

VII. EL DERECHO DEL TRABAJO ANTE LOS PROCESOS DE INTEGRACIÓN ECONÓMICA

Hasta aquí se ha hablado de lo que en diferentes partes del mundo se ha constituido como un derecho laboral globalizado, un modelo laboral que bien que mal ha ido de la mano de los cambios que en materia económica se han suscitado y cuya complejidad sigue aumentando, así como sus implicaciones futuras.

En el caso de América Latina hemos expuesto de forma secuenciada lo que de forma paralela se da en los hechos: procesos de integración económica que traen de la mano un tratamiento específico de las relaciones de trabajo. Esto lleva a reflexionar sobre la forma en que el derecho del trabajo se viene presentando en esta región del mundo, por un lado, las normas estrictamente locales y por el otro las internacionales, las que conforman un complejo jurídico que, entre otras cosas, plantean la pregunta inevitable de su puesta en práctica, es decir, su eficacia.

Si bien es cierto que diferentes países de nuestro continente han buscado diferentes alternativas de respuesta a la anterior interrogante, pareciera que en la reflexión se escapa el papel que las estructuras administrativas juegan en esta discusión, y en concreto los Ministerios de Trabajo, lo que implicaría, por una parte, el plantearnos si un sistema normativo complejo y económico poco atractivo como el que existe actualmente, se está modificando en países como el nuestro, y por otra parte, si responde a las necesidades que trae a primer plano el derecho laboral globalizado en América.

En atención a nuestra primera interrogante, el caso mexicano es ilustrativo. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene

competencias tanto a nivel nacional como a nivel internacional para realizar diferentes acciones tendentes a la materialización de las normas laborales. Particularmente, en el aspecto internacional, conforme al artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, esa Secretaría podrá intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, de Economía y de Relaciones Exteriores; participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores; y las demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.

El Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social regula el funcionamiento de la Unidad de Asuntos Internacionales, cuyas funciones son las de coordinadora, auxiliada con dos subcoordinaciones, la de Política Laboral Internacional y la de la Oficina Administrativa Nacional.

La Unidad citada está encargada del despacho de tales funciones a partir de su creación en 1994, ya que anteriormente, la Secretaría sólo contaba con un área de asesoría para los asuntos internacionales, pero en la actualidad coordina la política laboral internacional; da seguimiento a los compromisos derivados del ACLAN; coordina la participación de México con la OIT; sirve de enlace en las actividades de cooperación en materia laboral con los países con los cuales tenga convenios celebrados; participa en foros internacionales; elabora informes y análisis; propone la celebración o en su caso, la denuncia de convenios en materia laboral, entre las más destacadas.

Por otro lado, el artículo 8o. del Convenio 150 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Administración del Trabajo, Cometido, Funciones y Organización, adoptado en la sesión 64 en 1978 y ratificado por México en 1982, establece que en la medida compatible con la legislación y las prácticas nacionales, los organismos competentes, dentro del sistema de Administración del Trabajo, “deberán contribuir a formular la

política nacional relativa a las cuestiones internacionales del trabajo, participar en la representación del Estado por lo que respecta a tales cuestiones y contribuir a preparar las medidas que en ese terreno hayan de tomarse a nivel nacional”.

Finalmente, el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte se refiere en sus artículos 9o., 10, 11, 15 y 16, a la participación administrativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Todas estas disposiciones permiten dar cuenta de lo que podría llamarse la hipertrofia³⁷ del derecho internacional del trabajo, porque aunque se cuente con el sustento jurídico para la ejecución de diferentes actividades en aplicación de una política laboral internacional determinada, no se cuenta con todos los factores que podrían hacer funcionar este mecanismo.

En primer lugar, es imposible determinar el grado de efectividad de sus funciones, ya que no existe alguna relación estadística que nos permita diagnosticar en qué medida sus objetivos se cumplen y la evolución que se tiene respecto de experiencias anteriores.

Por otro lado, el poco tiempo que ha existido esta unidad administrativa creada especialmente para la administración de los datos internacionales, hace pensar en una muy corta experiencia de los recursos humanos que allí se desempeñan, los cuales no son especialistas en derecho internacional del trabajo.

También la estructura de la Secretaría del Trabajo hace inferir una nula captación de experiencias que al interior del país se tiene respecto de las repercusiones que tendrían las directivas laborales internacionales, careciendo con ello de un análisis del mercado laboral nacional desde la perspectiva internacional, teniendo que recurrir en los análisis de las normas internacionales a simples argu-

³⁷ Javillier, Jean-Claude, “Pragmatismo e innovación en el derecho internacional del trabajo. Reflexiones de un especialista en derecho del trabajo”, *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 133, núm. 4, 1994, p. 554.

mentos teóricos, los que generan hipótesis obsoletas que derivan en conclusiones sin sustento.

Este rezago administrativo, que en algunos casos no materializa en el corto plazo los postulados laborales, no es privativo de México; pareciera que en América Latina se padecen similares efectos a nivel ministerial aunque no a nivel legislativo.