

Sistematización de los Estándares Internacionales de Trabajo en la Globalización Parte I

María Victoria López H. *

Esta es una primera aproximación metodológica de los estándares internacionales laborales. Considerando el mercado laboral en el período de globalización que prevalece en la actualidad, consideramos cinco niveles detectables sujetos a esta sistematización; el nivel individual, característico de cualquier relación laboral y que ha tenido lugar tradicionalmente, con independencia de los mercados que prevalezcan, el nivel colectivo, donde el sindicalismo y la defensa de los derechos laborales se hace efectivo solamente mediante la legislación adecuada y el cumplimiento de la misma, nivel nacional que se traduce en los estándares nacionales de los trabajadores, este nivel se determina a través de la política laboral nacional, nivel regional, en el caso de México determinado por el acuerdo de cooperación laboral del tratado de libre comercio de América del norte, el nivel internacional determinado por las convenciones de la organización internacional del trabajo y los países firmantes de las mismas.

En este estudio el objetivo es construir un pequeño marco de referencia para el análisis de los Estándares Internacionales de Trabajo en el período de la Globalización.¹ El sector trabajo en este proceso ha sufrido un deterioro constante en sus términos de valoración y en las prestaciones y condiciones laborales; podemos afirmar que a nivel mundial, aunque algunos países cuya situación lo permite han logrado

This is a first methodical approach to the international labor standards. Regarding labor market in the now a days period of globalization, I mention five levels in this systematization; individual level, feature of all labor relationship and is the traditional one in any kind of market; collective level, here, the syndicalism and the defense of the labor law can be possible through the suitable legislation and its properly work; national level, it is mean the national workers standards, this level is determinate by the national labor policy; regional level, the Mexican case is determinate by the agreement of labor cooperation of the North American Free Trade Agreement; the international level, determinate by the conventions of the International Labor Organization and all the countries of this organization.

abstraerse de este proceso. Sin embargo existen diversos niveles, no se dan las mismas condiciones laborales en un país altamente industrializado donde los salarios y estándares se han mantenido en un alto nivel de manera tradicional, que en un país donde de manera cotidiana los estándares laborales se encuentran en un nivel bastante precario.

La situación antes descrita corresponde a patrones de desarrollo perfectamente establecidos, donde se pueden detectar en una primera aproximación pero requiriendo de un análisis amplio en términos jurídicos, dos grupos de naciones: naciones altamente industrializadas y países en desarrollo, una tautología que se mantiene y resalta con el proceso de globalización.

A partir de este proceso, el elemento clave para el análisis del sector laboral es el siguiente:

* Profesora de la Universidad Autónoma Metropolitana, Azcapotzalco, Departamento de derecho. Este artículo es parte de la disertación presentada ante Queen Mary & Westfield College, University of London en agosto de 2002. ¹

1. Octavio Ianni, *Teorías de la Globalización*, Siglo XXI Editores, México, 1999. Los fundamentos del capital global están en la fábrica global. El mundo ha sido transformado en una inmensa y compleja fábrica, que se desarrolla a la par de lo que se conoce como centro comercial global. El proceso de dispersión geográfica de la producción se intensifica y generaliza, incluyendo la tecnología, mano de obra, mercados y planeación.

*mientras que la mano de obra se mantiene dentro de un territorio estatal de manera generalizada, lo cual significa un conjunto de estructuras jurídicas que constituyen barreras a la movilidad de los trabajadores, de un país a otro;*² *la producción y en particular los procesos productivos, se trasladan a través de los diversos países, ergo a través de legislación laboral y estándares laborales internacionales diferenciados.*

Nuestro principal objetivo es analizar el ámbito de operación de los Estándares Internacionales de Trabajo,³ especialmente para el caso de México. Consideramos necesario en una primera aproximación crear un modelo donde las diferentes áreas en las cuales los Estándares Internacionales de Trabajo puedan aplicarse sean estudiadas en un marco de referencia general y más adelante visualizar una posible aplicación para un país como México.⁴⁵

Los Estándares Internacionales de Trabajo se convirtieron en un tema fundamental y controvertido cuando se inició el proceso de Globalización, el comercio internacional se volvió sinónimo de producción internacional.⁶ El objetivo último en el tema para efectos metodológicos, sería descubrir de qué manera la Organización Internacional del Trabajo y el Derecho Internacional han cambiado la situación de los trabajadores, las políticas económicas y la actuación de los sindicatos.

Los niveles propuestos para sistematizar los Estándares Internacionales de Trabajo son los siguientes:

Primer ámbito. Nivel individual, o el nivel de los trabajadores. Se materializa mediante un contrato de trabajo, a través de una estructura socio-económica.

En un esquema capitalista existe la propiedad privada de los factores de la producción: tierra, capital y trabajo. Existen también ciertos derechos relacionados con la propiedad. Sin embargo, la propiedad privada está sujeta a ciertas limitaciones que corresponden a los diversos niveles en nuestra sistematización.

Así, corresponde a los sindicatos la defensa laboral de sus agremiados, al Estado implementar la regulación laboral que satisfaga las necesidades de los trabajadores, así como mantener las condiciones económicas y políticas para que esta regulación se cumpla.

En la estructura internacional de Globalización se dan dos niveles superiores adicionales: el de las asociaciones económicas de países que inciden en los elementos antes descritos y el nivel internacional que propone las directrices para llegar a un mejoramiento y a la uniformidad de las condiciones laborales.

Segundo ámbito. Nivel colectivo, se materializa mediante la colectividad de los trabajadores, esto es los sindicatos. Aquí, las herramientas legales son esencialmente los contratos colectivos y los acuerdos a nivel de sindicatos.

Tercer ámbito. Nivel estatal, ha sido fundamental en la introducción de los trabajadores al proceso de Globalización. Se manifiesta principalmente mediante la política económica, a través de la creación del Derecho Laboral. En este nivel subrayamos la obligación de los estados de crear el marco jurídico necesario para un trabajo con justicia, así como para proporcionar las condiciones necesarias para el crecimiento y desarrollo de la economía: la asistencia al desarrollo y la estructuración de una distribución justa de los beneficios.

Cuarto ámbito. Nivel regional, no se encuentra presente en todos los países, sino en aquellos que son parte de una asociación económica. Su función es principalmente ligar los mercados de dos o más economías. Cada una de estas asociaciones tiene intereses y especificaciones particulares. Refiriéndonos a México, sería necesario revisar los Estándares Internacionales de Trabajo que se han incluido en los acuerdos del Tratado de Libre Comercio para América del Norte (TLCAN) y analizar la problemática laboral en México, ya que es uno de los países que son parte de esa estructura. Las herramientas jurídicas necesarias son tanto el TLCAN como todas las leyes relativas.

Si analizáramos meticulosamente los cinco niveles propuestos, deberíamos llegar a saber de qué manera el TLCAN ha influenciado las políticas económicas de México, los trabajadores y los sindicatos: además la forma en que el comercio internacional ha modificado en los últimos veinte años las condiciones del trabajo por todo el mundo.

Quinto ámbito. Nivel internacional, se materializa en los organismos internacionales, entre ellos la Organización Internacional del Trabajo y la Organización

2. Excepto en el caso de la Unión Europea donde existe libre movimiento de circulación para los trabajadores.
3. El término **Estándares Internacionales de Trabajo** equivale a los niveles mínimos en las condiciones de trabajo aceptados internacionalmente, según la Organización Internacional del Trabajo, la OCDE y otros organismos internacionales.
4. ILO, *What are international labour standards?*, [http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/what are/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/what%20are/index.htm)
5. María Victoria López, **Estándares Internacionales de Trabajo**, Revista **Trabajadores** Universidad Obrera de México, No. 27, Octubre 2001, México
6. Octavio Ianni, **op.cil.**

Mundial del Comercio (OMC), las convenciones en derechos humanos, las organizaciones internacionales de comercio y otras de gran relevancia. Los mecanismos esenciales son el Derecho Internacional y la Economía. Sería necesario concentrarse en el elemento de **no** coercitividad del Derecho Internacional.

Primer Nivel. En este trabajo sólo abordaremos incipientemente la relación de los Estándares laborales en el nivel individual.

La organización de esta sistematización de los Estándares Internacionales de Trabajo (EIT) requiere primero, la delimitación de lo que se entiende por "trabajo" para efectos de estos EIT, segundo, las condiciones del comercio internacional y su vínculo con la situación general del trabajo y tercero, los cinco ámbitos de estos Estándares Internacionales. Concepto de Trabajo

Por principio, debemos limitar nuestro objeto de estudio y así conceptualizar qué es "*trabajo*" para efectos de estos estándares.

Es fascinante ver cómo tantas fuentes bibliográficas y organizaciones relacionadas con el tema, tratan de evitar el primer paso: una definición del objeto y como tantos otros definen este objeto en términos tan diversos.

Se pueden determinar dos grupos diferentes que llegan a definir lo que es el "*trabajo*": trabajo es una mercancía de acuerdo a la definición económica de los siglos XVIII, XIX y de inicios del XX⁷. Sin embargo es una definición aún presente, especialmente a partir del proceso de Globalización. Esta definición coincide con los textos en economía ya que el trabajo tiene un precio, se cotiza en el mercado, responde a diversos estímulos económicos y es un elemento del costo de producción conjuntamente con materias primas y costos indirectos.

La teoría del valor del trabajo asume a éste como una mercancía que es propiedad del trabajador, cuyo precio es el salario. Los orígenes de esta definición del trabajo como propiedad se encuentran, no en decisiones dictadas en los tribunales, sino en las

7. Charles Gide. *Politiciel Economy*. D.C. Heath & Co., Publishers. Boston. Traducción autorizada de la tercera edición (1913) de "Cours D'économie Politique" pp. 60-65. Un dilema fundamental de cualquier sistema económico es la escasez de recursos en relación a los deseos. Se hacen necesarias decisiones que determinen de qué manera un volumen dado de recursos va a ser distribuido a la producción y cómo el ingreso derivado de la producción va a ser distribuido entre los diversos factores -capital, trabajo y tierra que son responsables de la misma". Martin C. Schnitzer. *Comparative Economic Systems*. Fourth Edition. South-Western Publishing Co., Cincinnati, Ohio. 1987. Muchos textos actuales no definen lo que es trabajo, simplemente lo toman por sabido.

teorías de Adam Smith: "La propiedad que cada hombre posee es su propio trabajo, así como en el fundamento de toda propiedad, es el más sagrado e inviolable".⁸ Su trabajo es su deseo de usar sus facultades de acuerdo a un propósito que le ha sido señalado. El vende su promesa de obedecer órdenes. Vende su voluntad.

Esta definición es asumida también por organismos como la Organización Mundial del Comercio, el GAT y la Globalización, por estos motivos debería estar sujeta al libre mercado igual que las mercaderías, la tecnología, el capital y otros elementos de la producción, ya que en la actualidad el mercado no es un mercado nacional sino internacional y así debería ser considerado el trabajo.

Sin embargo, esto no sucede y elementos inherentes al trabajo tales como la seguridad social, el derecho al trabajo, salud, etc., se encuentran todavía dentro de los dominios de las fronteras nacionales, lo mismo sucede con el valor del trabajo.

Esta situación distorsiona totalmente los elementos básicos del comercio internacional, particularmente la competitividad y los mercados, que parten de una falsa premisa basada en la **no** liberalización de un elemento central de la producción como es la mano de obra.

Para el grupo de los no economistas, trabajo no es **una mercancía**; para la OIT, las organizaciones de derechos humanos y otros organismos internacionales, *el trabajo es un derecho en la concepción ic-gal*.⁹ Este se materializa mediante un contrato y cada vez que una persona trabaja por un salario, entra en una relación legal.¹⁰

Según Deakin y Morris, el punto de inicio para su análisis es la existencia de la relación laboral como una categoría particular jurídico-económica.

8. Adam Smith, *investigación sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones*. Fondo de Cultura Económica, 1999. México.

9. John R. Commons, *Legal Foundations of Capitalism*. The University of Wisconsin Press. Madison 1959, p.p. 23-28. Salario es el ingreso recibido por un hombre a cambio de su trabajo. El bien aquí es trabajo o mano de obra; quien percibe un salario es quien lo vende, el empresario o patrón aquél que compra. Salario es un método de pago, el cual sólo puede volverse general con la organización capitalista moderna de la industria.

10. Según Baltazar Cavazos Flores: "El artículo 20 de nuestra legislación laboral] positiva considera que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario", y "contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél en virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario". Este autor hace énfasis, en la confusión que se crea entre los términos relación de trabajo y contrato de trabajo. **40 Lecciones de Derecho Laboral**. Trillas. México, 1998

El Derecho Laboral surge de la idea de "la subordinación del trabajador individual a la empresa capitalista". Es por encima de todo, el derecho de un trabajo subordinado y de tal modo específico a ciertas categorías de la relación económica que de alguna manera implican el intercambio de servicios personales o de un servicio remunerado.¹¹

El contrato de trabajo es único en el sentido de crear una serie de derechos para el trabajador, mientras más tiempo exista este contrato, más derechos serán acumulados. La antigüedad es uno de los elementos más valorados en un contrato laboral.

Si nos referimos a un contrato de arrendamiento o de compraventa, ninguna de las características se aplica.

El contrato laboral implica que el trabajador proporciona solamente su mano de obra. Jurídicamente este contrato tiene la particularidad de ser *sinagmático*, creando obligaciones recíprocas, donde el trabajador otorga su esfuerzo y el empleador le paga por ello un salario. Pero, ¿bajo qué categoría legal se vería clasificado?

De pertenecer a los contratos de arrendamiento, la mayor dificultad de este contrato en particular, estaría en que el objeto que se renta no es distinto de la persona a quien pertenece (arrendatario).¹² El rentar la mano de obra es rentar al individuo y la identificación entre el sujeto y el objeto es aún mayor cuando el trabajo en lugar de ser específico, como en el caso del obrero o del empleado, es indefinido, como en el servicio doméstico.

Si perteneciera a los contratos de compraventa, esto implicaría que no hay una relación permanente entre los contratantes.¹³

Si se tomara esta categoría como válida para los contratos de trabajo, estaríamos retrocediendo al siglo xviii, ya que no se crearían derechos permanentes

mediante este contrato. El contrato se termina con la entrega y pago de la cosa.

Utópicamente la mano de obra debería ser contratada mediante un contrato de asociación.¹⁴¹⁵¹⁶ En la actualidad, las relaciones obrero-patronales en países altamente desarrollados, se basan particularmente en una cooperación mutua, en algunos casos, llegando las empresas a otorgar los beneficios de un Estado Benefactor.¹⁷¹⁸

Mediante un contrato, las partes crean sus propias normas, ejercitando así una libertad personal para conducir sus propios negocios

contrato de compra-venta por mucho tiempo. Pero con el devenir de los años, el contrato de trabajo se llegó a desvincular del contrato de compra-venta en virtud de que éste es instantáneo y en el momento en que se celebra se extingue la vinculación entre las partes y en cambio, el contrato de trabajo es precisamente de "tracto sucesivo" y sus efectos empiezan a producirse para el futuro, precisamente en el momento en que se celebra, Baltazar Cavazos Flores, *op. cit.* p. 103

11. De acuerdo con M. Chatelain (De la nature du contract entre ouvriers et entrepreneurs), el contrato salarial es en su esencia, hablando jurídicamente, un contrato de asociación, donde el trabajador contribuye en una parte del negocio colaborando en los productos futuros con su mano de obra. Charles Gide, *op. cit.*
 12. En la última etapa de la Segunda Guerra Mundial, en el periodo de la posguerra, una serie de huelgas de trabajadores convencieron al Congreso de los Estados Unidos de que había necesidad de una nueva legislación en el campo de las relaciones laborales, La ley Taft-Hartley Act, o la ley Acto de Relaciones Gerencia-Trabajadores, fueron aprobadas en 1947, para eliminar algunos abusos por parte de los sindicatos y equilibrar las condiciones de negociación entre trabajadores y gerencia. Sin embargo, en la etapa postindustrial de este país, han cambiado las relaciones en el sentido que Chatelain propuso, según Gide, *op. cit.*. El tipo de trabajo que se realiza ha cambiado de un trabajo intensamente físico, a un trabajo intenso en conocimientos. Para 1984 el porcentaje de trabajadores empleados en las fábricas había disminuido al 27.8 por ciento del total de la fuerza laboral. Los trabajadores de cuello blanco, tienden a identificarse con la gerencia en mayor medida que los obreros. De esta manera se establece una relación de apoyo mutuo entre trabajadores y gerencia. Martin C. Schnitzer, *Comparativo Economic Systems*, South-western Publishing Co., Cincinnati, 1987, p. 106
 13. Chatelain y Valverde sostuvieron que el contrato de trabajo se equiparaba al contrato de sociedad, ya que así como había en este contrato socios capitalistas y socios industriales, que incluso tenían derecho a una participación en las utilidades de la empresa. La objeción a dicho criterio consiste en que en el contrato de sociedad siempre se forma una persona moral distinta a la de los socios lo que no acontece en el contrato de trabajo. Por lo tanto, el contrato laboral dejó de ser considerado como un contrato de sociedad y evolucionó en su forma más simplista a un contrato individual verbal. Baltazar Cavazos Flores, *op. cit.* p. 103
 14. Un factor que complica el tema de las finanzas públicas en Japón, es el papel que la empresa industrial representa en la vida del trabajador promedio japonés. Se puede afirmar que la empresa ha usurpado muchas de las funciones del Estado Benefactor. Algunas funciones que normalmente se proporcionan por el gobierno, por lo menos parcialmente, son otorgadas por la empresa japonesa, tales como servicios médicos, préstamos para viviendas, y alimentos subsidiados, todo esto contribuye al proceso de redistribución del ingreso. Martin C. Schnitzer, *op. cit.*, p. 193
 15. En general, el desarrollo del moderno Estado Benefactor surge de la insatisfacción con la distribución del ingreso, los métodos más utilizados en este sistema son: impuestos al ingreso progresivos y transferencia de pagos. Martin C. Schnitzer, *op. cit.* p. 39
16. Simón Deakin and Gillian S. Morris, *Labour Law*, Butterworths, Reed Elsevier, UK, 2001
 17. Según Baltazar Cavazos: "El contrato de trabajo pasó por muchas vicisitudes antes de haberse podido desligar de los contratos civiles. Durante muchos años el contrato laboral fue asimilado al contrato de arrendamiento, ya que se sostenía que así como una persona podía rentar una casa, a cambio de una renta, también § otra persona podía rentar los servicios de un trabajador a cambio de un salario. Dicho criterio fue finalmente desvirtuado por qs Phillippe Lotmar, en Alemania, cuando manifestó que no era posible dicha asimilación de contratos, en virtud de que al terminarse el contrato de arrendamiento tenía que devolverse la cosa arrendada y al terminarse el contrato de trabajo no era posible que se devolviera la energía utilizada. Baltazar Cavazos Flores, *op. cit.* p. 103
 18. También en Baltazar Cavazos, "Cuando parecía que el contrato de trabajo iba a tener una vida propia laboral, Carnelutti arguyó en Italia que el contrato de trabajo se equiparaba a un contrato de compraventa. Adujo que así como era factible comprar la energía eléctrica, se podría comprar también la energía humana. Cuando se argumentó en contra que la persona humana no podría comprarse o venderse en el mercado, Carnelutti replicó que no se compraba la persona humana, sino simplemente su energía. "5 già, con ello el contrato de trabajo quedó inmerso dentro del

Por esta razón, hay una contradicción entre la nueva filosofía aplicada a partir de 1970 alrededor del mundo conocida como Globalización y la situación de competencia imperfecta en las empresas privadas; provocada frecuentemente por la intervención constante del Estado en la economía, que era uno de los elementos que desequilibraba la estructura en el liberalismo de Adam Smith.

Por muchos años prevaleció la idea de que el gobierno en un sistema capitalista, sin importar su forma de organización, seguiría una política de *laissez-faire* en relación a la actividad económica.¹⁹

El señalamiento necesario en este punto es que a pesar de la intervención del Estado en la economía, la situación de los trabajadores en cuanto a su **movilidad como fuerza de trabajo, ha permanecido sin cambios desde mediados del siglo xviii**.

Durante la etapa de liberalismo económico, la mano de obra tenía como una de sus características la **no**-movilidad, según la ley. Adam Smith como teórico del liberalismo reconoce: "Con arreglo al Estatuto del año cinco del reinado de Jorge I, cap. 27, se establece que se considerará culpable a la persona convicta de haber convencido o estimulado a cualquier operario inglés o empleado en las manufacturas de Gran Bretaña para que emigre a países extranjeros, a fin de dedicarse allí al ejercicio de su oficio, o bien, a adiestrar a otras personas en la práctica del mismo, hallándose sujeto, la primera vez, a una multa de cien libras esterlinas y a prisión hasta el pago de esta cantidad, pero nunca por un tiempo inferior a tres meses". Y también: "Si un artesano cualquiera hubiera emigrado a ultramar para ejercer allí su oficio o adiestrar a otras personas en esa industria y habiendo recibido una admonición de cualquier ministro o cónsul de Su Majestad en el extranjero, o de cualquiera de los secretarios de Estado en funciones, no se reintegrará a este Reino en el plazo de seis meses a partir de esta advertencia, para habitar y residir siempre en él, se le declarará incapaz de recibir ningún legado, o ser ejecutor testamentario o administrador de cualquier clase de persona, incapacitándosele también para adquirir tierras en el Reino, bien sea por sucesión, donación o compraventa.

Por otra parte, será sometido a la confiscación de todas sus tierras a favor de la Corona y de todos sus

bienes muebles e inmuebles. Se le declarará extranjero en todos los aspectos y perderá la protección del Rey".²¹»

Cuando el liberalismo da lugar al intervencionismo estatal, a partir de finales del siglo xix e inicios del **XX**, la inamovilidad de la mano de obra se mantiene aunque ahora las restricciones son diversas, las penas y admoniciones en este período se dan cuando las naciones que cierran sus fronteras a la mano de obra extranjera. Una situación totalmente opuesta a la del liberalismo económico.

En el período neoliberal que vivimos actualmente y que instrumenta la Globalización, las características para la movilidad de la mano de obra siguen siendo las mismas que en el período de inicio del intervencionismo estatal, manteniéndose también éste, con casi una sola excepción: la regulación del trabajo en la Unión Europea, donde el artículo 7 del Tratado de la Comunidad Europea prevé: la libre circulación de los trabajadores de los estados miembros.²¹ Si hacemos un seguimiento de las diferentes concepciones del *trabajo* y de las diversas posturas en el debate, el elemento resultante es que a todo lo largo de la historia del trabajo y de los Estándares Internacionales de Trabajo, ha habido dos concepciones totalmente diversas, que corresponden a dos disciplinas que convergen en el tema: **derecho y economía**.

Para explicar estos resultados, el primer problema parece ser la diversidad de concepciones relacionadas con las disciplinas, no hay convergencia entre las concepciones, tal vez la convergencia puede hallarse en un enfoque interdisciplinario. Debido a que el trabajo se materializa a través del contrato y de la relación salarial, pudiera ser que mediante la aplicación de un enfoque jurídico-económico; se pudieran encontrar nuevos caminos para la discusión.^{22 23}

No es nuestro propósito en este trabajo, seguir un análisis de derecho económico que ya hemos realizado en diversas ocasiones, sino avanzar en cuanto

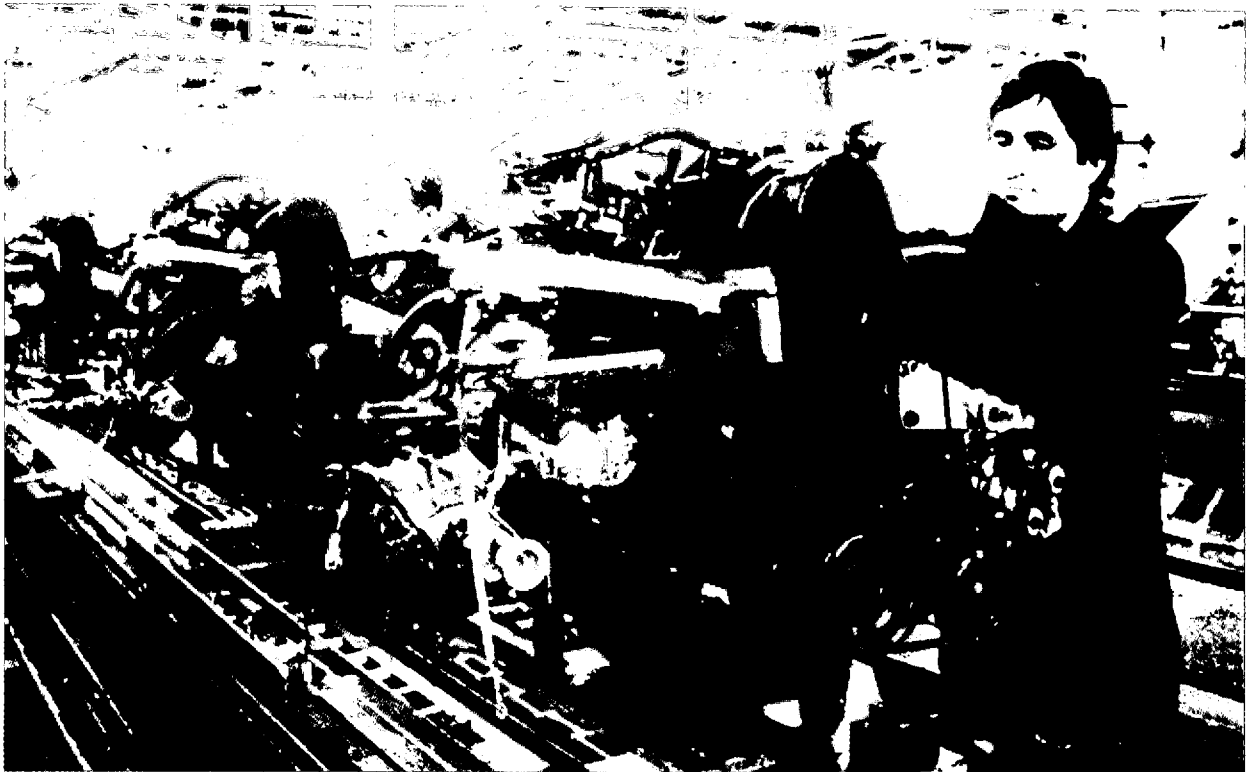
19. El término *laissez faire* se originó en Francia en el siglo XVIII y fue desarrollado más adelante por Adam Smith, *Investigación sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones*, op. cit. p. 630

20. Adam Smith, *Investigación sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones*, op. cit. pp. 587-588

21. María Victoria López H., "Movilidad laboral y libre comercio en América del Norte", *Comercio Exterior*, mayo 1997, México

22. Derecho económico es el concepto de *Wirtschaftsrecht* que también tiene muchas concepciones, pero limitaremos esta referencia al otorgado por Goldschmidt "el derecho de la economía organizada", Roberto Goldschmidt, "El derecho económico", *Revista "La Ley"*, T. 61, 15 noviembre 1952, pp. 754 and s.s.

23. Podemos asumir dos premisas para el examen del Derecho Económico: el proceso de concentración económica y la intervención permanente del Estado en la economía. Estos principios se han planteado en un artículo en proceso de publicación para la Revista *Trabajadores* de la Universidad Obrera de México.



La preocupación principal de los países altamente industrializados en general, no es en la actualidad mejorar sus estándares laborales, más bien su objetivo es prevenir que caigan como resultado de la competencia a la baja en niveles laborales, en la que se han enfrascado los países en desarrollo.

a las condiciones ya dadas en el derecho, considerando los principios económicos del trabajo.

Si existe competencia perfecta en la estructura económica de un país, entonces por definición, ningún vendedor puede cobrar, ningún comprador puede pagar más del precio del mercado. Sin embargo, desde el proceso de concentración económica que tuvo lugar en el siglo XIX y la subsecuente y permanente intervención del Estado en la economía, no hay lugar para la competencia perfecta. Por lo tanto, el "trabajo" no puede ser un elemento más que se cotee en el mercado.

Aunque en la etapa actual ya deberían estarse aplicando muchos más estándares laborales, por lo menos siguiendo la legislación vigente y la adhesión a las convenciones de la OIT, podemos iniciar nuestra sistematización a partir de esta pequeña lista, para revisar en los diversos niveles propuestos cómo se han comportado estos estándares en el caso de México.

Durante los últimos veinte años, coincidiendo con el proceso de Globalización, se presenta un debate tanto político como académico que se basa en las diversas concepciones del *trabajo*. En este debate

se hacen patentes dos concepciones de lo que deben ser los Estándares Internacionales de Trabajo. No se trata solamente de una divergencia superficial, sino de dos percepciones totalmente opuestas en sus fundamentos.

Estas concepciones siguen casi fielmente ese debate. Igualmente, las divergencias corresponden a intereses opuestos, así podemos justificar un enfoque político.

En la primera de ellas se propugna por un neoliberalismo y coincide con la antigua concepción económica, la segunda concepción retoma las ideas de finales del siglo XIX que originaron la creación del Estado de Bienestar en las economías altamente industrializadas de hoy, concepción que coincide con la establecida en la carta de creación de la OIT: **el trabajo no es una mercancía**.

El objetivo último del proceso de Globalización es liberar el comercio mundial. Para lograr esto, la intención sería llegar a la competencia perfecta en términos económicos; a su vez para que esto sucediera, todos los bienes que forman parte de los procesos de producción en los países que se unen a la Globalización deben ser liberalizados. Si uno de estos bienes que

se encuentra presente en todas las formas de producción se congela en un solo lugar y se restringe su circulación en oposición al resto de los bienes, entonces los principios del libre comercio se colapsan. Este sería el caso del "trabajo" al que se le niegan las formas de libre circulación establecidas para el resto de los factores de producción.

Al inicio del proceso de Globalización, hubo preocupaciones tanto en Estados Unidos como en otras economías altamente industrializadas: en cuanto a la posibilidad de que el libre comercio podría reflejarse en una caída de sus estándares laborales, actualmente muy altos, llevándolos al nivel que prevalece en los países en desarrollo, donde estándares y prácticas laborales inadecuados existen muy frecuentemente.

La preocupación principal de los países altamente industrializados en general, no es en la actualidad mejorar sus estándares laborales los cuales han rebasado todos los niveles históricos previos, más bien su objetivo es prevenir que caigan como resultado de la competencia a la baja en niveles laborales, en la que se han enfrascado los países en desarrollo.

En consecuencia, algunos países y ciertos organismos internacionales, han propuesto que es urgente encontrar algún sistema que promueva un aumento generalizado de los estándares laborales entre las naciones en desarrollo, conduciéndolos gradualmente hacia el nivel existente en economías más desarrolladas.

El primer problema es que el "trabajo" se encuentra restringido a la libre circulación internacional por las leyes nacionales. Así no puede emigrar libremente de un país a otro como en el libre comercio, excepto en el esquema de la Unión Europea que hemos mencionado en la pág. 2, o en Estados Unidos de América; los trabajadores que no formen parte de uno de estos dos esquemas, obtienen permisos de entrada en términos altamente restrictivos.

Un segundo problema por el cual la mano de obra como mercancía no puede lograr los beneficios del libre comercio es el hecho que los países en desarrollo deseando atraer inversiones extranjeras directas, tienden a establecer los salarios de los trabajadores en niveles artificialmente bajos -contradiendo así la legislación laboral- muy por debajo de lo que podrían establecerse en el mercado abierto, especialmente en el mercado internacional.

En la Globalización, el "trabajo" es una mercancía y como tal debe obedecer las leyes del mercado.

En un régimen de libre comercio todos los obstáculos

contra la libre circulación del "trabajo" deberían ser eliminados, otorgándoles la misma libertad que otras mercancías y la propiedad industrial obtienen.

LA LIBERALIZACIÓN GRADUAL DE LA MANO DE OBRA A LA CIRCULACIÓN, PARALELAMENTE AL CUMPLIMIENTO DEL NÚCLEO DE ESTÁNDARES DE TRABAJO, TODO ESTO ENCUADRADO EN UN MARCO REGULATORIO AD HOC, PODRÍA REVERTIR GRADUALMENTE EL PROCESO DE DETERIORO DE LOS ESTÁNDARES LABORALES INTERNACIONALES

Conclusiones

Esta propuesta de sistematización de estándares laborales pretende obtener una serie de parámetros estructurales que permita determinar a quienes se dedican al tema de la justicia y el trabajo, cuál es la situación de estos estándares en cada uno de los niveles señalados con el propósito de dar un panorama lo más completo posible de la problemática en un país determinado.

El problema de los Estándares Justos o Injustos de Trabajo ha sido discutido frecuentemente en la Organización Internacional del Trabajo y en la Organización Mundial de Comercio, sin embargo ha sido considerado por los países en desarrollo como un tema de competencia nacional y ligado a la soberanía nacional.

En el ámbito internacional, se debate el establecimiento de los Estándares Internacionales de Trabajo con relación al comercio, esto es, la incorporación de algunos estándares que sean respetados por todos los países que entren al proceso de libre comercio y la Globalización, y que puedan ser supervisados y obligados mediante el comercio internacional.

En el proceso de liberalización global se tendría que incluir como uno de los elementos claves a la mano de obra, para lograr los niveles de competencia perfecta a los que aspiran algunas organizaciones internacionales y ciertos países.

Esta liberalización podría evitar, por lo menos parcialmente, el deterioro de los estándares laborales en las economías en desarrollo causado por el comercio internacional y la competitividad, y ubicaría al mercado laboral en niveles competitivos y no bajo el desgaste generalizado que sufren ahora.

Si al deterioro en los estándares laborales aunamos las premisas del neoliberalismo tales como la no-intervención del Estado en la economía, elemento fundamental para lograr cierto bienestar dentro de la población, podremos entender el proceso de empobrecimiento y de desgaste de las condiciones laborales por las que pasan los trabajadores de estos países.

El comercio y los mercados por sí solos no van a lograr un ascenso de los Estándares Internacionales de Trabajo a nivel mundial, sin embargo, mediante la liberalización gradual de la mano de obra se podría detener el deterioro constante por el que pasan actualmente. Acompañado de la vigilancia al cumplimiento del Núcleo de los Estándares Internacionales de Trabajo, todo esto encuadrado en un marco jurídico oportuno.

Bibliografía

- CAVAZOS FLORES, Baltazar *40 Lecciones de Derecho Laboral*, Trillas, México, 1998
- CHAMBLISS William & SEIDMAN Robert. *Law, Order and Power*. Addison-Wesley Publishing Company. Philippines 1982, 1971
- According to M. Chatelain (De la nature du contract entre ouvriers et entrepreneurs), as in Charles Gide, *Political Economy*
- R.COMMONS John. *Legal Foundations of Capitalism*. The University of Wisconsin Press. Madison 1959. p. 282
- DEAKIN Simón and S. MORRIS Gillian, *Labour Law*, Butterworths, Reed Elsevier, UK, 2001
- GIDE Charles. *Political Economy*. D.C. Heath & Co., Publishers. Boston. Authorized translation from the third edition (1913) of the "Cours D'économie Politique" p. 60-65.
- GOLDSCHMIDT Roberto, "El derecho económico", Revista "La Ley", t.61, 15 Noviembre 1952, p.p. 754 y s.s.
- IANNI Octavio, *Teorías de la Globalización*, Siglo XXI Editores, México, 1999
- International Labour Organization (OIT), "What are international labour standards?," <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm>
- International Labour Organization (OIT), *Fundamental ILO Conventions*, <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/what-are/fundamental/index>
- LÓPEZ H. María Victoria, "Estándares Internacionales de Trabajo", Revista *Trabajadores*, No. 25, Octubre 2001
- , "Movilidad Laboral y Libre Comercio en América del Norte", *Comercio Exterior*, México 1997, México
- OECD, *Trade, Employment and Labour Standards*, París, 1996
- C. SCHNITZER Martin. *Comparative Economic Systems*. Fourth Edition. South-Western Publishing Co., Cincinnati, Ohio. 1987.
- SMITH Adam. *Wealth of Nations*. Book I, chap. vi.
- SMITH Adam, *Investigación sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones*, Fondo de Cultura Económica, 1999, México