no sólo se limita a lo económico, aun cuando ésta sea la razón central de esto último, sino que además de éstos, sus efectos se han extendido paulatinamente al ámbito sociolaboral, ya que como bien se ha expresado en forma reiterada, el desarrollo, que es una de las necesidades y desafíos de nuestras naciones, debe ser alcanzado en forma armónica entre lo económico y lo social en un contexto de libertades tanto individuales como colectivas, así como de respeto y promoción a la dignidad humana.

* Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

Es conveniente recordar que al derecho del trabajo desde su nacimiento se le han planteado grandes retos y desafíos y que en él siempre se han encontrado vías para canalizarlos y para darles respuestas oportunas y satisfactorias, lo cual le permitió al maestro laboralista mexicano, don Mario de la Cueva, calificarlo como derecho inacabado y derecho dinámico, y que estos retos no han cesado ni cesarán para esta disciplina social, que por el contrario, lo que se observa y visualiza es que ellos se incrementarán, hasta el punto que en la actualidad se están produciendo como fruto, entre otros, del predominio durante la década de los noventa, de las concepciones neoliberales y de la globalización o mundialización e internacionalización de las economías, proceso éste que ha impactado a la sociedad en su conjunto, en donde se acentúan los procesos de flexibilización laboral, con una redefinición de la forma de reformas laborales, y con ello de las relaciones capital-trabajo, a favor del capital, en donde las empresas se reconvierten y compiten unas con otras no sólo a nivel interno (local o nacional), sino también externo (internacional e intra-regional) y en donde en la búsqueda de la tan ansiada y codiciada productividad para ser competitivas, al perseguir reducir los costos de producción y costos laborales, entre los primeros en ser impactados negativamente, ha sido el sector laboral, al que de paso han tratado de involucrar en una competencia hacia abajo entre los propios trabajadores, que como es obvio pensar, va en detrimento tanto patrimonial como de su propia dignidad humana, retos éstos que estamos plenamente seguros que dentro del propio seno del derecho del trabajo encontrarán, como siempre, vías y canales de soluciones apropiadas.

Si el proceso de reformas de la legislación laboral que se ha venido realizando en América Latina ha tenido como telón de fondo, como bien afirma el laboralista de la Organización Internacional del Trabajo, doctor Arturo Bronstein, “la llamada globalización de la economía, o si se quiere la mundialización”, en donde nos presenta al analizar el tema de las Nuevas tendencias del derecho del trabajo en América Latina, además “de su cuestionamiento ideológico”, tres grandes retos que plantea el derecho del trabajo en esta región: contractualidad, atipicidad o precariedad y el de la informalidad,¹ a lo cual se le adiciona la opinión del laboralista uruguayo, profesor Óscar Ermida Uriarte (al continuar tratando el tema

¹ Bronstein, Arturo, ponencia presentada en Diálogo Social y Tripartismo. Jornadas Internacionales del Ministerio del Trabajo, Caracas, 1998, pp. 89 y 90.

de las Nuevas tendencias del derecho del trabajo en América Latina), quien al analizar las alternativas que se han manejado y trayendo a colación a Durán López, nos habla de una cuarta propuesta “que se ha dado en llamar regulación internacional”, derivada de que

...somos cada día más conscientes que nuestros Estados nacionales es cada día menos lo que pueden manejar del tema laboral y del tema económico, entonces hay que ir a una desregulación al nivel en que las nuevas relaciones económicas y laborales se van dando, que es a nivel internacional y aquí surge el debate sobre las cláusulas sociales, sobre las cartas sociales en los procesos de integración, sobre las reformas de las políticas normativas de los convenios internacionales del trabajo e inclusive las formas de acción sindical internacional.²

Sobre esta misma problemática, el profesor Óscar Hernández Álvarez, al analizar los efectos laborales de la integración regional en el punto “F” nos habla de la tendencia a la internacionalización de las relaciones de trabajo, en virtud de que los acuerdos de integración económica conllevan a una apertura internacional de la economía.³

Pensemos en que el contexto es uno de los factores que influyen en la evolución de los sistemas de relaciones de trabajo, y que dentro de este contexto está precisamente el factor económico, por lo que es obvio prever que el proceso de integración económica influirá en el funcionamiento de dicho sistema, tanto a nivel de los actores: gobierno, trabajadores y empleadores como en los mecanismos y procedimientos de dicha relación laboral: conflictos, mecanismos de determinación de condiciones de trabajo y la consulta y el diálogo social; así como también en el factor del marco legislativo y reglamentario.

Todos estos planteamientos nos abren el debate de una serie de aspectos laborales, entre los cuales destacan, por ejemplo, la desocupación sectorial, el riesgo del *dumping* social, el trato discriminatorio, la movilidad geográfica de los trabajadores, la seguridad social y la formación profesional, el de la negociación colectiva como fuente del derecho comunitario, el de la huelga y su flexibilización y el rol de las organizaciones sindicales en este proceso y, consecuentemente, el de la internacionalización de las

² Uriarte E., Óscar, ponencia presentada en Diálogo social y tripartismo. Jornadas Internacionales del Ministerio del Trabajo, Caracas, 1998, p. 99.

³ Hernández Álvarez, Óscar, ponencia presentada en el coloquio internacional Globalización, Integración Regional y Derecho del Trabajo, Roma, 2003.

relaciones individuales y colectivas de trabajo en el marco de los acuerdos de libre comercio para las Américas, el cual es objeto del presente análisis y que comprenderá las experiencias de la Asociación Latinoamericana de Libre Comercio (ALALC), la Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI), el Sistema de Integración Centroamericana (SICA), el Pacto Andino (Unión Andina), el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), el Mercosur, el Grupo de los Tres y el ALCA.

II. LOS DERECHOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES

Para hacer este breve análisis debemos tener presente que en la actividad trabajo regulada como derecho humano fundamental, se distinguen los derechos individuales y los derechos colectivos, en donde podemos enumerar los siguientes:

1. *Derechos individuales*

Los trabajadores, como personas considerados individualmente, son titulares de derechos que le garantizan a él y su familia una subsistencia digna y decorosa, en donde la normativa le atribuye derechos relativos a:

- a) Un salario justo y suficiente.
- b) La protección integral de su persona.
- c) Tiempo de trabajo que le permita descanso y recreación.
- d) Estabilidad laboral.
- e) Capacitación y formación profesional.
- f) Seguridad social.
- g) Otros derechos.

2. *Derechos colectivos*

En igual forma se le reconocen los derechos colectivos con sus tres pilares básicos, como lo son:

- a) Las organizaciones sindicales;
- b) La negociación colectiva, y
- c) La huelga.

III. BREVE ANÁLISIS DE LAS EXPERIENCIAS DE INTEGRACIÓN REGIONAL EN LAS AMÉRICAS

1. *La ALALC*

La Asociación Latinoamericana de Libre Comercio (18 de mayo de 1960), creada mediante el Tratado de Montevideo, teniendo como signatarios a Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay, al cual se incorporaron posteriormente Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela, fue una organización que preveía el establecimiento de una zona de libre comercio a corto plazo, y a largo plazo la creación de un mercado común de libre circulación de personas, bienes y servicios, y que en materia laboral no generó ningún tipo de acuerdo.

2. *La ALADI*

La Asociación Latinoamericana de Asociación de Integración, organismo de naturaleza económica más flexible que sustituyó a la ALALC, no contempla la promulgación de instrumentos sociolaborales; sin embargo, tiene entre sus objetivos el de promover el desarrollo económico y social armónico dentro de la región (artículo 1o. del Tratado de Montevideo de 1980).

3. *El Mercado Común Centroamericano y el Sistema de Integración Económica de Centroamérica*

A los tratados que le han dado vida a estos organismos no se les da relevancia al aspecto social; sin embargo, en el Protocolo de Guatemala (1993) se resalta que el objetivo básico del Sistema es “alcanzar el desarrollo económico y social equitativo y sostenible de los países centroamericanos, que se traduzca en bienestar de sus pueblos”.

4. *El Pacto Andino (Unión Andina)*

El Pacto Andino (Acuerdo de Cartagena 1969), con una visión más amplia, tiene como objetivo fundamental mejorar el nivel de vida de los habitantes de la subregión andina, previendo mecanismos para la armonización gradual de las políticas económicas y sociales.

En marzo de 1973 se firmó el Convenio Simón Rodríguez, que persigue entre sus objetivos: a) proponer y debatir iniciativas en los temas vinculados al ámbito sociolaboral que signifiquen un aporte efectivo al desarrollo de la agenda social de la subregión, contribuyendo con la actividad de los demás órganos del Sistema Andino de Integración; b) definir y coordinar las políticas comunitarias referentes al fomento del empleo, la formación y capacitación laboral, la salud y seguridad en el trabajo, la seguridad social, las migraciones laborales, así como otros temas que puedan determinar los países miembros en los temas sociolaborales andinos.

5. *El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN, 1992)*

Este Tratado fue suscrito por Canadá, Estados Unidos y México, con vigencia desde el 1o. de enero de 1994, y tiene como finalidad la creación de una zona de libre comercio, en donde en las negociaciones se discutió en la oportunidad de su ratificación en Estados Unidos por parte de algunos de sus opositores del movimiento sindical, lo relativo al bajo costo de la mano de obra o *dumping* social.

El Tratado ha sido complementado con la celebración de los Acuerdos de Cooperación Laboral y de Cooperación Ambiental de América del Norte.

Las partes en este tratado de naturaleza económica han adquirido adicionalmente compromisos y objetivos de naturaleza social y laboral, como, por ejemplo, lo relativo a la generación de empleos, mejora de condiciones laborales y niveles de vida, la promoción de la observancia y aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las partes.

Además, se han comprometido en lo relativo a la libertad de asociación y protección al derecho a organizarse, el derecho a la negociación colectiva; el derecho a la huelga, la prohibición del trabajo forzado, restricciones sobre el trabajo de menores, condiciones mínimas de trabajo (salario mínimo y pago de tiempo extra), eliminación de la discriminación en el empleo, salario igual para hombres y mujeres, prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales, indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales y protección de los trabajadores migratorios; promoción ésta que no tiene un carácter de normas mínimas entre las partes.

6. *El Mercosur*

En el Tratado de Asunción de 1991 no fue incorporado lo relativo al tema social, aun cuando como afirma Geraldo von Potobsky, en el prefacio se hizo referencia al “desarrollo económico con justicia social”, para luego en la Declaración de Montevideo (9 de mayo de 1991) reconocer que “es necesario atender los aspectos sociales” del proceso de integración, el cual debe venir “acompañado de un efectivo mejoramiento y de una relativa igualdad en las condiciones de trabajo” de los distintos países,⁴ para luego en todo un proceso evolutivo elaborar y adoptar la Declaración Sociolaboral del Mercosur (1998), en donde en las normas sustantivas relativas a derechos de los trabajadores se contemplan aspectos vinculados a los derechos individuales: no discriminación; promoción de la igualdad; trabajadores migrantes y fronterizos; eliminación del trabajo forzoso; trabajo infantil y de menores; derechos de los empleadores (véanse artículos 1o.-7o.). A los derechos colectivos: libertad de asociación; libertad sindical; huelga; protección y desarrollo de procedimientos preventivos y de autosolución de conflictos; diálogo social; fomento al empleo; protección de los desempleados; formación profesional y desarrollo de recursos humanos; salud y seguridad en el trabajo; inspección del trabajo; seguridad social (véanse artículos 8o.-19).

7. *El Grupo de los Tres*

Este Grupo, integrado por Colombia, México y Venezuela, que suscribieron un Tratado de Libre Comercio el 13 de junio de 1994, en donde en abril de 2001 en la cumbre de presidentes de este grupo acordaron una agenda social afirmaron que

Reconocemos que el combate contra la pobreza y el logro de una distribución más equitativa del ingreso constituyen objetivos prioritarios en nuestra agenda social. A tal fin impulsaremos programas destinados a los sectores más pobres de la población tendientes a la formación de capital humano, para lo cual hemos decidido promover, de conformidad con las legislaciones nacionales, la creación de un Fondo, con la cooperación del banco Interamericano de Desarrollo y la Cooperación Andina de Fomento.

⁴ Potobsky, Geraldo von , “La Declaración Socio-Laboral del Mercosur”, *Derecho del trabajo*, 1999-A.

8. *El ALCA*

El proyecto de Tratado del Área de Libre Comercio de las Américas, que se inicia en Miami en 1994, cuando treinta y cuatro países miembros activos de la Organización de Estados Americanos, con excepción de Cuba, presentaron, a través de sus presidentes, este acuerdo, bajo la iniciativa de los Estados Unidos (Ley Iniciativa para las Américas de 1990 presentada en mensaje al Congreso por George Bush el 14 de septiembre de 1990).

En este Acuerdo el tema laboral no está contemplado, aun cuando sus efectos se harán sentir en los sectores laborales.

IV. CONCLUSIONES

Podríamos terminar a manera de conclusión afirmando que los desafíos siempre han estado presentes en el derecho del trabajo, y que desde la década de los noventa, con el predominio de las concepciones neoliberales y de la denominada globalización, se han hecho presente en los procesos de integración económica nuevos desafíos, a los cuales seguramente el derecho del trabajo canalizará y les dará soluciones, y que dentro de éstos se encuentra lo relativo a la internacionalización tanto de las relaciones individuales como de las colectivas de trabajo.