

Derecho laboral mexicano y transnacionalización del capital

Patrick Staelens

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

Sin embargo, nos parece importante comprobar la especificidad de las relaciones laborales en las empresas extranjeras, con el fin de analizar las graves consecuencias que producen en 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 Art. 1o. de la Ley Federal del Trabajo (LFT) estipula que sus disposiciones son de observancia general, por lo cual 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 relación 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 se reducen a la preocupación de algunos juristas de países desarrollados en la década de los 70. ⁽¹⁾

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 E.T. son creadoras de empleo o, al contrario, que descapitalizan las naciones y desplazan mano de obra; se dice también que los trabajadores de estas empresas reciben muy buenos salarios, mientras otras fuentes indican lo contrario. Más aún, es muy común leer que

dichas empresas violan de manera constante los derechos laborales internos (que según este enfoque son siempre favorables a los trabajadores); incluso los objetivos de los "Códigos de Buena Conducta" (Proyecto O.N.U. o declaración tripartita de la O.I.T.) persiguen el estricto respeto y cumplimiento por parte de estas empresas de los derechos nacionales de los países huéspedes.

Estos datos o afirmaciones contradictorias nos llevó a realizar (en el momento en que el "nacionalismo revolucionario" de México decide abrir sus puertas a la inversión extranjera) una investigación de campo con el fin, por una parte, de determinar si las relaciones laborales en las E.T. presentan un carácter específico o si, al contrario, se asemejan a cualquier otra, y, por otra parte, evaluar la aplicación del derecho laboral mexicano en dichas empresas.

Para estos efectos seleccionamos 35 empresas (30 implantadas 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 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 de la lectura de los contratos colectivos de las empresas, han sido procesados y nos llevan a una doble conclusión que constituye las dos partes del presente trabajo:

Por un lado, las empresas transnacionales aplican estrictamente el derecho laboral mexicano, y el derecho contractual en estas empresas es más "favorable" a los trabajadores que la propia Ley Federal del Trabajo.

Por otro, 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 períodos de crisis en un país subdesarrollado.

I. Un derecho contractual más "favorable" que la L.F.T.

I.1. Los trabajadores de las E.T. gozan de un derecho individual del trabajo más "favorable" que la L.F.T.

I.1.1 En las 35 empresas seleccionadas, pudimos 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 E.T. se pagaba entre 903.07 y 1,141.00 pesos a los trabajadores de más bajo nivel.

Cabe aclarar, sin embargo, que la diferencia en el sueldo se puede explicar por una política de estricta selección de los trabajadores, que implica la contratación de los más capacitados. Por otra parte, es importante subrayar (como lo hace un folleto destinado a promover la implantación de maquiladoras en Nogales, Sonora, ⁽²⁾) que el costo salarial neto por hora, incluyendo las cargas sociales, era en México al 1/01/85 de 1,07 dólar, mientras en USA era de 4,61 al tipo de cambio de 1 dólar = 193 pesos, en un folleto similar para Mexicali, ⁽³⁾ 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 barata que en los Estados Unidos.

Un sobresueldo de 20% del 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 Art. 76 y de la prima de 25% del Art. 80 de la L.F.T. el contrato colectivo de la Ford ⁽⁴⁾ otorga 10 días y el de la General Motors ⁽⁵⁾ estipula una prima de 155%. En General Electric ⁽⁶⁾ se da un mínimo de 8 días y 50% de prima.

En cuanto al aguinaldo, los contratos colectivos superan los 15 días del Art. 87 de la ley, como por ejemplo: Ciba-Geigy ⁽⁷⁾ 1 mes, Anderson Clayton ⁽⁸⁾ 28 días, Ford ⁽⁹⁾ 27 días.

Además, los contratos prevén prestaciones inexistentes en la ley como becas para hijos, primas de puntualidad, seguros de vida, gastos médicos, etc.

En conclusión, nuestra investigación confirma que en materia de salarios y prestaciones, las empresas transnacionales rebasan la ley.

I.2 El derecho colectivo en las E.T. 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 Art. 395 de la ley, está incluida en todos los contratos de las empresas entrevistadas.



Por ello 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 son estrictamente prohibidas en la mayor parte de los países de origen de dichas empresas por ser consideradas contrarias al principio de libertad sindical. Sin embargo, hay que reconocer que si bien son una conquista del movimiento obrero mexicano, también constituyen un importante factor de control de la clase trabajadora y, por lo tanto, su inclusión en los contratos colectivos no perjudican en nada al capitalismo internacional.

I.2.2 Relaciones entre empresas y sindicato.

Estas relaciones, dejadas por el Art. 391 de la ley a la negociación colectiva, constituyen una parte importante de los contratos colectivos analizados. Así, por ejemplo, el contrato Ford ⁽¹⁰⁾ prevee la elección por los trabajadores de 30 representantes sindicales de tiempo completo y con goce de sueldo.

La empresa Anderson Clayton ⁽¹¹⁾ concede 120 días de permiso con goce de salario anualmente para los miembros del Comité ejecutivo.

Ciba Geigy ⁽¹²⁾ "concede permiso 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 fuerte reivindicación.

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

En conclusión, el derecho colectivo al igual que el derecho individual es más elaborado (mayores prestaciones, mayor complejidad, etc.), en los contratos colectivos que en la legislación.

II. Una condición más precaria de los trabajadores.

II.1.1 Los trabajadores de confianza.

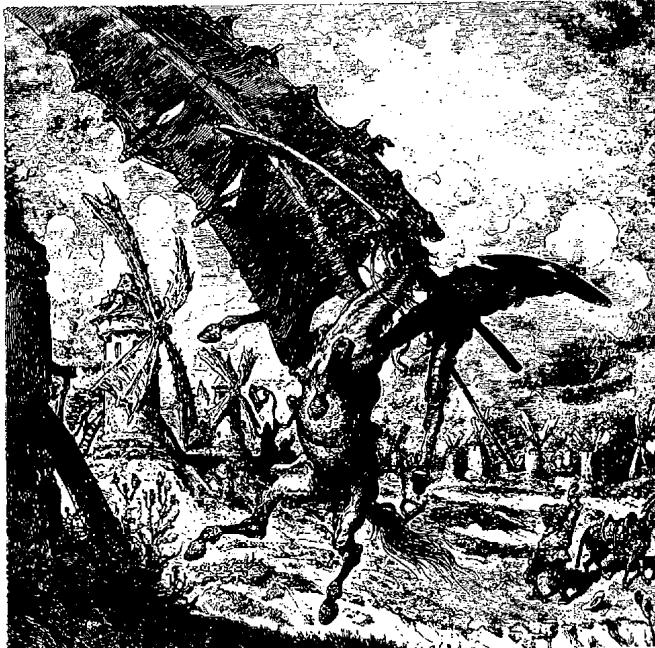
El Art. 9 de la ley indica: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen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

El "uso" de este artículo por las E.T. es interesante. Los contratos colectivos determinan cuáles son los trabajadores de confianza. Así, en Anderson Clayton ⁽¹³⁾ "sólo se consideran puestos sindicalizados los que quedan incluidos en el Tabulador, los demás se considerarán como de confianza".

Ford: ⁽¹⁴⁾ "Ambas partes convienen en establecer como puestos de confianza las siguientes: La lista incluye oficinista, mecanógrafos, archivistas, médicos y todos aquellos otros puestos que impliquen funciones de administración y representación".

Ciba-Geigy: ⁽¹⁵⁾ "receptionistas, telefonistas....", ,

Kimberly Clark: ⁽¹⁶⁾ "todo el personal de oficinas", "la relación no es limitativa sino enunciativa".



Como podemos constatar, el uso del Art. 9 de la ley lleva como consecuencia que a excepción de los obreros todos los trabajadores están considerados como de confianza. Esta calificación recibe el consenso de los trabajadores, pues es muy frecuente que se sientan orgullosos de tal denominación, sin percibir sus graves inconvenientes: la no pertenencia al sindicato implica la defensa individual de sus intereses y precariedad en el empleo.

II.1.2 La seguridad en el empleo.

En las 35 empresas entrevistadas, se constató que en 1984 se procedió a fuertes reducciones en el número de trabajadores. En 1982 llegó al 50% de la planta productiva en algunos casos. En este el promedio general de las 500 primeras empresas⁽¹⁷⁾ indicaba un decremento de 9.1 %, cifra que incluso fue superior por una gran mayoría de las empresas entrevistadas. Podemos afirmar que las empresas con capital extranjero son más sensibles a las fluctuaciones económicas que las empresas nacionales.

Así, en momentos de recesión la inestabilidad en el empleo es más grande. 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 México is really not a factor when a plant manager must decide to retain or terminate an employee".



En conclusión, el uso del derecho convierte en precaria la condición del trabajador de una empresa transnacional, puesto que la calificación de trabajador de confianza es muy flexible y más cuando las diferencias salariales entre un país desarrollado y un país subdesarrollado minimizan el costo de los despidos.

II.2. El derecho colectivo se encuentra vaciado de su contenido.

II.2.1 La clasificación de numerosos trabajadores como personal de confianza los 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 1700 trabajadores} un funcionamiento 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 debido 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, también podemos constatar que muchas de estas empresas no han conocido movimientos huelguísticos ¹⁸. En forma general las huelgas han disminuido a partir del año 1982.

Por falta generalizada de contactos entre los sindicatos mexicanos y los sindicatos de las otras filiales no hubo huelga de solidaridad. En las entrevistas patronales se niega la posibilidad para estas empresas de transferir la producción de las filiales mexicanas a otros países.

Sin embargo, tal práctica ha sido comprobada a nivel mundial. Algunos empresarios reconocieron que en período de crisis las huelgas evitan la sobreproducción. En conclusión, la atomización de la empresa tanto a nivel internacional como nacional tiene un efecto de "vaciamiento" del derecho laboral nacional. Las empresas aplican el derecho sin necesidad de violarlos, puesto que 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,⁽¹⁹⁾ tomaremos como punto de partida para nuestras reflexiones el enfoque crítico representado en Francia por el Profr. Lyon Caen⁽²⁰⁾ y el Profr. Antoine Jeammaud⁽²¹⁾ y en México por el Profr. Becerril⁽²²⁾ y la Profra. Bensusan.⁽²³⁾ Para estos autores "el derecho laboral tiene una naturaleza contradictoria históricamente vinculado a la dominación capitalista que participa en la constitución de las relaciones capitalistas de producción, las enmascara y oculta". Los resultados de nuestra investigación parecen demostrar que en un país subdesarrollado y en período de crisis, la naturaleza del derecho laboral es más evidente. Hemos visto cómo, por una parte, a mayor grado de elaboración del Derecho corresponden menores 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 súper explotación denunciada por Ruy Marini,⁽²⁴⁾ pero enmascarada por un 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".⁽²⁵⁾

Por lo tanto, las empresas extranjeras no tienen que violar el derecho laboral nacional. Al contrario, se pueden permitir el lujo de elaborar un derecho más "favorable" que no implica una mejor condición para los trabajadores, ya que con un costo mínimo para el país de origen el uso del derecho llevará beneficios amplios para el capital (constitución de una élite de trabajadores, competencia con empresas nacionales, consensos, etc.) y transformará al país huésped en un país maquilador.

De esta manera, se presenta 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 en un nuevo orden económico internacional, les preguntamos: ¿así como el derecho laboral no puede ser favorable a los trabajadores, el derecho internacional puede tener tal pretensión?

- (1) Lyon Caen Gerard, Lyon Caen Antoine. Droit social international et européen —Dalloz 5a. ed. París 1980.
- (2) Lazarus Cl. et autres, L'entreprise multinationale face au droit, Litec Droit París 1977.
- (3) Dunning H. John comp. La empresa multinacional F.C.E. México 1976.
- (4) Nogales Shelter plan, México 1985.
- (5) Manufacturing in Mexicali, the In. Bond or Maquiladora Industry Handbook, 7th, Edition 1985 Industrial Development Commission of Mexicali.
- (6) Contrato Colectivo de Trabajo Ford 1983 Ar. 42 p. 37.
- (7) Contrato Colectivo de Trabajo G.M. Planta México D.F. 1983 Art. 23 p. 26.
- (8) Contrato Colectivo de Trabajo General Electric de México, S.A. de C. V. Distrito Federal 1983-1985, cláusulas 16 y 17 p. 19 y 20.
- (9) Contrato Colectivo de Trabajo, Ciba-Geigy mexicana 1980-1982. Trigésima novena p. 29.
- (10) Contrato Colectivo de trabajo Anderson Clayton and Co. S.A. 1984-1985, Art. 47 p. 26.
- (11) Art. 72 p. 68 del contrato colectivo.
- (12) Art. 50 p. 45 del contrato colectivo.
- (13) Art. 18 p. 15 del contrato colectivo.
- (14) Art. 54 p. 48 del contrato colectivo.
- (15) Cuarta p. 10 y 11 del contrato colectivo.
- (16) Contrato colectivo 80-82 Kimberly Clark de México, S.A. de C.V. 5a. y 6a. p. 11.
- (17) Expansión Agosto 1983 "Las 500 empresas".
- (18) Con algunas excepciones en particular en industria automotriz y en la industria hulera.
- (19) En México cf. de la Cueva Mario, el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., 6a. Ed. Tomo I, México 1980. y Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México 1975.
- (20) Lyon Caen Gerard. "Les fondements historiques et rationnels du Droit du travail, le Droit ouvrier, París 1951.
- (21) Jeammaud Antoine, propuestas para una comprensión materialista del Derecho del trabajo, Anales de la cátedra F. Suárez No. 22, Granada España.
- (22) Becerril Montekio Alberto, Los límites de la regulación laboral.
- (23) Bensusan Areous Graciela, la adquisición de la fuerza de trabajo asalariado y su expresión jurídica —ensayos— UAM. No. 6, México 1982.
- (24) Mauro Marini Ruy, Dialéctica de la dependencia, Edit. ERA.
- (25) La "maquiladorización" de México, Expansión, México, 12/06/85, pp. 28-38.