Liberalización del comercio y derecho del trabajo

Lance Compa

Este informe general considera 23 informes nacionales de colegas de Norteamérica, Sudamérica, Centroamérica, y el Caribe ; de Europa Oriental, Europa Occidental, Europa del Norte y Europa del Sur ; y de la región Asia-Pacífico. Lamentablemente no tuvimos informes de África o de Medio Oriente, o de las naciones de Asia continental.
Los informes nacionales reflejan realidades complejas a veces convergentes y a veces divergentes. Su diversidad y cantidad de detalles establecen claramente, más allá de generalidades como las de este informe general, que se precisan análisis separados para entender las diversas evoluciones en cada región y en cada país. Norteamérica, Centroamérica y Sudamérica conocen cada una realidades distintas. Lo mismo para Europa del Sur, Europa Oriental y Europa Occidental así como las distintas regiones de Asia.
Distinciones incluso más finas resaltan de las evoluciones en estas regiones : en subdivisiones regionales, en países individuales, y en estados y provincias de los países. Los participantes de este Congreso deberían referirse a los informes nacionales para estos detalles y matices. Aquí se intenta dar un amplio sobrevuelo de los temas comunes y de las diferencias clave que resaltan de los informes nacionales.

I. La evolución del derecho del trabajo resultante de los efectos de la mundialización –debates ideológicos y derecho del trabajo

1. Debates Ideológicos

Todos nuestros relatores nos dicen que el derecho del trabajo es un tema que de lugar a debates ideológicos agudos en sus países. El debate tiene lugar a nivel de académicos y de expertos políticos. También tiene lugar a nivel de sindicalistas, empleadores, y sus aliados en los gobiernos o fuera de ellos.
En pocas palabras, el resultado del debate es positive mientras se piensa que la mundialización y sus efectos son negativos. Las evaluaciones hacen hincapié en la « creación » en la descripción de Joseph Schumpeter del mercado tal un proceso de « destrucción creativa ». Los que promueven la mundialización la ven como una fuerza para progresar económicamente y socialmente. Nuevas tecnologías significan nuevas eficiencias y nuevas oportunidades para los países, las empresas y los trabajadores. Nuevas formas de organización del trabajo promueven el espíritu de emprender. Corresponden a la necesidad de los empleadores de reaccionar rápidamente a las condiciones fluctuantes del mercado, así como a la necesidad de los empleados de progresión personal y de ascenso profesional.
Las evaluaciones negativas hacen hincapié en la « destrucción » según la formulación de Schumpeter. Los que critican la mundialización consideran que tiene efectos destructores de cara a los empleos, los salarios y la cohesión social. Los empleadores introducen nuevas tecnologías sin medidas de ajuste adecuadas para los trabajadores afectados. Nuevas formas de organización del trabajo benefician a las empresas, pero ponen a los trabajadores frente a nuevas formas de precaridad.
El debate sobre los aspectos positivos o negativos de la mundialización es necesario y saludable. Sin embargo, nuestro colega griego nos avisó que el debate debía ser un verdadero intercambio de argumentos, y no tan sólo un intercambio de eslóganes.

2. El impacto de la mundialización y la tenacidad de los sistemas nacionales de derecho del trabajo

Los informes nacionales confirman que en todos los países hay presiones para que cambien su derecho del trabajo y de la seguridad social. Los trabajadores y sus sindicatos se encuentran bajo la enorme presión de las fuerzas de la mundialización. Lo mismo sucede con las leyes e instituciones elaboradas durante casi todo el siglo 20 para proteger los derechos y prestaciones de los trabajadores mediante normas legislativas y negociación colectiva.

Un ejemplo en el país que nos acoge es la lucha este año, destacado por nuestros colegas franceses, sobre el Contrato de Primer Empleo (CPE). Nuestros otros colegas no nos informan un tal nivel de movilización de masa y de protesta, pero describen importantes debates y luchas sobre el derecho del trabajo y de la seguridad social en sus países respectivos. En todos los países y regiones hay debates y luchas en cada etapa del desarrollo económico.

Nuestros colegas de Bolivia y otros países de Sudamérica describen esfuerzos para desmantelar normas laborales establecidas por sus constituciones. Nuestros colegas de Alemania y de otras naciones de Europa Occidental describen esfuerzos similares para reducir las protecciones establecidas desde largo tiempo de los trabajadores. En cada caso los empleadores argumentan que estas normas laborales reducidas son necesarias para ser « mundialmente competitivo ».

Si llevamos la agenda neoliberal para reformar el derecho del trabajo y de la seguridad social hasta su lógica conclusión, esto desarraigaría los sistemas de derecho del trabajo y arrastraría las organizaciones de trabajadores y las instituciones de negociación colectiva hacia una caída vertiginosa de las normas laborales mediante el dumping social. Gran parte del debate descrito en nuestros informes enfoca la cuestión de saber si dumping social y caída se dan y hasta que extremo.

No faltan los analistas pesimistas que predicen tales resultados. De hecho, muchos países han adoptado reformas del derecho del trabajo que reducen las normas laborales. Pero nuestros informes muestran que la realidad es mucho más compleja que la visión apocalíptica de la mundialización desarraigando y destruyendo el derecho del trabajo y de la seguridad social y los sistemas nacionales de derecho del trabajo.

A pesar de tendencias alarmistas en muchos de los informes, la conclusión general que su relator general saca de ellos es que los trabajadores, sindicatos y sus aliados en muchos países todavía pueden resistir a estas presiones y defender sus derechos laborales, normas laborales, y leyes laborales. Los sistemas nacionales de derecho del trabajo se tambalearon, pero aguantaron bajo la presión de la mundialización.

Para continuar con la metáfora arborícola : la mundialización pone una tremenda presión sobre los sistemas de derecho del trabajo nacionales. La mundialización rompe ramas y dobla troncos. Pero las raíces de los sistemas de derecho del trabajo se van ramificando por el territorio nacional, alimentadas por la cultura y la historia de las luchas sociales de cada país. Nuestros informes sugieren que la ofensiva de la mundialización y del neoliberalismo en pro de la desregulación laboral, *no* logró desarraigar y destruir los sistemas nacionales de derecho del trabajo a gran escala.

En vez de ello, la situación varía. En algunos países, los trabajadores y los sindicatos han padecido importantes recortes en la protección del derecho del trabajo. En otros países, pudieron prevenir reformas anti laborales o al menos tajar sus ángulos más agudos. En pocos países incluso ganaron nuevas protecciones en el derecho del trabajo.

De la misma manera, con la negociación colectiva, los trabajadores y los sindicatos hicieron concesiones significativas en salarios, prestaciones, horas de trabajo y otras condiciones de trabajo. Pero, en muchos países, también han preservado importantes protecciones y han mantenido su capacidad de representar a los trabajadores en negociaciones y debates políticos nacionales, y de movilizar a los trabajadores cuando es necesario.

3. La ofensiva de la flexibilización

En el ruedo del derecho del trabajo y de la seguridad social, la ideología neoliberal presiona para una agenda reformada a menudo representada por el vocablo « *flexibilización* ». Este vocablo es una expresión de tecnócratas para intensificar el poder de la gestión y reducir el poder de los trabajadores. Nuestros relatores nacionales confirman que en cada país, la « flexibilización » de la agenda de los empleadores es una cuestión crucial en los debates de política pública.
Los ideólogos neoliberales no cesan de condenar leyes laborales « rígidas » (en el Google inglés entre « rigid labour laws » y obtendrá miles de resultados). Note la utilización del lenguaje par llegar a los fines políticos. « Rígidas » tiene connotaciones negativas, mientras « flexibles » atractivo– ¿ prefiere uno tener la fama de tener una personalidad rígida, o una personalidad atractiva ?
Pero para los trabajadores estas leyes « rígidas » son protecciones sociales ganadas durante décadas de lucha y de sacrificio. Lo que los reformadores neoliberales llaman leyes laborales « rígidas » pueden también ser vistas, desde el punto de vista de los trabajadores y de los sindicatos, como leyes « estables » que protegen adelantos ganados difícilmente. Estos incluyen la estabilidad del empleo, salarios, pensiones, atención de la salud, reglamentación de la salud y la seguridad, indemnización por herida y enfermedad en el lugar de trabajo, tiempo de ocio, derechos de organización sindicales, negociación colectiva, etc.
Los informes nacionales sugieren que « flexibilizar » las leyes laborales no es la única exigencia en la agenda neoliberal. Las otras exigencias incluyen la privatización de las empresas nacionales o casi nacionales, la reducción del empleo en el sector público, el abandono de las estrategias de desarrollo económico nacional a favor de los esquemas de integración, y en general crear un clima económico « favorable al inversor ».
Los inversores internacionales insisten en que la flexibilización del derecho del trabajo es necesaria para un clima de negocios favorable. Ejecutivos de compañías transnacionales insisten en que la flexibilización del derecho del trabajo es necesaria para ser mundialmente competitivos. Según nuestros relatores nacionales, muchos gobiernos respondieron a estas exigencias con propuestas de reformas para más flexibilidad en el derecho del trabajo y de la seguridad social.

4. Los características de la flexibilidad

Colectivamente nuestros informes describen varias reformas del derecho del trabajo que sea han logrado, sea se presentan constantemente como soluciones a los problemas de empleo. Incluyen propuestas para :
–eliminar las prácticas de negociación colectiva en la cumbre que extienden las condiciones de los acuerdos negociados a la totalidad del sector de actividad representado por los partenarios sociales, y eliminar las legislaciones nacionales que aplican las mismas condiciones de extensión ;
–abolir la negociación en la cumbre, la negociación por sector industrial, e incluso la negociación por compañía y sustituir estas negociaciones por otras a nivel de fábrica ;
–permitir que los acuerdos empresariales no sigan las normas de acuerdos a más alto nivel
–permitir que los negociadores acepten prescindir de los requisitos mínimos legales, por ejemplo sobre horas de trabajo y pago de horas extras ;
–eliminar los requisitos legales que dicen que las condiciones de empleo deben permanecer una vez expirados los convenios colectivos y que se están todavía negociando los nuevos convenios ;
–promulgar nuevas restricciones respecto a huelgas ;
–conceder excepciones especiales para las condiciones de trabajo en pequeñas y medias empresas ;
–extender los derechos de la dirección, « derecho a gestionar la empresa » por ejemplo eliminando el derecho de empleados a no efectuar ciertas tareas, promociones, despidos, etc. ;

–incrementar sustancialmente la duración del periodo de prueba para nuevos empleados, durante el cual la dirección puede despedirlos sin ninguna justificación y con poca o ninguna indemnización de despido u otra protección social ;
–consentir nuevos contratos de trabajo especializados con protección social reducida, por ejemplo a través de contratos de interinidad, contratos de aprendizaje, contratos para jóvenes, contratos formativos, etc. ;
–establecer periodos de tiempo más largos para calcular las horas extras para que los empleadores puedan hacer trabajar más tiempo a sus trabajadores sin tener que pagar salario adicional ;
–reducir los derechos de baja por enfermedad pagada, de baja por invalidez, de vacaciones y otras formas de lo que los empleadores prefieren llamar « pago por un trabajo no efectuada », a pesar de que para los trabajadores todo esto forme parte de su indemnización por su trabajo ;
–extender el recurso a las agencias de empleo temporal para proporcionar trabajadores « just-in-time » con protecciones sociales reducidas.

5. Cuatro categorías de cambio

En un modesto intento de sintetizar los informes, su relator general ha establecido cuatro categorías para evaluar los informes nacionales sobre el derecho del trabajo y de la seguridad social bajo la presión de la mundialización :

5.1. Ningún cambio en la reglamentación, pero en ocasiones cambio en la práctica

Algunos relatores nacionales nos dicen que los trabajadores, los sindicatos y sus aliados han tenido el suficiente poder de negociación económico y político para impedir en sus legislaciones nacionales las propuestas de flexibilización de gran alcance. Por ejemplo, nuestros colegas mejicanos y de la República Dominicana nos informan se llegó hasta este extremo en sus países. Sin embargo, también nos hacen parto de que *de facto* la desregulación es un fenómeno corriente. Nuestro colega de EEUU nos señala pequeños cambios en el cálculo de horas extras, pero apunta que estos cambios fueron llevados debido a preocupaciones internas de empleadores tradicionales en la economía nacional, y que no están relacionados con las presiones de la mundialización. Las leyes laborales básicas estadounidenses son las mismas que las de 1950 y los años 60.

5.2. Cambios incrementales

Otros relatores nacionales nos dicen que los trabajadores, los sindicatos y sus aliados han tenido el suficiente poder de negociación económico y político para limitar las propuestas de reformas incrementales. Han preservado importantes derechos y protecciones, y rechazado propuestas a favor de una desregulación más extrema. La mayoría de los relatores de Europa Occidental presentaron este escenario (expresado a veces con el término « flexeguridad »). Nuestro relator de Brasil nos describe también un proceso de cambio incremental.

5.3. Cambio substancial

Algunos relatores nos dicen que los trabajadores, los sindicatos y sus aliados en algunos países hacen parte de un balance muy negativo en cuanto a su poder económico y político y concedieron amplias reformas en cuanto a flexibilidad. Esto caracteriza varios países de Europa Oriental en su transición del socialismo a la economía de mercado. Nuestro relator de Perú describe este fenómeno en los años 1990, pero añade que algunas decisiones judiciales han minimizado la mayoría de los cambios excesivos.

5.4. Cambio cíclico

En otro grupo de informes nacionales, nos dicen que los trabajadores, los sindicatos y sus aliados han sufridos importantes contratiempos, pero volvieron a recuperar derechos y protecciones cuando partidos políticos favorables volvieron al poder. Nuestros relatores del Reino-Unido, Nueva Zelanda, Canadá y Argentina señalan que el derecho del trabajo está tomando rumbo hacia el centro, tras extremos hacia el neoliberalismo. Estos cambios cíclicos acompañaron la vuelta al poder en el Reino-Unido y Nueva Zelanda de sus respectivos partidos laboristas, el cambio de poder en los gobiernos provinciales canadienses (que tienen jurisdicción sobre la mayoría de las leyes laborales en Canadá), y los cambios de la coalición al poder en Argentina. Nuestro colega de Argentina identifica tres periodos distintos de reforma y contra-reforma según los cambios en la composición del gobierno.

6. Efectos sobre los tribunales

Nuestros relatores sugieren que los debates sobre la mundialización han afectado las decisiones de los tribunales nacionales en casos de derecho del trabajo pero no a gran escala. El relator de Grecia sugiere que algunos jueces fueron influenciados por debates sobre la mundialización para favorecer los intereses de los empleadores. Nuestro colega de Uruguay dice que los tribunales de su país se han vuelto más receptivos a cambios en las orientaciones económicas.

Nuestro colega de Alemania dice que muchos casos tratan con los efectos de la mundialización, como los derechos de los trabajadores cuando sus empleadores trasladan trabajo a otros países. Pero los tribunales alemanes normalmente han juzgado los casos en función de los principios de del derecho del trabajo nacional, no en función de los nuevos conceptos introducidos por los debates sobre la mundialización.

Al mismo tiempo, nuestros colegas europeos nos recuerdan que los tribunales nacionales tienen en cuenta las directivas europeas, y deben consultar la Corte Europea de Justicia y su opinión en temas de la competencia de la UE. Algunos colegas europeos mencionan el importante caso de Laval, la empresa de construcción en Suecia, y si la CEJ confirmará o anulará la decisión de los tribunales suecos según la cual la empresa de construcción letona Laval debe pagar salarios al nivel fijado en negociaciones entre los sindicatos suecos y los empleadores. El resultado de este caso influenciará claramente el movimiento de harmonización europea hacia una autopista o un sendero sobre las normas laborales.

Ninguna otra región tiene tribunales con tal alcance supranacional. Nuestros relatores de las Américas no mencionaron al *Inter-American Court of Justice (IACJ)* mostrando así la poca importancia que tiene en casos laborales. Según nuestros relatores fuera de la UE, la mayoría de sus tribunales nacionales todavía motivan sus decisiones en las constituciones y la legislación nacionales.

Algunos tribunales tienen cuenta de si un país ha ratificado los Convenios de la OIT, pero por lo general como tela de fondo para una discusión de jurisprudencia nacional. Nuestros colegas canadienses presentan el importante caso *Dunmore* (sobre la protección de los derechos de los trabajadores en la agricultura en la provincia de Notario) como ejemplo de la interacción entre principios nacionales e internacionales. Nuestro colega de Méjico menciona las decisiones de la Corte Suprema contra las cláusulas de « tiendas cerradas » en los convenios colectivos (*cláusulas de exclusión*) y contra un monopolio en el sector público de un sindicato con mandato legal. El tribunal trataba principios internacionales, pero las decisiones se apoyaban sobre todo en las propias garantías constitucionales de Méjico.

En los países de Europa del Este, los principios de mercado han influenciado las decisiones de los tribunales. Nuestro colega de Croacia reporta que los tribunales han dejado de lado del principio de *in favorem laboratoris* herencia del régimen socialista y han adoptado un enfoque contractual en casos laborales, manteniendo el equilibrio entre los derechos de los trabajadores y los de los empleadores.

Nuestro colega de Nueva Zelanda dice que el tribunal supremo ha adoptado conceptos neoliberales para basar algunas de sus decisiones en los años 1990.

7. Efectos sobre la negociación colectiva

La mundialización tiene efectos sobre los *resultados* de la negociación colectiva. La competición mundial es el argumento principal de los empleadores en sus formas de presión, a menudo coronadas de éxito, sobre los sindicatos para que hagan concesiones alrededor de la mesa de negociaciones. Muchos de nuestros relatores nos describen esta dinámica en sus países. Nuestro colega de Alemania, por ejemplo, da casos de concesiones de sindicatos en Siemens y en Daimler-Chrysler.
También, nuestros relatores sugieren que la mundialización y los debates vinculados no afectaron los *sistemas* de negociación colectiva de manera importante. En la mayoría de los países, esto permanece profundamente arraigado en las leyes, instituciones y prácticas nacionales. Todavía, nuestro colega de Nueva Zelanda nos recuerda que su país experimentó un cambio convulsivo en el sistema de negociación colectiva en los años 1990 que ha sido corregida tan sólo en parte desde entonces. Su relator general también tiene conciencia de los cambios dramáticos en el sistema de negociación colectiva en Australia, aunque no hayamos recibido informe del colega autraliano.
Deberíamos también recordar lo que nuestros colegas de Méjico, Bolivia, Perú y otros países en vías de desarrollo nos dicen : que el desarrollo no oficial del sector del mercado del trabajo en sus países tiene importantes implicaciones para la negociación colectiva. Esto pone más presión sobre los trabajadores, los sindicatos y las empresas que negocian convenios colectivos en el sector oficial, mientras excluye a millones de trabajadores de toda forma de negociación colectiva. Nuestro colega de Perú nos informa que el número de peticiones por negociación colectiva cayó de más de 2000 en 1990 a tan sólo 535 en 2003.

8. Consulta entre partenarios sociales

La mayoría de los informes nacionales sugieren que los sindicatos y las organizaciones de empleadores siguen siendo los interlocutores principales en los foros de consulta nacionales e internacionales. Nuestro colega de Austria apuntó que las organizaciones no gubernamentales participan a veces en el diálogo.
La UE posee un sistema muy desarrollado de consulta entre la Confederación Europea de Sindicatos y UNICE el grupo de los empleadores. La mayoría de nuestros colegas informan que sus países tienen un sistema de consulta entre los partenarios sociales sobre los cambios propuestos en leyes laborales. Sin embargo, nuestro colega de Ecuador informa que los sindicalistas fueron excluidos de las consultas sobre la reforma del derecho del trabajo, los derechos laborales en acuerdos comerciales, y otros foros en donde están en juego los intereses de los trabajadores.
Los relatores de Canadá, Méjico y EEUU dicen que el ACLAN establece entidades consultativas en cada país compuesto de gestionarios, representantes de trabajadores, y « público » (sobre todo universitarios). Sin embargo, según nuestros colegas, estos no tienen efectos notables. Más importante fue la colaboración entre sindicatos y ONG, formulando quejas según el acuerdo laboral y siguiendo investigaciones y audiencias públicas.
La mayoría de los relatores no describieron consultas involucrando grupos de la sociedad civil otros que sindicatos o empleadores. Una excepción aparece en los países del Mercosur, en donde la Declaración Socio-laboral del MERCOSUR ofrece papeles institucionales para grupos medioambientales, de consumidores y otros.

II. Derecho de los Negocios y Derecho del Trabajo

Nuestros relatores nacionales apuntan cambios en muchos países en la conexiones entre derecho del trabajo y de las leyes que rigen los negocios. Sin embargo, en una mayoría de casos nuestros relatores no encontraron cambios significativos en el derecho de los negocios debidos a debates sobre la mundialización y presiones. Nuestro colega japonés, por ejemplo, describe decisiones judiciales y legislación sobre el derecho de un empleado a indemnización por un invento resultando del trabajo del empleado, y si el pretender a una indemnización más importante que la estipulada anteriormente en el contrato de trabajo. Pero las decisiones y la legislación dependían de principios internos legales y no de si una norma u otra mejorase la competitividad de la empresa en la economía mundial.

Muchos relatores dieron descripciones importantes de los regímenes legales de sus países sobre la posición de los empleados en transferencias de empresas, insolvencia del empleador, y en procedimientos de despido colectivo. Los informes nacionales sugieren que las tendencias son mixtas. En algunos países las reformas han favorecido a los empleadores. Nuestros colegas canadienses, por ejemplo, mencionan el debate en Québec sobre la Sección 45 del código laboral provincial, en el cual las reformas quitaron algunas restricciones sobre las posibilidades de subcontratación del empleador. En algunos países las reformas han favorecido a los empleados. Nuestro colega croata describe la legislación de 2003 que refuerza las protecciones para los trabajadores en caso de insolvencia del empleador y para los trabajadores afectados por despidos colectivos. En algunos países las reformas posiblemente hayan favorecido a ambos partenarios sociales. Nuestro colega de Finlandia describe la legislación de 2005 que requiere que los empleadores, los empleados y los funcionarios faciliten el re-empleo para los trabajadores afectados por despidos. En general, la mayoría de las leyes nacionales proporcionan un nivel de protección papa los trabajadores en estas situaciones.

Pocos de nuestros relatores nacionales entraron en muchos detalles sobre las normas que rigen la capacidad de los empleados para competir con sus ex-empleadores después de que acabe su contrato de trabajo. Por lo general, las legislaturas y los tribunales contrabalancean los intereses entre empleadores y empleados en el marco legal nacional, sin impacto significativo de debates sobre la mundialización.

III. Integración Regional

1. Impacto sobre el derecho del trabajo nacional : la Unión Europea

Los relatores indicaron que la mayoría de los países son partes en los acuerdos comerciales o en los acuerdos de consultas comerciales de índole regional o bilateral (y claro la mayoría son miembros de la Organización Mundial del Comercio también). Esta integración regional tuvo un impacto diverso sobre el derecho del trabajo nacional y la práctica según la región.

Nuestros informes sugieren que la Unión Europea es un caso aparte. Las directivas laborales de la UE han creado movimientos hacia políticas sobre no-discriminación, derechos de maternidad, baja parental, asambleas de trabajo, horas de trabajo, trabajo a tiempo parcial y otros temas. En un caso interesante nuestro colega de Países-Bajos nos relata detalladamente como el sistema legal nacional ha implementado la directiva europea relativa a trabajadores en el sector de los servicios.

Sin embargo, las semejanzas son temperadas por varias posibilidades de fallo y de derogación y por requisitos limitados de transposición. Nuestro relator del Reino-Unido apunta el enfoque « minimalista » británico para transponer las directivas europeas en la legislación nacional.

Ser miembro de la UE aportó cambios significativos en el derecho del trabajo nacional de los nuevos países entrantes. Nuestro colega croata, por ejemplo, describe los esfuerzos para hacer que el derecho nacional fuese compatible con los *acquis communautaire (*acervo comunitario)**.** Nuestro relator de Turquía dice que esta presión para conformar el derecho nacional del trabajo a las normas de la UE es

un proceso continuo. Pero nuestros informes sugieren que para una mayoría, la integración europea no ha cambiado dramáticamente las leyes laborales nacionales ni las instituciones.
Nuestros relatores nos recuerdan que elementos decisivos de los sistemas nacionales de derecho del trabajo –organización de sindicatos, negociación colectiva y huelgas– quedan fuera del alcance de las directivas de la UE. Estos elementos reflejan un equilibrio de poderes (que puede ser más o menos favorable a los trabajadores o al capital) logrado tras un largo periodo de lucha entre la clase trabajadora de una nación y la clase que la domina. Este equilibrio no cede fácilmente ante la reglamentación de la UE.
Todo el mundo sabe que todo el proyecto de la UE no sigue líneas rectas desde menos hasta más integración o desde más hasta menos soberanía nacional. Mencionada por varios relatores, la derrota de la propuesta de constitución para la UE es la última prueba de las complicaciones del proyecto de la UE. Algunos relatores también mencionan el caso de *Laval un Partneri* ante la Corte Europea de Justicia (involucrando trabajadores letones del sector de la construcción en Suecia, y el problema de saber si deben ser cubiertos por el convenio colectivo sueco o si se les debe pagar salarios letones) como una prueba importante de si la harmonización de las normas laborales de la UE va a ir camino arriba o camino abajo. Para beneficio de la Sociedad y de los participantes en este Congreso, más vale dejar que nuestros colegas de la UE, y no un relator americano, aclaren este tema.

2. Fuera de la UE

Si el proyecto de integración más acabado de la UE tuvo poco efecto sobre los sistemas nacionales de derecho del trabajo, otros esfuerzos de integración a nivel regional tuvieron todavía menos éxito. En Norteamérica, no se puedo medir la influencia sobre el derecho del trabajo y la práctica del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y su acuerdo paralelo sobre el trabajo, y del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), en Canadá, EEUU o Méjico.
El TLCAN tuvo impactos económicos y sobre el mercado del trabajo, aumentando el comercio entre los tres países y creando así puestos de trabajo relacionados con el comercio en algunos sectores. Pero el TLCAN también provocó cierres de manufacturas y la pérdida de miles de puestos de trabajo en EEUU visto que las compañías deslocalizan sus operaciones a Méjico. Sin embargo, ganancias supuestas para Méjico son compensadas por importaciones de EEUU de productos agrarios que destruyen el sustento de millones de pequeños agricultores. Muchos de ellos emigran entonces ilegalmente a EEUU.
Las leyes laborales y las instituciones no han sido cambiadas por el TLCAN ni por el ACLAN. Propuestas para reformar la Ley Federal del Trabajo de Méjico o la ley nacional americana sobre relaciones laborales (*U.S. National Labour Relations Act*) están en punto muerto. En donde hubo cambios, por ejemplo en las provincias canadienses en las cuales los partidos social-demócrata y conservativo volvieron a obtener la mayoría parlamentaria, o en EEUU y en las municipalidades que subieron los salarios mínimos por encima del salario mínimo federal, se ven los frutos de las dinámicas de la política interna. No resultan de la integración regional.
Se puede decir lo mismo de otros acuerdos de integración regional como el Mercosur, la Comunidad del Caribe, el Pacto Andino y agrupamientos regionales de países de la APEC, etc. La integración regional afecta los debates sobre el derecho del trabajo, pero sobre todo en círculos académicos y políticos, los cuales han producido abundante literatura sobre el tema del trabajo y la integración regional. Sin embargo, en una mayoría de casos, cambios concretos, si ocurren, resultan de condiciones nacionales y de dinámicas nacionales, no de la integración regional. Nuestro colega uruguayo concluye que el Mercosur ha desarrollado la economía regional, pero sin los desarrollos sociales que conlleva.
Algunos países han hecho declaraciones de principio o declaran sus intenciones de armonizar sus leyes laborales sobre bases regionales. Por ejemplo, nuestro colega de Perú apunta tales requisitos en el Pacto Andino, pero nota que son puestos en práctica parcialmente y no son ejecutados. Por otra

parte, nuestro colega de Ecuador informa que el Pacto Andino no contiene normas laborales. Aquí una aclaración sería útil.
Nuestros relatores de las Américas apuntan una excepción en relación con la negociación de EEUU — Tratado de Libre Comercio de América Central (TLCAC) –el tratado incluye la República Dominicana y es a veces llamado DR-CAFTA en inglés. Nuestros colegas de la República Dominicana, Honduras y EEUU dan útiles datos sobre el capítulo sobre el trabajo en el tratado.
De cara a las preocupaciones de EEUU, los países de Centroamérica dieron ciertas garantías de reformas de las leyes laborales para estar más conformes con las normas de la OIT. Pero el TLCAC fue aprobado y fue efectivo antes de que interviniesen estos cambios en el derecho del trabajo. Esto está muy alejado de los requisitos exigidos por los EEUU para que se cambien las leyes sobre la propiedad intelectual como condición de su aprobación.
Nuestro colega de Ecuador nos informa que siguen las negociaciones entre EEUU y Ecuador para un tratado de libre comercio que incluiría un capítulo sobre el trabajo semejante al del tratado EEUU-TLCAC.
En conclusión, a la pregunta «¿puede uno hablar de 'regionalización'del derecho del trabajo ? » la respuesta parece ser : « tan solo en la Unión Europea ». Al mismo tiempo, sin embargo, nuestro relator de la UE sugiere que, por lo menos en lo que concierne el derecho del trabajo, la integración continental *no* tuvo el efecto armonizador hasta el punto que se esperaba. La mayor parte de convergencia se da en áreas relativamente sin controversia como la salud y la seguridad o la no-discriminación. El derecho del trabajo y la práctica permanecen profundamente arraigados en los sistemas nacionales.

3. Vínculo comercio-trabajo

El TLCAN y el TLCAC no son meros acuerdos regionales un explícito vínculo entre comercio y derecho del trabajo. Pero el vínculo es frágil. Los países miembros de la UE se comprometen en ejecutar efectivamente sus leyes laborales nacionales, sujetas a revisiones mutuas. Estos acuerdos no establecen normas o autoridades supranacionales.
El capítulo sobre el trabajo en el ACLAN y el TLCAC contemplan la posibilidad de multas contra los gobiernos o sanciones comerciales cuando los gobiernos sistemáticamente no hacen ejecutar sus leyes. Nuestro colega de Honduras apunta que estas multas se retrocederían a los gobiernos incriminados para que las gasten para reforzar el hacer ejecutar el derecho del trabajo. Esto sugiere que la perspectiva de una multa no es un verdadero elemento disuasorio.
Sea como sea, la probabilidad de estas sanciones no es para hoy. En más de diez años de existencia del ACLAN no se ha aplicado ninguna sanción comercial o multa. Nuestros relatores no ven ninguna razón para que el TLCAC dé resultados diferentes.
Nuestro colega de Turquía describe un sistema de consulta complejo entre representantes de las federaciones de sindicatos, las organizaciones de empleadores y el gobierno. Su consulta fue ampliada por un grupo tripartita especial de nueve expertos basados en universidades, tres elegidos por los sindicatos, tres pos los empleadores y tres por el gobierno. Su trabajo dio lugar a una nueva ley que rige los contratos de trabajo individuales.

4. Sistema Generalizado de Preferencias (SGP) y normas laborales

Aunque este no fuese un tema importante en los informes nacionales, los esquemas del Sistema Generalizado de Preferencias (SGP) de EEUU y de la Unión Europea contienen un vínculo comercio-trabajo con algunos efectos. Nuestro relator de Perú nos informa que su gobierno ha mejorado las leyes nacionales sobre la libertad de asociación y ha forzado el trabajo a cumplir los requisitos de EEUU para las prestaciones de SGP.

Nuestro colega de Austria analiza importantes casos bajo el régimen de SGP de la UE involucrando Myanmar, Columbia y Myanmar. La Unión Europea suspendió preferencias sólo en el último caso. Sin embargo, las cláusulas laborales del SGP pueden acarrear cambios positivos incluso sin sanción. Por ejemplo, para mantener su trato favorable bajo el programa de SGP de la UE, Sri Lanka accedió a reconocer sindicatos independientes en algunas fábricas exportadoras.

IV. « Derecho Blando » y la Emergencia de Nuevos Actores

Todos los informes nacionales contienen algún análisis sobre los efectos del « derecho blando » en los debates sobre el derecho del trabajo. Sin embargo, generalmente coinciden en que precisamente porque son « blandas » estas normas laborales y principios no acarrearon cambios directos en el derecho del trabajo nacional y la práctica. Sin embargo, en las empresas, los códigos de conducta y las formas privadas de reglamentación tienen algún efecto.

1. Códigos de Conducta

Los relatores nacionales de EEUU, Canadá y Europa del Norte nos informan que muchas empresas multinacionales basadas en sus países han adoptado códigos de conducta para ellos mismos y sus subcontratistas. Este caso no se da en Japón, nos dice nuestro colega japonés, y tampoco en la mayoría de los países de la OCDE fuera de Norteamérica y Europa del Norte.

Nuestros colegas de países fuera de la OCDE nos informan de que hay mucho menos movimientos de las empresas multinacionales de sus países hacia códigos de conducta. Por otra parte, los relatores de países en vías de desarrollo nos dicen que los subcontratistas en sus países son a menudo afectados por los códigos de conducta requeridos por las empresas basadas en EEUU y Europa. Nuestro colega de Honduras menciona Chiquita Brands y su código para los trabajadores en el plátano, por ejemplo. Nuestro relator de Perú menciona códigos en el sector minero y en el sector de procesamiento y exportación.

Los informes indican que la mayoría de los códigos de conducta incorporan una o más de las normas laborales principales de la OIT, pero se preocupan sobre todo de no-discriminación, de reglas contra el trabajo forzado y del trabajo infantil. Relativamente pocos códigos incluyen la libertad de asociación de los trabajadores.

Además de las normas principales de la OIT, muchos códigos contienen disposiciones reglamentarias sobre la salud y la seguridad y las horas de trabajo. En lo que a salarios se refiere, la mayoría promete sólo los requisitos del salario mínimo y sino siguen la ley del país en que hacen negocio.

Otro enfoque involucra códigos de conducta de coaliciones de interesados, y acuerdo por parte de las economías no-miembro para adherir a estos códigos. Nuestros relatores mencionan estos códigos en Norteamérica como el « *Fair Labour Association* », el « *Worker Rights Consortium* » y el « *Social Accountability International* », y en Europa : la Iniciativa de Comercio Ético, la campaña Juega Limpio, la Fundación Vestir Lo Justo y otros. Nuestro colega del Reino-Unido añadió información sobre normas de inversión socialmente responsable, referentes el ejemplo del índice FTSE4Good de empresas socialmente responsables.

Estos códigos de interesados han dado lugar a substanciales controles e informes. Algunos códigos hacen hincapié en la eliminación de los subcontratistas con proveedores que violan los códigos. Otros hacen hincapié en trabajar con subcontratistas para corregir infracciones sin imponer una sanción económica. En algunos casos, la intervención según los códigos ha remediado a las infracciones. En un caso en Méjico, por ejemplo, los defensores de varios grupos de un código de interesado colaboraron con representantes de Nike, Reebok y Levi's para convencer a un subcontratista en el estado de Puebla para que reconozca a un sindicato independiente que los trabajadores preferían a un sindicato oficialista colocado por el empleador y el gobierno.

Generalmente, nuestros relatores no ven resultados sistemáticos de los códigos de conducta. Algunos relatores sugieren la necesidad de más investigación para examinar sus efectos.

2. Códigos intergubernamentales

Algunos relatores nacionales analizaron códigos intergubernamentales como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Declaración Tripartita de la OIT, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Nuestros colegas de Suecia y Finlandia sugieren que estos instrumentos son bastante destacados en sus países. La mayoría de los otros relatores no les prestaron mucha atención. Todos nuestros relatores reconocen que estas medidas de derecho blando son sobre todo ejercicios de exhortación moral, sin fuerza de ley.

3. Acuerdos marco

Incluso más limitado, ahora casi limitado a Europa Occidental, algunas empresas multinacionales firmaron « acuerdos marco » con federaciones internacionales de sindicatos que intentan fortalecer los derechos de los trabajadores en las cadenas de suministro de las compañías. La mayoría de estos acuerdos contienen compromisos de respetar las normas laborales de la OIT, y un procedimiento para tomar « quejas » cuando los sindicalistas identifican infracciones potenciales. Por ejemplo, nuestro colega de Suecia describe varios acuerdos marco involucrando IKEA, Skanska, SKF y otras MNEs suecas.

Sin embargo, estos acuerdos son todavía relativamente nuevos. Los relatores no dieron casos concretos en que un acuerdo fuese invocado en nombre de los trabajadores, aunque su relator general conoce de casos involucrando los plátanos de Chiquita Brands y los productos alimentarios Danone, entre otros, que dieron resultados satisfactorios.

4. Nuevos actores

Muchos relatores mencionan la actividad de las ONG y otras organizaciones que no son ni sindicales ni patronales como un fenómeno involucrando nuevos actores. Esto incluye representantes religiosos, medioambientales, feministas, de inmigrantes y de otros grupos. La mayoría parece operar al margen de los cambios en el derecho del trabajo, mientras los sindicatos y las organizaciones de empleadores siguen en importantes puestos institucionales. Nuestro colega francés hace un comentario provocador diciendo que los *abogados* del trabajo han tomado una función representativa que ocupaban antes los sindicatos, haciendo uso de las quejas legales y de los casos para establecer nuevas normas de derecho del trabajo. Se podría decir lo mismo de EEUU, donde los abogados privados que emprenden acciones de clase ante tribunales han prevalecido en casos que han otorgado millones de dólares en compensación a trabajadores afectados.

A pesar de una literatura cada vez más abundante sobre las iniciativas de « derecho blando » en el ámbito de los derechos laborales, la mayoría de los relatores encontraron poca investigación sistemática sobre el impacto de estas medidas. Pruebas anecdóticas mencionadas por nuestros relatores sugiere resultados muy variados en ciertos casos. Sería prematuro concluir que el « derecho blando » ha afectado los derechos de los trabajadores en forma significativa y las normas laborales en la economía mundial. Sin embargo, queda claro que es necesario investigar más sobre este tema. Este es un área en que los miembros de nuestra Sociedad podrían traer importantes contribuciones en los próximos años.

V. Conclusión

Quiero dar las gracias a nuestros relatores nacionales por sus esfuerzos para proporcionarnos datos de tanto valor sobre las evoluciones del derecho del trabajo y su práctica en cada uno de sus países. Es verdaderamente imposible en este informe general transmitir como se lo merece la riqueza de análisis y de detalle que se encuentra en los informes nacionales. Recomiendo a los participantes en este

Congreso que estudien detenidamente los informes nacionales para entender la profundidad y la amplitud de los cambios en nuestro campo.