

EL DERECHO LABORAL EN QUÉBEC Y EN CANADA EN EL CONTEXTO DEL LIBRE COMERCIO CONTINENTAL

Dr. René LAPERRIÈRE *

SUMARIO: Premisa. I. Características del derecho laboral quebequense y canadiense. A. El contexto general. B. Los derechos individuales. 1. El contrato individual. 2. Las condiciones de trabajo. 3. Las normas constitucionales. C. Las relaciones colectivas. 1. El derecho sindical. 2. El sistema de monopolio sindical. 3. Los contratos colectivos. 4. Las huelgas y otras medidas de presión sindical. 5. La protección del derecho de asociación. II. El nuevo contexto internacional. A. El tratado trilateral de libre comercio. 1. El contexto general. 2. Los efectos del libre comercio sobre el derecho laboral y de la previsión social. 3. El movimiento libre de trabajadores y la inmigración. B. Las actitudes frente al cambio del contexto internacional. 1. ¿Una nueva cultura laboral? 2. El nacionalismo económico y el internacionalismo. 3. Del buen uso del decreto laboral e internacional. Conclusiones.

PREMISA

La concretización, en el año 1993, del Tratado de libre comercio norteamericano ha abierto una nueva era de relaciones económicas entre México, el Canadá y los Estados Unidos de América. Este evento ha tenido y tiene también un gran impacto en la evolución del empleo y de las condiciones de trabajo. El derecho laboral, empezando con los contratos colectivos, y siguiendo con las leyes y los reglamentos, ya están afectados y a largo plazo son susceptibles de evolucionar considerablemente bajo las presiones de las nuevas realidades de los mercados del trabajo.

Este texto, escrito por un jurista laboralista quebequense, se inscribe en el contexto político, económico y jurídico de Québec y de Canadá. Mis dos grandes objetivos en este artículo son los siguientes: el primero es el de hacer un llamado a la atención de los lectores mexicanos

* Profesor de Derecho Laboral Comparado e Internacional, en el Departamento de Ciencias Jurídicas, de la Universidad de Québec en Montreal (UQAM), Canadá.

sobre dos series de consideraciones e invitarlos a una reflexión de ellas. Las primeras consideraciones conciernen a las principales características que distinguen el derecho del trabajo de Canadá y Quebec, comparándolas al derecho mexicano y teniendo en cuenta las diferencias culturales en cuanto a ciertos aspectos jurídicos, políticos, sindicales, y de contexto económico. Las segundas consideraciones están relacionadas con la nueva situación creada por la concretización del TLC y del ACLAN, Acuerdo para la Cooperación Laboral de América del Norte.

1. *CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO LABORAL QUEBEQUENSE Y CANADIENSE*

A. El contexto general

Canadá, como México, está formado de una confederación de estados que reciben el nombre de provincias. La provincia de Québec se distingue de las otras por su cultura y su lengua francesa hablada por la mayoría de la población. El territorio del sur de Québec, situado a lo largo del Río San Lorenzo, y que se extendía hasta los Grandes Lagos y hasta el valle del Río Mississippi, se denominaba antiguamente Nueva Francia hasta la conquista inglesa de 1759 a 1760. La constitución actual,¹ aprobada en 1867, ha sido el resultado de una serie de compromisos históricos que concedieron derechos especiales para el pueblo francés canadiense, particularmente el mantenimiento del derecho civil en Québec y un cierto grado de autonomía provincial que fue extendido por la jurisprudencia de la más alta corte colonial, el Consejo Privado de la Cámara de la Nobleza (House of Lords) de Inglaterra, según el célebre principio de la colonización "dividir para reinar". Desde 1949 la Corte Suprema de Canadá se ha convertido en la Corte de última instancia en Canadá y su jurisprudencia se ha vuelto más centralista.

El resultado de esa evolución se observa en el hecho que al 90% de los trabajadores canadienses el derecho que se aplica es de ámbito provincial, la competencia federal limitándose a los servidores públicos del gobierno federal y a los empleados de las empresas privadas cuyas actividades económicas son de ámbito federal, en los sectores de trans-

¹ *British North America Act*, 1867 (U.K.).

portes interprovinciales, telecomunicaciones, radio y televisión y bancos. La Constitución canadiense no prevé derechos especiales para los trabajadores, como lo hace el título sexto "Del trabajo y de la previsión social" de la Constitución mexicana. Tan sólo enuncia el principio de la libertad de asociación en la *Carta canadiense de derechos y libertades*,² concertada apenas en 1982 sin el acuerdo de Québec quien desde 1975 posee su propia *Carta de derechos y libertades de la persona* [humana].³

B. Los derechos individuales

En esta parte examinaremos el derecho del trabajo que se aplica en Québec, señalando que la ley federal es muy semejante y sigue principios similares. Las únicas diferencias son de forma o de estilo jurídico.

1. El contrato individual

La relación fundamental del empleo asalariado está regida por el *Código civil de Québec*,⁴ reformado en 1991 para tener en cuenta la jurisprudencia más reciente. Sin embargo, su significación no es tan fuerte por la existencia de otras leyes más recientes que se aplican a los asalariados ordinarios: la *Ley de estándares del trabajo*⁵ y la *Ley de seguridad e higiene ocupacionales*.⁶ Estas leyes rigen las condiciones de las relaciones de trabajo.

En Québec, como en Canadá, el desempleo es un problema muy grave, que es difícilmente calculable si se toman en cuenta las formas variadas de trabajo atípico (trabajo a tiempo parcial, temporal, ocasional...) y el desespero en la búsqueda de empleo. En nuestra opinión, el derecho canadiense o quebequense no reconoce el principio a un derecho al empleo. Para la gran mayoría de la gente se trata más bien de la obligación de trabajar para sobrevivir. Añadiremos también que para tener en cuenta las importantes diferencias de circunstancias entre nuestros dos países, el trabajo informal no se presenta como un sector importante sin algún tipo de control oficial. Es más bien un

² L.R.C. (1985), *App.* II, núm. 44 (1982).

³ L.R.Q., c. C-12 (1975).

⁴ L.Q. 1991, c. 64, art. 2085-2097.

⁵ L.R.Q., c. N-1.1 (1979).

⁶ L.R.Q., c. S-2.1 (1979).

método de evasión fiscal en algunos sectores de actividades tal como la construcción residencial, o como un medio de explotación de los trabajadores inmigrantes.

En principio, a excepción de razones económicas, los patrones no pueden terminar un contrato de trabajo “sin causa justificada y suficiente”.⁷ En este caso, los trabajadores con tres años de antigüedad en la empresa tienen un recurso administrativo para obtener el restablecimiento de su empleo y de su salario. Además, los asalariados tienen el derecho de ser prevenidos de su licenciamiento o de ser pagados por la duración completa del periodo de aviso no recibido.

2. *Las condiciones de trabajo*

Se encuentran en la *Ley de estándares del trabajo* muchos estándares legislativos que se aplican al contrato individual de trabajo y que determinan las condiciones mínimas de trabajo, en lo que concierne a la duración del trabajo (jornada de trabajo, días de descanso, días festivos, vacaciones), al salario (remuneración mínima, pago de horas suplementarias, protección del salario), a las licencias personales, familiares y de maternidad. Por ejemplo, el salario mínimo se establece en \$ 6.40 (dólares canadienses) por hora (aproximadamente 32 pesos). Sin embargo, si se tiene en cuenta el costo de la vida, se necesitan 47 horas de trabajo por semana pagadas a esta tasa para poder salir del límite de la pobreza, según los cálculos de los organismos caritativos.

De la misma manera, la *Ley de seguridad e higiene ocupacionales* prescribe las obligaciones de las empresas y prevé el ejercicio de un derecho de negación de la ejecución de un trabajo que presente un peligro inacostumbrado o de contaminación. Esta ley se preocupa también de la prevención de los accidentes y de las enfermedades profesionales, y ofrece a las mujeres embarazadas la posibilidad de poder llevar a cabo tareas simples que no pongan en peligro su estado de embarazo. Mediante su aplicación, la ley organiza también la participación de los asalariados y de sus sindicatos.

Por supuesto, el problema principal de estas leyes que se aplican a la mayoría de los empleados, es su cumplimiento, particularmente cuando no existe ningún sindicato en el establecimiento de trabajo. Existen comisiones administrativas encargadas de la inspección de las

⁷ *Ley de estándares de trabajo*, *supra*, nota 5, artículo 124.

condiciones del trabajo y la misión de ayudarles a los trabajadores víctimas de hechos u omisiones ilegales por parte de sus patrones. Sin embargo, los ingresos de estas comisiones provienen de un impuesto exigido de las empresas, que están interesadas en presionar a las comisiones y al gobierno de quien dependen, para obtener alivio en sus cargas tributarias, disminuyendo en esta forma, las actividades y las renuncias de las comisiones.

En tiempos de recesión económica, este tipo de problema de cumplimiento se generaliza, porque los recursos jurídicos son más o menos accesibles con largos retrasos. Esto trae como consecuencia, en muchas ocasiones, que las víctimas comprometan o renuncien a sus derechos. La crisis de los presupuestos públicos y las restricciones impuestas a los programas de previsión social, particularmente el seguro contra el desempleo, incita a los trabajadores a abandonar sus derechos de reclamación contra sus patrones por miedo de que éstos los despidan por mala conducta. Esto los privaría completamente de sus derechos de prestaciones de desempleo. En pocas palabras, se comprueba que la aplicación de estas normas es mucho más eficaz cuando los trabajadores están organizados en sindicatos que tengan como objetivo la defensa de sus intereses.

3. *Las normas constitucionales*

Como ya lo hemos mencionado, la constitución canadiense incluye una Carta de derechos y libertades especificando algunos principios de los cuales el más importante está relacionado con el empleo y con las condiciones de trabajo. Este principio es el de la igualdad y el de la no discriminación por razones de sexo, raza, origen étnico o nacional, color, religión, edad o impedimento físico o mental.⁸ Esta protección se aplica sólo a las relaciones jurídicas con el estado y no entre partes privadas. Es decir, el campo de acción es básicamente el sector público y no el sector privado. Además, en Québec, la Carta de derechos y libertades prevé normas similares y más específicas en cuanto a la no discriminación que las que se aplican a todas las relaciones jurídicas de ámbito provincial.⁹ La Carta quebequense comprende también enunciados de derechos culturales, económicos y sociales que no dan aper-

⁸ Carta canadiense, *supra*, nota 2, artículo 15.

⁹ Carta quebequense, *supra*, nota 3, artículo 10, que incluye también a los otros motivos prohibidos de discriminación: el embarazo, la orientación sexual, el estado

tura a recursos judiciales pero pueden servir como reglas de interpretación de otros textos.

Estas normas constitucionales o casi constitucionales se aplican también a los contratos colectivos de trabajo, así como los grandes principios de la libertad de asociación y de expresión,¹⁰ que son invocados principalmente en asuntos de relaciones colectivas de trabajo. Examinaremos este aspecto en la próxima sección.

C. *Las relaciones colectivas*

1. *El derecho sindical*

El derecho sindical de Québec ha estado sometido a dos influencias, como movimiento sindical: por un lado, una influencia europea civilista y corporatista, con la formación de una confederación de sindicatos católicos; el otro, una influencia estadounidense con la anterior expansión de sindicatos "americanos" también llamados "internacionales". Los sindicatos americanos preferían actuar al margen de la legalidad. Los sindicatos católicos por su parte reclamaron leyes para adquirir la personalidad jurídica y dar un valor jurídico a sus contratos colectivos,¹¹ así como extender sus disposiciones más significativas a todo un sector o subsector económico, local o regional. Estas leyes todavía sobreviven sin tener mayor importancia en las relaciones colectivas del trabajo.¹² Recordemos que no existe en Québec o en Canadá la obligación para un sindicato o asociación de trabajadores de obtener cualquier autorización o registración para ser constituido y obrar, incluso en justicia.

2. *El sistema de monopolio sindical*

Las relaciones colectivas de trabajo están regidas, tanto en Québec como en Canadá, por leyes o códigos¹³ que establecieron, en 1944, un

civil las convicciones políticas, la lengua además del acoso sexual u otro tipo de acoso es expresamente prohibido en el artículo 10.1 de la Carta.
tación de otros textos.

¹⁰ Carta canadiense, *supra*, nota 2, artículo 2; Carta quebequense, *supra*, nota 3, artículo 3.

¹¹ *Ley de sindicatos profesionales*, L.R.Q., c. S-40 (1924).

¹² *Ley de decretos de contrato colectivo*, L.R.Q., c. D-2 (1934).

¹³ Québec: *Código del trabajo*, L.R.Q., c. C-27 (1944, 1964); Canadá, *Código canadiense del trabajo*, L.R.C. 1985, c. L-2 (1944, 1972.)

sistema de monopolio sindical directamente inspirado de la ley estadounidense. Este sistema limita el ejercicio de la huelga al único caso donde un sindicato apoyado por la mayoría de empleados ha negociado sin éxito durante un cierto tiempo con el patrón de una empresa o un organismo público. Recordemos por el momento que si existe entre dos sindicatos un conflicto de representación de un grupo de trabajadores, o si una empresa le niega a un sindicato su petición de iniciar negociaciones colectivas para arreglar las condiciones de trabajo, el sindicato no puede declarar una huelga, pero debe presentar a una comisión pública una petición para obtener su acreditación o su certificación.

En Québec, esa acreditación es obligatoria para un sindicato que quiera representar a trabajadores, concretar contratos colectivos e iniciar huelgas. Para asegurarlo, el sindicato debe demostrar el apoyo de la mayoría de los trabajadores del grupo que quiere representar. Esto puede obtenerse por el número de sus miembros o por el resultado de un recuento. El marco de la acreditación, y por consiguiente, de la contratación y de la acción colectiva, se limita a la empresa o al organismo público. En un mismo lugar de trabajo, varios sindicatos pueden coexistir. Sin embargo, cada uno está acreditado para representar a un grupo distinto de trabajadores quienes tienen intereses comunes, por ejemplo los obreros o el grupo de los “cuellos blancos”.

Cuando un sindicato está acreditado, recibe los privilegios del monopolio, particularmente por la seguridad sindical, que consiste en el derecho de percibir las cuotas sindicales directamente sobre los salarios de los trabajadores a quienes representa. En cambio de esta cuota, el sindicato debe representar sin discriminación a todos los asalariados del grupo, incluso si no son miembros del sindicato. Otra de sus obligaciones es la de obrar de manera democrática en lo que concierne la utilización de los fondos sindicales y la organización de conteo de votos para las decisiones importantes de la vida sindical: la elección de oficiales, las huelgas, y la aprobación de contratos colectivos.

Este sistema limita de manera singular la libertad sindical, desde el momento de la acreditación, ya que todos los trabajadores cubiertos por este mismo deben contribuir casi-fiscalmente a su apoyo. La representación monopolista puede ser puesta en cuestión de vez en cuando por la expiración del contrato colectivo, o en periodos prescritos por la ley. No existe ninguna influencia política directa sobre las elecciones sindicales, ni ninguna vinculación o sumisión al poder político.

Actualmente los sindicatos del sector público luchan enérgicamente contra los ataques del gobierno en cuanto a sus derechos adquiridos y contra los cortes presupuestales de los gastos públicos que repercuten negativamente en el nivel de los empleos y de los salarios. En cambio, la jurisprudencia establece que los sindicatos no pueden utilizar sus ingresos para sostener directamente a un partido político sin el acuerdo de los trabajadores a quienes representan.

3. *Los contratos colectivos*

Las disposiciones de los contratos colectivos pueden relacionarse con las condiciones del trabajo. De esta manera, se imponen a los contratos individuales cuando son mejores. En Québec, en principio no pueden existir cláusulas de exclusión;¹⁴ los trabajadores quienes niegan su pertenencia al sindicato o quienes son excluidos de él, pueden conservar su empleo sin poder participar en la vida sindical.

Los contratos colectivos determinan las condiciones reales de trabajo, no mínimas, de modo que su cumplimiento es muy importante para las dos partes, tanto el campo patronal como el campo sindical. Los conflictos de interpretación y de la aplicación del contrato colectivo deben resolverse ante un árbitro ya sea escogido por las partes o designado por el Ministro del Trabajo. Está prohibido hacer huelga para arreglar este tipo de conflictos. Todos los contratos colectivos reconocen los "derechos de dirección" de los patrones, lo que significa que pueden actuar en toda libertad salvo con respecto de lo que está estipulado en las leyes y en los contratos colectivos que hayan firmado. De esta manera se preserva o se impone la "paz industrial".

4. *Las huelgas y otras medidas de presión sindical*

Como lo hemos visto, la huelga y otras medidas de presión económica están siempre prohibidas, a excepción de aquellas que conciernen la negociación de nuevas condiciones de trabajo. El derecho de huelga no está reconocido ni por la ley ni por la jurisprudencia como derecho fundamental de los trabajadores. Cuando una huelga es "legal", es decir cuando respeta las condiciones y procedimientos de negociación y de aviso previo en ciertos casos, los trabajadores tienen dos protec-

¹⁴ *Código del trabajo, supra*, nota 13, artículo 63.

ciones: conservar sus empleos al fin de la huelga e impedir el contrato de otras personas de reemplazo para efectuar su trabajo durante la huelga.¹⁵

Las huelgas y otras medidas de presión no pueden dirigirse contra otras empresas no directamente implicadas en el conflicto de trabajo: por esta razón las huelgas políticas o de solidaridad están prohibidas para aquellos trabajadores que no han adquirido su derecho de huelga en su propia empresa u organismo público. Existen muchas sanciones contra los asalariados y contra los sindicatos que lleven a cabo una huelga ilegal. Entre ellas están los procedimientos penales y civiles, medidas disciplinarias del patrón, y sobre todo órdenes judiciales y leyes “especiales” obligando a los trabajadores a volver a sus tareas con pena de castigos extremos como la pérdida de su empleo, de su salario, de su antigüedad, de sus vacaciones e incluso la pérdida de sus ingresos para el sindicato.

5. *La protección del derecho de asociación*

En Canadá y en Québec, la jurisprudencia considera que el derecho de asociación no protege ni el derecho de huelga ni tampoco el de negociación colectiva. Sin embargo, los trabajadores disponen de recursos bastante eficientes contra cualquier forma de discriminación por su participación en los sindicatos y sus actividades. Una de estas medidas le permite solicitar a una comisión administrativa el restablecimiento de su empleo, la supresión de todas las medidas discriminatorias, y la compensación por los salarios que hayan dejado de obtener.

Tales son las reglas del derecho de las relaciones colectivas del trabajo. Su cumplimiento depende por supuesto de la fuerza relativa de las organizaciones sindicales. Esta fuerza sindical varía con los ciclos económicos y con el desgaste relativo de sus estructuras, de sus dirigentes y de su ideología. Sin embargo, debemos recordar que en el ámbito del trabajo, los sindicatos constituyen la única fuerza organizada de oposición política, y en materia social todavía son lo más importante.

¹⁵ Québec es la sola provincia que prohíbe el uso de esquirolas durante una huelga legal: *Código del trabajo*, *supra*, nota 13, artículo 109.1 *et seq.*; algunas otras provincias prohíben el uso de esquirolas profesionales en estos casos. Estas prohibiciones existen para responder a situaciones reales donde personas aceptan trabajar como esquirolas, al contrario del uso en México.

II. EL NUEVO CONTEXTO INTERNACIONAL

A. *El tratado trilateral de libre comercio*

1. *El contexto general*

En 1993, México se unió a Canadá y a los Estados Unidos de América en una zona de libre comercio que ya existía entre estos dos países desde 1989. El Tratado de Libre Comercio entre Canadá y Estados Unidos no incluyó un acuerdo paralelo sobre el trabajo porque en general las instituciones, las leyes del trabajo y su debido cumplimiento, las condiciones de trabajo y los ingresos de los dos países eran sensiblemente similares. Las economías de las dos partes estaban ya integradas desde hacía mucho tiempo, particularmente a lo largo del siglo XX, y Canadá aunque sea políticamente autónomo, ha vivido bajo la dominación y la dependencia de la economía y de la política estadounidenses. Sin embargo, los dos sistemas de derecho del trabajo y de previsión social presentan importantes diferencias, que han tendido a equilibrarse, o más bien mantenerse en un equilibrio permanente. En Canadá, el nivel de empleo, los ingresos y el poder adquisitivo son inferiores que en Estados Unidos. Sin embargo, la intervención del estado es más fuerte y los programas y las prestaciones de previsión social son mucho más generosos. En cuanto al derecho del trabajo, estas diferencias se traducen en un liderazgo más importante por parte de los estados federales y provinciales, particularmente para asegurar la solución de los conflictos laborales y la continuación de la producción, fuertemente orientada hacia la exportación. En efecto, Canadá es un gran exportador (37% del producto nacional bruto en 1995, 19% para Québec¹⁶ y el primer compañero comercial de los Estados Unidos de América.

Los últimos obstáculos impuestos por el nacionalismo económico canadiense para impedir el control de la economía canadiense por las inversiones extranjeras, principalmente estadounidenses, fueron anulados por la concretización del TLC Canadá-EUA. Algunos expertos pensaban que el gobierno canadiense había vendido Canadá a los EUA.

¹⁶ Boletín de la Comisión para la Cooperación Laboral, vol. 1, núm. 2 (agosto 1996), p. 4. En comparación, las exportaciones de México representan 27% de su PNB y las de EUA solamente 12.3%. Esto subraya la gran apertura de la economía canadiense y su dependencia y vulnerabilidad con respecto al comercio internacional.

Desde 1989 algunas empresas en el sector manufactural se fueron a Canadá para establecerse en los estados sureños de los EUA donde las condiciones de trabajo son inferiores. Sin embargo, históricamente la misma fórmula fue empleada para atraer empresas americanas al Canadá y a Québec...

2. *Los efectos del libre comercio sobre el derecho laboral y de previsión social*

Es difícil medir los efectos específicos del TLC sobre el nivel del empleo en Canadá y Québec. La apertura económica puede favorecer trasposos de operaciones hacia los países extranjeros —no sólo norteamericanos, pero también asiáticos u otros países donde los recursos o la mano de obra sean más baratos. La invasión de productos más baratos producidos en tales países puede también poner en quiebra empresas del país importador y suprimir empleos. Además, la importancia relativa del comercio exterior es tal que éste no puede explicar totalmente la variación del nivel de empleo que puede también depender de los ciclos económicos internos de recesión y de aceleración. Las investigaciones de la Comisión de Cooperación Laboral del ACLAN revelan que la población activa y el nivel del empleo están en ligera progresión en Canadá en estos momentos.¹⁷ También, las formas de empleo atípico (a tiempo parcial, autónomo, por temporadas) están en progresión constante.¹⁸ Los grandes indicadores económicos siguen evolucionando paralelamente en Canadá y en EUA: el desempleo siempre es (y fue) superior en Canadá, y la aceleración más lenta. Esto ha sido el resultado de la estructura económica e industrial que también al interior de Canadá desfavorece a Québec.¹⁹ Ciertos especialistas en estos asuntos han demostrado que el comercio libre, después de un cierto grado de apertura, no puede producir nuevos empleos, y no se traduce

¹⁷ *Ibid.*, pp. 4 y 5: la tasa de crecimiento de la población activa en 1995 fue de 1.4% y ella del empleo de 1.5%, comparada a 1.4% y 1.6% para EUA, y a 3.8% y 3.7% para México.

¹⁸ *Ibid.*, p. 7: en 1994, en Canadá, estos empleos representaban 39.2%, en EUA 33.6%, y en México 63.9% del empleo total.

¹⁹ *Ibid.*, p. 9: en 1995, la tasa de desempleo se situaba cerca del 10% para Canadá y de 6% para los EUA. Esta tasa era de cerca de 5% para México. Estas estadísticas dan órdenes de tamaño, porque no son establecidas de la misma manera de un país al otro, ni siquiera de un año al otro, para algunas cifras de un mismo país.

necesariamente en ganancias de productividad.²⁰ En el caso de Canadá éste trajo como consecuencia una intensificación del comercio intra-empresarial, y un aumento en los registros contables propicios a ganancias fiscales para las empresas y no verdaderos beneficios para el país exportador.

Las presiones externas no parecen haber provocado caída de normas jurídicas aplicables al trabajo, como algunos lo temían.²¹ Sin embargo las condiciones de trabajo para los sectores sindicados, y en cierta medida con un impacto en otros sectores, son determinadas por los contratos colectivos. A partir de éstos es que se pueden medir los progresos y los retrocesos. Algunas empresas han suavizado la amenaza de cierre completo para aumentar la presión sobre sus trabajadores en las negociaciones colectivas. Sin embargo, el carácter descentralizado de la contratación colectiva en Canadá y en EUA dificulta la medida de este efecto específico.²²

En cuanto a la previsión social, y al empleo en el sector público, ellos son víctimas de las restricciones de los gastos públicos ligados a la crisis de las finanzas públicas provocadas por la estrangulación de la deuda pública. Esto se traduce en licenciamientos económicos, una disminución general de las prestaciones sociales, y un disciplinamiento en la mano de obra por la disminución de las condiciones de acceso a los programas de seguridad social. En lo que concierne a los programas de retiro en el sector público, por ejemplo, cuyos gastos aumentan cada año más, el gobierno lleva a cabo dos políticas contradictorias para los trabajadores, obedeciendo a la misma lógica contable: disminuir los beneficios para realizar ahorro de gastos, y hacer más atractivos los retiros anticipados para suprimir los empleos más fácilmente.

²⁰ BRUNELLE, Dorval y Christian DEBLOCK, de la UQAM, en una conferencia presentada en Washington, el 21 de febrero de 1997, ante la Association para los Estudios Canadienses en EUA, demuestran que aún si la producción y las exportaciones canadienses han crecido desde 1989, el libre comercio no ha sido un factor responsable del crecimiento del empleo. En 1995, el costo de la mano de obra en Québec fue inferior al 13% del costo de los EUA.

²¹ Sobre este asunto, *vid.* Gilles Trudeau, "L'Impact de l'Accord de libre échange canado-américain sur les relations du travail au Québec et leur encadrement juridique", [1991] 25 *Revue Juridique Thémis* 279-319.

²² Sobre este asunto, *vid.* las conclusiones del autor en: LAPERRIÈRE, René (dir.), *Droits du travail et commerce international*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1996, p. 111.

3. *El movimiento libre de trabajadores y la inmigración*

La ideología neo-liberal fundada sobre el ideal económico de los mercados libres, es invocada muy selectivamente por sus iniciadores norteamericanos para abrir e irregularizar los mercados de cambios comerciales de mercancías y de servicios, así como los mercados de inversiones y de toma de control de la propiedad de las empresas, de los activos, y finalmente de la economía entera. Sin embargo, esta lógica no se sigue con el fin de liberar un factor de producción tan importante como el del trabajo, como se hizo en Europa. Como consecuencia de las políticas y de las leyes restrictivas de inmigración, los trabajadores no pueden moverse libremente para ofrecer sus servicios en otro país, con la excepción de los miembros de una lista de profesiones especificadas en el TLC;²³ el derecho de establecimiento está reservado a los trabajadores a quienes las empresas desean contratarlos para algunos trabajos específicos.

Esta política exclusivista demuestra que los acuerdos norteamericanos de libre comercio no existen para igualar los ingresos —o por lo menos las oportunidades— de los trabajadores. El cierre de las fronteras, excepto para las personas quienes traigan el dinero de sus inversiones o para empresas y algunas nóminas o especialistas, asegura que la riqueza no será repartida. Existen en Canadá unos programas para emplear temporalmente extranjeros en el sector del trabajo agrícola sólo en la estación de cosechas,²⁴ y como empleadas domésticas. Éstos son dos tipos de trabajo que la mayoría de quebequenses no están dispuestos a efectuar. Es posible también obtener el estatuto de refugiado. Sin embargo, los inmigrantes ilegales pueden ser expulsados a su país

²³ Cap. 16 sobre la admisión temporal de hombres y mujeres de negocios; anexo 1603 y sección D sobre los profesionales y técnicos. Estas personas pueden ser consideradas como accesorios del capital, cuya circulación el TLC quiere facilitar.

²⁴ Por ejemplo, millares de trabajadores mexicanos vienen a trabajar a Canadá para la cosecha de fresas.

de origen.²⁵ En recapitulación, se desean inmigrantes que puedan traer dinero o responder a las necesidades de la producción, no quienes representarían una carga social.²⁶

El fundamento jurídico de estas políticas exclusivistas es la apropiación del territorio y de las riquezas producidas por su explotación. Según las necesidades de la producción, la mano de obra debe ser sedentaria —como en el sistema esclavista o feudal— o trasladada a otros lugares de sedentarización. Todos estos casos deben ser controlados por diversos medios, entre ellos el derecho. Ahora bien, la historia de la humanidad demuestra que en la historia la gente ha buscado moverse para encontrar mejores condiciones de supervivencia. Al interior de los estados nacionales, las restricciones jurídicas de la libre circulación y el establecimiento de los trabajadores fueron suprimidas, y los intercambios fueron estimulados para responder a las necesidades de las empresas y fomentar la solidaridad nacional. Pero, en el plano internacional, esta solidaridad no existe por razones de racismo según el cual las personas más ricas pretenden guardar sus riquezas para ellas mismas y para sus semejantes, no para personas diferentes.

Por supuesto, en el plano interno, el carácter ilegal de la inmigración clandestina permite la explotación máxima de esta población, quien debe buscar medios de supervivencia. En el plano externo, y por límites como el hecho de que las condiciones de trabajo no puedan igualarse sin una libertad de los mercados de trabajo, los países menos ricos ofrecen una mano de obra más barata, lo cual es su manera de hacer competencia al nivel internacional. En un mundo en el cual las técnicas reemplazan con mucha ventaja a los trabajadores en la producción de la riqueza, la mano de obra que no está dirigida a esta producción o gestión de la riqueza, se reduce a ofrecer sus servicios personales al ciclo de la consumación personal, como pequeños asala-

²⁵ En Canadá, la inmigración con fines de reunificación de familias corresponde al 50% del total. La inmigración de tipo refugio humanitario cuenta por 20%. Aproximadamente 10,000 personas por año consiguen en su país una visa o un permiso ministerial para inmigrar a Canadá como residentes permanentes. Una cantidad superior piden este estatuto después de su llegada en Canadá, y la tasa de rechazo es del 20%. El autor agradece a su colega François Crépeau por estas informaciones y por sus útiles explicaciones.

²⁶ Recordemos la frase célebre del primer ministro francés Michel Rocard, que podría aplicarse a todos los países ricos: "No podemos acoger aquí toda la miseria del mundo"... Sin embargo, la proporción de inmigrantes viviendo de prestaciones públicas es mucho más baja que aquella de los nacionales.

riados o en el sector informal de la economía, lo que constituye una nueva forma de esclavitud social.

Recapitulando, se puede pensar que el TLC no es un proyecto de solidaridad de los pueblos norteamericanos. Al contrario, es un proyecto de solidaridad y a largo plazo un proyecto de absorción de capital por las empresas más fuertes, más poderosas. Si subsisten en el plano interior algunas reglas jurídicas que controlan así la formación de monopolios, tales reglas no existen en el plano internacional, de tal manera que los imperialismos pueden desarrollarse con toda libertad gracias al libre comercio.

El fenómeno de apropiación internacional de las riquezas y de los recursos sin embargo deja muchas preguntas abiertas. Los países ricos deben impedir a los otros países de apoderarse de sus fuentes de riqueza, particularmente aquellas que pertenecen a la propiedad intelectual. Esto está explicado en la concertación de un capítulo del TLC sobre este asunto. De la misma manera los países ricos buscan protegerse contra las amenazas internas que pueden venir de los otros países, como el tráfico de narcóticos que declaran "ilícitos". Tales son las condiciones del mantenimiento de la desigualdad de los pueblos, de las razas y de las clases sociales.

B. Las actitudes frente al cambio del contexto internacional

1. ¿Una nueva cultura laboral?

En Canadá, la concertación de los dos acuerdos sucesivos de libre comercio ha provocado debates entre las provincias y entre los sindicatos quienes no tenían el mismo ángulo de interpretación de la situación. El asunto no fue debatido según los principios, sino según sus intereses. Los puntos de vista de los sindicatos no fueron considerados en la concertación de los acuerdos de libre comercio.

En Québec, dos tendencias existen: la primera que se opone al libre comercio por medio de consecuencias negativas sobre el nivel del empleo y sobre las condiciones de trabajo como objetos de la contratación colectiva; la segunda que cree que el libre comercio puede favorecer la modernización de las empresas frente a la competencia internacional, abrir los mercados extranjeros de mercancías y servicios, y para los nacionalistas quebequenses suprimir un intermediario molesto, Canadá

o la provincia de Ontario, particularmente Toronto que controla una gran parte del comercio y de la economía canadiense.

Aunque existan en Québec, cuando el partido quebequense independiente gobierna, conferencias económicas y sociales “de gran altura”, en las cuales participan los sindicatos y diversas organizaciones sociales, y aun cuando en el plano de la competencia internacional, los sindicatos sepan que sus intereses coinciden con los de las empresas del país, en Québec no se siente un movimiento de solidarización nacional concluyéndose que es necesaria una declaración de principios similar a la de México. En ausencia de cualquier partido político comprometido a la promoción del bienestar de las clases laborales o desfavorecidas, los sindicatos aún representan la principal fuerza organizada de oposición social, la que no les impide colocar los intereses de sus miembros antes de aquellos de la población en general. Por supuesto las ideas de colaboración obrera-empresarial se discuten y en muchos casos, éstas son puestas en práctica. Sin embargo, ellas no son el objeto de las declaraciones o de los compromisos públicos, al menos no todavía. Los sindicatos resisten con el fin de defender sus derechos, los cuales son reales y no quieren cambiarlos contra vagas promesas o llamamientos a la ética y a la responsabilización aunque sea mutua.

No podemos pronunciarnos sobre el valor práctico de los *Principios de la nueva cultura laboral mexicana*, concertada en agosto de 1996, ni siquiera sobre la validez de sus términos, que deben ser interpretados teniendo en cuenta el contexto particular de México. Nos parece que en Québec, para lograr un tal acuerdo social con algún grado de eficacia, haría falta una negociación que se base sobre compromisos mutuos y paralelos de tipo “dar y obtener a cambio”. Creemos que es difícil pensar, en un contexto de debilitación sindical y de pérdida de confianza de muchos trabajadores en aparatos sindicales, que los patrones crean útil reunir los sindicatos a su causa de manera generalizada. Tal movimiento viene habitualmente con una crisis contra la cual, las partes se unen momentáneamente para buscar soluciones. Fue el caso de algunas empresas con amenazas de cierre por la competencia nacional o internacional pero no fue el caso de manera general, porque no vivimos una crisis repentina sino una recesión prolongada e insidiosa al mismo tiempo, provocando un repliegue y un individualismo nefasto a los llamamientos a la solidarización social.

Por el momento, la crisis de empleo está profundizándose y la mayor parte de los nuevos empleos creados están inaccesibles para los

sindicatos, demasiado preocupados salvando los empleos de sus miembros. Si es verdad que el problema del empleo es uno de estructura económica, se necesitan soluciones generales que se apliquen a todas las relaciones de participación en la producción y en el consumo social. ¿Por qué se necesitaría que la solidaridad apareciera para tener solamente miedo de perder todo en una guerra o en una crisis grave?

2. El nacionalismo económico y el internacionalismo

El asunto del nacionalismo y de sus relaciones con el mercado internacional es uno de los más difíciles de resolver. Comprobamos al empezar que la lucha sindical o individual para el mantenimiento de los niveles de vida y de consumación de los pueblos de países ricos constituye una forma de nacionalismo económico en la medida en que esta riqueza proviene de la explotación de otros países a través de términos inequitativos de cambio comercial o de la explotación laboral directa por parte de las empresas multinacionales. En una perspectiva de igualdad de los niveles de vida sobre el planeta y teniendo en cuenta el reducimiento de los recursos naturales, no es posible procurar o mantener para todos un nivel de consumación al estilo norteamericano. Esta meta supone, desde luego, un cambio considerable en los paradigmas sociales y en las actitudes individuales.

Pues entonces, ¿qué deberíamos priorizar en los países ricos, la lucha para mejorar las condiciones del trabajo y de la vida para el pueblo nacional, o la lucha para mejorar la justicia internacional? Creemos que estas dos acciones deben concertarse al mismo tiempo. Si es verdad que las desigualdades sociales que producen la pobreza para un gran número de personas y familias deben ser reducidas y al fin suprimidas, también hay que contribuir a reducir y suprimir las desigualdades internacionales producidas por las empresas incluso por los gobiernos en sus transacciones con países menos favorecidos.

En el plano práctico, ¿de qué manera podemos aplicar tales principios en materia laboral? El nacionalismo económico parece justificarse en los contextos donde estemos limitados a una explotación caracterizada por parte de otro país, como es el caso frecuentemente entre el Canadá y los EUA, en menor grado que México. Esto es una cuestión de dignidad fundamental y es fácil percibirla. Pero lo que es mucho más difícil de desarrollar es una solidaridad internacional, porque estamos tentados a cargar con las faltas de las empresas y de los gobier-

nos sin considerar las ventajas que podemos sacar de nuestra colaboración. Los tratados de libre comercio pueden a largo plazo favorecer una igualdad de las riquezas entre los países, pero sólo si se reúnen condiciones que no existen actualmente, como lo hemos explicado anteriormente.

No queremos terminar este asunto sin tratar un problema fundamental que rara vez se discute: éste concierne no sólo las condiciones de producción y de cambio, sino también lo que es producido, no sólo en cuanto a la calidad de la producción sino también en cuanto su mismo objetivo. ¿Quién puede dudar por ejemplo de que la producción y el comercio de las armas sea una actividad muy lucrativa que empobrece a todos los pueblos, particularmente los más desfavorecidos? Los trabajadores de los países ricos deberían luchar para la reorientación pacífica de sus producciones. Lo mismo se debería aplicar a aquellas producciones que destruyen los recursos naturales, la salud de las personas, o a los servicios inútiles que imponen a las personas cargas financieras imposibles de aguantar. ¿Cómo es posible que un país que funda su riqueza en gran parte sobre la venta de armas de destrucción y de represión pueda al mismo tiempo reprochar a otros de querer enriquecerse con el comercio de narcóticos que este mismo país prohíbe? De la misma manera, ¿cómo es posible que un país rico pueda reprochar a otros competir por salarios bajos cuando este país crea las condiciones económicas de exclusión de la propiedad del capital y de las tecnologías, dejándoles solamente este medio de competencia?

3. Del buen uso del derecho laboral e internacional

Si algunos creen que discutiendo acerca de estos problemas no hemos hablado de derecho, esas personas son víctimas de la ideología que mantiene que la economía no sea un asunto de derecho, y que pretende separar el derecho de la justicia, o peor aún, descalificar la idea de justicia como una imposibilidad teórica y práctica, irrealista y contraproducente. Sin embargo, esto no es suficiente para reclamar más derechos. De verdad, el derecho es un medio para proteger el débil contra el poderoso, tanto en materia social como en materia económica; pero es también un medio utilizado por los poderosos para aplastar a los más débiles. Aun siguiendo los derechos humanos puede en ciertos casos ser usada para imponer a otros países modos de funcionamiento

extraños a sus costumbres, valores e intereses. Cada caso debe ser analizado según su mérito en este criterio.

El derecho puede imponer directamente términos desiguales de trabajo y de cambio; puede también establecer un marco que permita estas desigualdades, por lo que no impide que se realicen. El derecho de la contratación colectiva y el derecho internacional del comercio pertenecen a esta segunda categoría en su mayor parte. En todas circunstancias hay que buscar si es que y cómo el derecho produce la justicia o la impide. Ahora bien, la justicia es universal, por lo que se funda sobre la idea de reciprocidad: lo que es bueno para mí debería ser bueno para ti y viceversa, tanto entre las personas como entre los pueblos. También, se funda sobre la convicción personal y colectiva, que se origina del sentido de la justicia, y no en la imposición autoritaria.

Terminaremos este asunto señalando que el derecho no debería servir a los juristas para hacer sus servicios indispensables, así parafraseando los recursos limitados de los que a ellos pretenden ayudar. Este problema es particularmente serio en nuestro país donde los abogados tienen un monopolio que les permite colectivamente controlar la oferta y provocar una demanda exagerada por sus "servicios".

CONCLUSIONES

Concluiremos con algunas reflexiones personales sobre las enseñanzas que nosotros los quebequenses y canadienses podríamos sacar de los mexicanos, en lo que concierne a las actitudes que deberíamos desarrollar para buscar la solución de estos problemas sociales o, por lo menos, al aprender a vivir con éstos. Comentaremos tres cualidades o virtudes que creemos haber percibido en textos, noticias y conversaciones directas en México: el orgullo nacional, la solidaridad y el idealismo.

El orgullo nacional, cuando no es una forma de patriotería, constituye un tipo de ánimo, una facultad para mantenerse de pie, de resistir y de combatir las injusticias o la dependencia que los poderes imperiales nos quieren imponer. Esta afirmación de sí mismo y el mantenimiento de su integridad y dignidad es una cualidad esencial para realizar plenamente su misión personal y colectiva, y para desarrollar relaciones constructivas y equitativas con sus vecinos y con los otros países. Numerosos son los ejemplos mexicanos de resistencia a ciertas

presiones y de afirmación de sus convicciones propias en el plano internacional.

La solidaridad es otra cualidad esencial para obtener justicia. Ésta es equivalente a la "fraternidad" de los revolucionarios y al "amor" de las espiritualidades, un término olvidado o proscrito en derecho. Una fuerte solidaridad aparece en las familias mexicanas, donde comienza la práctica de esta virtud, y es invocada también en algunos textos jurídicos. La sociedad mexicana en general nos parece menos individualista y más propensa a compartir, una característica de la gente no corrupta por las riquezas.

Finalmente, el idealismo se funda sobre la convicción de que las ideas llevan al mundo, y que hay que enunciar y discutir sus ideales para hacer progresar la sociedad. Con tal que no sirvan a hacer creer que corresponden a la realidad, lo que los cambiaría a una ideología de legitimación del orden establecido, los ideales que se enuncian en la Constitución mexicana, por ejemplo, y en otros textos jurídicos, indican la vía que se debe seguir para lograr el progreso social. Existirán siempre problemas en cuanto al cumplimiento de las leyes. Sin embargo, el perfeccionamiento de los enunciados normativos ideales constituye una ayuda preciosa en la solicitud de la justicia social e internacional.