

DERECHO LABORAL MEXICANO Y TRANSNACIONALIZACION DEL CAPITAL

Patrick Staelens Guillot*

Escribir sobre la aplicación del derecho laboral mexicano en las empresas transnacionales puede parecer fútil si se considera que estas empresas se rigen de la misma forma que las empresas con capital nacional por las leyes mexicanas.

Sin embargo el objetivo de nuestra investigación es demostrar la especificidad de las relaciones laborales en dichas empresas y comprobar que aquélla produce consecuencias importantes para los trabajadores y el país huésped.

En la legislación nacional, el carácter específico de estas relaciones laborales no se toma en cuenta, ya que el Artículo 1o. de la Ley Federal del Trabajo estipula que la ley es de observancia general; por lo tanto la aplicación del Derecho Laboral tendría consecuencias diferentes en caso de existir dicha especificidad.

Por otra parte, si bien el tema de las empresas transnacionales ha sido ampliamente analizado por economistas, en cuanto a la importancia del fenómeno en favor o en detrimento del desarrollo nacional, las investigaciones jurídicas han sido escasas y los estudios relativos al campo laboral parecen ser la preocupación de algunos juristas de países desarrollados en la década de los 70.

En los países subdesarrollados el tema está abordado más en función de convicciones políticas que como resultado de un trabajo científico. Así se afirma que las empresas transnacionales son creadoras de empleo o al contrario que descapitalizan a las naciones y desplazan la mano de obra. Se dice que los trabajadores de estas empresas reciben muy buenos salarios mientras otras fuentes indican lo contrario. Todavía más, es común leer

* UAM-Azcapotzalco. Derecho.

que dichas empresas violan de manera constante los derechos laborales (que según este enfoque son siempre favorables a los trabajadores), a pesar de que el objetivo de los códigos de buena conducta (Proyecto Naciones Unidas o delcarción tripartita de la O.I.T.) es el estricto respeto y cumplimiento por parte de estas empresas de los derechos nacionales de los países huéspedes.

Estos datos o afirmaciones contradictorias, nos llevaron a realizar, en el momento en que en México el “nacionalismo revolucionario” decide abrir sus puertas a la inversión extranjera, a realizar una investigación de campo con el fin, por una parte, de determinar si las relaciones laborales en las empresas transnacionales presentan un carácter específico, o si al contrario se asemejan a cualquiera; y por otra parte, evaluar la aplicación del derecho laboral mexicano en dichas empresas. Seleccionamos 35 empresas (30 empresas transnacionales ubicadas en el D.F. y 5 maquiladoras de la frontera norte), en función de su importancia, rama de actividad, número de trabajadores y nacionalidad de las casas matrices.

A partir de cuestionarios preestablecidos, realizamos entrevistas tanto del lado patronal como sindical; los temas de las entrevistas fueron relativas al empleo, salarios, prestaciones, contratación colectiva, sindicatos, huelga y capacitación.

Los resultados conseguidos a través de las entrevistas así como los contratos colectivos de las empresas, al ser procesados, nos llevaron a una doble conclusión que constituye las dos partes del presente trabajo.

- Por una parte, las empresas transnacionales aplican estrictamente el derecho laboral mexicano, y el derecho contractual en aquellas empresas es más “favorable” a los trabajadores que la Ley Federal del Trabajo.
- Por otra parte, este derecho escrito “más favorable”, no implica una condición más ventajosa para los trabajadores sino al contrario, una situación más precaria.

Esta contradicción entre derecho y realidad nos permite cuestionar la naturaleza del derecho laboral, y el papel que cumple en un período de crisis en un país subdesarrollado.

I. Un derecho contractual más “favorable” que la Ley Federal de Trabajo

I.1. Los trabajadores de las empresas transnacionales gozan de un derecho individual del trabajo más “favorable” que el establecido por la Ley Federal del Trabajo.

I.1.1. En las 35 empresas ralecionadas, hemos podido constatar que los salarios mínimos son superiores al salario mínimo legal. Al momento de realizar la investigación el mínimo legal era de 816.00 pesos, mientras en las empresas transnacionales se pagaba entre 903.07 y 1,141.00 pesos a los trabajadores de más bajo nivel.

Cabe aclarar que sin embargo el sobresueldo se puede explicar por una estricta selección de los trabajadores. Por otra parte es im-

portante subrayar, como lo hace un folleto destinado a promover la implantación de maquiladoras en Nogales, Sonora, que el costo salarial neto por hora, incluyendo las cargas sociales, era en México, al 1-01-85, de 1.07 dólar; mientras que era de 4.61 en Estados Unidos, al tipo de cambio 1 dólar = 193 pesos. En un folleto similar para Mexicali, el costo era de 0.90. Con el tipo de cambio actual, se puede decir que la fuerza de trabajo en México es 8 veces más barato que en los Estados Unidos.

Un sobresueldo de 20% sobre salario mínimo es, en estas condiciones, irrisorio.

I.1.2. De la misma forma, las prestaciones previstas por los contratos colectivos son superiores a la ley.

Así se puede notar que en la mayoría de las empresas, los días de descanso obligatorio son más numerosos que los días legales, las vacaciones más prolongadas y la prima de vacaciones superior a la legal.

En lugar de los 6 días previstos por el Artículo 76 de la prima de 25% del Artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo el contrato colectivo de la Ford otorga 10 días, *idem* en la General Motors, la prima es de 155%. En General Electric mínimo 8 días y 50% de prima.

- En cuanto al aguinaldo, los contratos colectivos superan los 15 días del Artículo 87 de la ley, por ejemplo: Ciba-Geigy 1 mes, Anderson Clayton 28 días, Ford 27 días.
- Además los contratos prevén prestaciones inexistentes en la ley como becas para hijos, primas de puntualidad, seguros de vida, gastos médicos, etcétera.

En conclusión nuestra investigación confirma que en materia de salarios y prestaciones, las empresas transnacionales están sobrepasando lo previsto por la ley.

1.2. El derecho colectivo en las empresas transnacionales es superior a las obligaciones previstas por la ley.

I.2.1. La cláusula de ingreso y exclusión en favor de los sindicatos, permitida por el Artículo 395 de la ley, está incluida en todos los contratos de las empresas entrevistadas.

En esta medida se puede decir que las empresas transnacionales respetan, no únicamente la legislación laboral mexicana, sino también la tradición de las relaciones industriales del país. Cabe subrayar aquí la gran flexibilidad de estas empresas en el “uso” del derecho ya que las cláusulas de este tipo están estrictamente prohibidas en la mayor parte de los países de origen de dichas empresas, por ser consideradas como contrarias al principio de libertad sindical. Conquista del movimiento obrero mexicano, constituyen también un importante factor de control de la clase trabajadora, y por lo tanto su inclusión en los contratos colectivos no perjudican al capitalismo internacional.

I.2.2. Relaciones entre empresa y sindicato.

Estas relaciones dejadas por el Artículo 391 de la ley a la negociación colectiva constituyen una parte importante de los contratos colectivos analizados. Así por ejemplo el contrato de la Ford prevé la elección por parte de los trabajadores de 30 representantes sindicales de tiempo completo con goce de sueldo.

La empresa Anderson Clayton concede 120 días de permiso con goce de salario anualmente para los miembros del Comité Ejecutivo.

Ciba Geigy "concede permisos con goce de salario a los dirigentes sindicales, cuando tengan que ausentarse de su lugar de trabajo para atender algún asunto sindical y siempre que sean solicitados por escrito y por conducto del sindicato".

Tal actitud hacia los sindicatos sería muy envidiada en países donde el derecho sindical constituye una sentida reivindicación.

- En todas las empresas seleccionadas la contratación colectiva se realiza cada 2 años y cada año en materia salarial conforme a la ley.

En conclusión, el derecho colectivo, al igual que el derecho individual, es más elaborado en los contratos colectivos que en la legislación.

II. Una condición más precaria de los trabajadores

II.1.1. Los trabajadores de confianza.

El Artículo 9 de la ley indica "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé el puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

El "uso" de este artículo por las empresas transnacionales es interesante. Los contratos colectivos determinarán cuáles son los trabajadores de confianza. Así, en Anderson Clayton: "Sólo se consideran puestos sindicalizados los que quedan incluidos en el Tabulador, los demás se considerarán como de confianza." Ford: "Ambas partes convienen en establecer como puestos de confianza los siguientes: la lista incluye oficinistas, mecanógrafos, archivistas, médicos y todos aquellos otros puestos que impliquen funciones de administración y representación." *Idem* Ciba-Geigy: "repcionistas, telefonistas. Kimberly Clark: "todo el personal de oficinas". "La relación no es limitativa sino enunciativa".

Como podemos constatar el uso del Artículo 9 de la ley lleva como consecuencia que a excepción de los trabajadores obreros todos los demás están considerados como personal de confianza. Esta calificación recibe el consenso de los trabajadores que muy seguido se sienten orgullosos sin percibir los graves inconvenientes de tal calificación: no pertenencia al sindicato, que implica defensa individual de sus intereses, y precaridad del empleo.

II.1.2. La seguridad en el empleo.

En las 35 empresas entrevistadas en 1984 se constató que se procedió a fuertes reducciones del número de trabajadores, hasta un 50% de la planta productiva en algunos casos en 1982, por lo cual el promedio general de las 500 primeras empresas indicaban un decremento del 9.1% cifra rebazada por una gran mayoría de las empresas entrevistadas. En febrero de 1985, las maquiladoras empleaban a 230,000 personas. Podemos afirmar que las empresas con capital extranjero son más sensibles a las fluctuaciones económicas que las empresas nacionales.

Así, en caso de recesión, la inestabilidad en el empleo es mayor. El folleto de promoción de Nogales antes citado, recuerda a los industriales norteamericanos que el despido en México no plantea graves dificultades y que es un asunto barato: "The cost of severance pay in Mexico is really not a factor when a plant manager must decide to retain or terminate an employee."

En conclusión, la condición del trabajador de una empresa transnacional es precaria puesto que la calificación del trabajador de confianza es flexible y dado que en razón de las diferencias salariales entre un país desarrollado y un país subdesarrollado se minimiza el costo de los despidos.

II.2.1. La clasificación de numerosos trabajadores como personal de confianza les elimina del sindicato y por lo tanto quita fuerza a la organización sindical. El caso extremo, es el que se presenta en la empresa I.B.M., donde todos los trabajadores sin excepción son de confianza, lo que permite a la empresa, que emplea 1,700 trabajadores, funcionar sin la presencia sindical.

II.2.2. La contratación colectiva. Si bien se respeta la legislación, en realidad el derecho de los trabajadores encuentra serias limitaciones debidas al carácter transnacional de las empresas.

En efecto el centro de decisión de las empresas está ubicado en otro país y el representante patronal (gerente de relaciones industriales o director de la filial) negocia dentro de un programa establecido por la matriz. Los representantes sindicales por otra parte carecen de la información financiera y contable del grupo empresarial, indispensable para llevar a cabo una verdadera negociación; están en su poder únicamente los datos relativos a la filial. Hemos constatado también que las filiales tienen en algunos casos varias plantas en México y en tal caso cada planta negocia por separado contratos colectivos distintos,

II.2.3. Huelga.

Si bien es cierto que las empresas respetan generalmente el derecho de huelga, podemos constatar que muchas de estas empresas no han conocido movimientos huelguísticos. En forma general las huelgas han disminuido a partir del año 1982.

Por la falta generalizada de contactos entre los sindicatos mexicanos y los sindicatos de las otras filiales, no hubo huelgas de solidaridad. En las entrevistas patronales se negó la posibilidad para estas empresas de transferir la producción de las filiales mexicanas a otros países y sin embargo tal práctica ha sido comprobada a nivel mundial. Algunos empresarios reconocieron que un periodo de crisis, las huelgas evitan la sobreproducción. En conclusión la atomización de la empresa tanto a nivel internacional como nacional tiene efecto vaciar el derecho laboral nacional. Las empresas aplican el derecho sin necesidad de violarlo puesto que se perdió su contenido por medio de la transnacionalización.

Conclusiones

La investigación que hemos realizado nos permite cuestionar la naturaleza jurídica del derecho laboral. Excluyendo de antemano el enfoque idealista, que considera que el derecho laboral es el derecho de la clase trabajadora, tomaremos como punto de partida para nuestras reflexiones el enfoque crítico representado en Francia por el profesor Lyon Caen y el profesor Antoine Jeammaud y en México por el profesor Becerril y la profesora Bensusan. Para estos autores “el derecho laboral tiene una naturaleza contradictoria históricamente vinculado a la dominación capitalista que participa en la constitución y reproducción de las relaciones capitalistas de producción, las enmascara y oculta. Los resultados de nuestra investigación parecen demostrar que en un país subdesarrollado y en periodo de crisis, la naturaleza del derecho laboral es más evidente. Hemos visto cómo, por una parte, a mayor grado de elaboración del derecho, corresponden menos garantías para los trabajadores; por otra parte, cómo un mayor grado de elaboración permite una mayor explotación con el consenso de los trabajadores. Estamos frente a la superexplotación denunciada por Ruy Mauro Marini, pero enmascarada por el derecho laboral vaciado de su contenido por el juego de la internacionalización del capital. Así el derecho es el motor del subdesarrollo y su principal papel es el fomento del capital internacional por el mecanismo de la maquiladorización”. Por lo tanto las empresas extranjeras no tienen que violar el derecho laboral nacional; al contrario: se pueden permitir el lujo de otorgar un derecho más “favorable” que no implica una mejor condición de los trabajadores, ya que con un costo mínimo para el país de origen, el uso del derecho reporta beneficios amplios para el capital (constitución de una élite de trabajadores, competencia con empresas nacionales, consenso, etc.) y transforma así al país huésped, en un país trabajador o país maquilador.

Vemos así un importante cambio de perspectiva que resulta de la internacionalización del capital: el derecho laboral “históricamente vinculado a la dominación capitalista”, tiene ahora consecuencias directas en las relaciones internacionales.

Cuando muchos autores sueñan de un nuevo orden económico internacional, les preguntamos si el derecho laboral no puede ser favorable a los trabajadores, ¿puede el derecho internacional tener tal pretensión?