

Les droits collectifs du travail en Amérique latine et au Mexique

Carlos Reynoso Castillo

Volume 55, Number 1, 2000

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/051291ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/051291ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Castillo, C. R. (2000). Les droits collectifs du travail en Amérique latine et au Mexique. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 55(1), 59–79.
<https://doi.org/10.7202/051291ar>

Article abstract

This article provides an overview of the current situation and trends in Latin American labour law Systems and a more in-depth examination of collective rights in Mexico, particularly as regards unionization, collective bargaining and strikes.

Latin America is generally treated as a distinct geographical and cultural unit because of its social, political and historical features. However, differences between the states that make up the region are also considered in this article. This allows for a detailed examination of the similarities, differences and trends in the development of labour standards in the different countries of the region.

Despite the inherent difficulties of comparative law studies, the article seeks to explain the evolution, principal characteristics and trends in labour standards in the region, in particular collective rights, in order to provide an overview of the current situation and characteristics of the standards contained in the labour laws of the Latin-American states. The first part of the article focuses on the evolution and characteristics of labour standards. All Latin-American countries have experienced a process of the constitutionalization of labour rights. This first stage of development is followed by the adoption of labour codes and special or secondary laws that treat collective rights issues within one of two basic frameworks. The first is formalist and involves the development of an extensive, detailed regulatory framework for unionization, collective bargaining and strikes. The second, more empirical approach certainly recognizes collective rights, but either regulates them insufficiently or does not regulate them at all.

As regards the principal characteristics of Latin-American labour law in general, and collective rights in particular, there is a gap in both theory and practice between labour law and civil law. The former has largely aimed at eliminating the inequalities and inequities between actors in the world of work, thus emphasizing the social protection function of collective labour standards. A second characteristic of most of the law standards that exist in the region relates to the extensive and detailed codification of labour issues. The third major characteristic of these standards concerns the widening gap between the types of behaviour prescribed by these standards and those observed in daily workplace practices.

Of special importance is the relationship between the various national labour movements and their respective states. Two trends are identified. The first, less frequent, favours the legal recognition of trade union freedom and autonomy without any further regulation of the creation of unions and their internal organization. The second trend is extensive state intervention in and regulation of all aspects of union organization where legislation and interventionist attitudes are a daily reality of relations between actors.

The second part of the article, which deals with ongoing trends, examines the subjects currently being debated in the region by the actors in the world of work. This debate, which concerns the very future of labour law, involves two fundamentally different perspectives. On the one hand, there is the traditional, deep-rooted view that labour standards are a necessary and unique instrument of social justice embodying irrevocable rights that must be protected. On the other hand, there is the perspective in favour of flexibility, based on considerations related to economic development and full employment. According to the latter view, labour laws must be changed to allow firms to become more competitive in the context of globalization.

Evidence of greater flexibility both within firms (e.g., new types of individual and collective contracts and new compensation methods) and outside the firm (e.g., agreements on economic integration, social cooperation, etc.) is then presented for the various countries in the region. These changes highlight the growing importance of international labour law as a supranational instrument which, while not excluding the possibility of change, can minimize its negative impact on workers. Following this examination of the evolution, current characteristics and trends towards either greater protection or flexibility in labour law, be it in general or in terms of particular collective rights, the author sets out his own position on the debate that is currently dividing the industrial relations actors. The author concludes that it is preferable to maintain labour law and its original postulates, that is, the protection of workers, but that it is also important to protect firms, which need an environment that is conducive to their survival and growth. Thus, in order to achieve a proper balance, both labour rights and economic development must be taken into account in any modification to collective labour standards.

Les droits collectifs du travail en Amérique latine et au Mexique

CARLOS REYNOSO CASTILLO

L'article présente un panorama général des caractéristiques les plus pertinentes que présentent les droits du travail des pays de la région latino-américaine. Il traite plus spécialement, d'une part, des droits dits collectifs, comprenant la syndicalisation, la négociation collective et la grève, et d'autre part, du cas particulier du Mexique. La première partie dégage quelques traits de l'évolution générale du droit du travail, alors que la seconde porte sur les principales tendances qui se sont manifestées dans la région ces dernières années.

L'Amérique latine est un ensemble géographique de pays qui présente une identité intégrée par divers facteurs culturels et historiques permettant de parler d'une unité. Il s'agit d'une région où l'on peut observer d'importantes caractéristiques et tendances communes dans la configuration des systèmes juridiques. Cependant, on y observe aussi des particularités que les codes et les lois du travail traduisent dans chaque pays, à partir de son contexte spécifique. Par conséquent, nous proposerons dans cette analyse une vue globale des droits collectifs du travail tout en ayant conscience de ces facteurs de distinction. À cette fin, il est souhaitable de préciser quelques éléments de contexte, en abordant d'abord les caractéristiques communes.

Au plan historique, la région est formée d'un ensemble de pays qui partagent une origine latine depuis la conquête des Européens dès la fin du XV^e siècle et le début du XVI^e. L'accession à l'indépendance des États-Unis d'Amérique contribuera, tout au cours du XIX^e siècle, à différencier le Nord des colonies hispaniques du Sud. Sur le plan géographique, les pays latino-américains sont ceux qui s'étendent du Río Grande, qui forme

– REYNOSO CASTILLO, C., Faculté de droit, Université autonome métropolitaine de México (UAM), Mexico.

la frontière entre le Mexique et les États-Unis, à la Terre de Feu à la pointe sud de l'Argentine et du Chili. Cet ensemble regroupe des pays qui partagent des similitudes culturelles, sociales et bien sûr juridiques.

Considérer l'Amérique latine comme un tout ne va pas de soi, puisque les particularismes dans divers domaines, dont le droit, se rapportent à des situations spécifiques qui s'expliquent seulement par les circonstances particulières de chaque pays. Certains estiment qu'il existe plusieurs Amériques latines : une Amérique blanche dans le cas de l'Uruguay, du Chili et de l'Argentine ; une Amérique indienne dans le cas de pays tels le Mexique et le Guatemala ; et une Amérique noire dans le cas des Antilles et de certaines régions du Venezuela et du Brésil. Au-delà de ces différences démographiques on peut remarquer certains traits communs qui permettent de parler de l'Amérique latine comme d'une région qui, partageant les mêmes racines historiques, fait face à des problèmes communs.

Ces considérations ne sont pas étrangères aux systèmes juridiques latino-américains et en particulier au droit du travail, où on peut constater des liens communs et constants qui permettent de faire une analyse d'ensemble. À titre d'exemples, mentionnons la codification « précoce » du droit du travail, l'attachement à la tradition romaine, l'influence des institutions comme l'Organisation internationale du travail, l'ascendant de la doctrine européenne à certaines époques, qui constituent autant de facteurs communs au développement du droit du travail dans cette région.

En deuxième lieu, il importe de préciser la définition du sujet à traiter. En effet, une analyse de tout le droit du travail, ou même d'un domaine aussi vaste et important que celui des droits collectifs, aurait l'avantage de montrer les grandes lignes d'évolution et les caractéristiques actuelles du sujet ; mais elle aurait aussi l'inconvénient de ne pas faire ressortir des thèmes spécifiques qui en matière du travail présentent d'importantes différences d'un pays à l'autre.

Un autre problème auquel ce genre d'analyse doit faire face est celui de l'actualité de l'information. Le fait de réaliser des études de droit comparé dans nos pays est un travail ardu et parfois frustrant puisqu'il demeure problématique d'obtenir des informations fraîches provenant de pays étrangers. Il faut ajouter à cela le fait que le droit latino-américain du travail, et particulièrement l'encadrement des rapports collectifs, est aujourd'hui un des domaines juridiques qui évoluent le plus rapidement dans la région.

Pour ces raisons, à l'aide de commentaires et de notes, nous voulons proposer un panorama des droits collectifs du travail en Amérique latine et au Mexique, dans lequel nous décrirons les principaux traits que présentent les systèmes juridiques du travail en Amérique latine. Un tel exercice serait incomplet sans une réflexion sur la direction vers laquelle

s'orientent ces systèmes : cette tâche, bien que modeste, est présentée à la fin de nos commentaires tout en signalant quelques-unes des principales tendances en la matière. Le schéma que nous utiliserons se fonde sur deux idées traditionnelles et simples : d'un côté le passé, et d'un autre le présent du droit latino-américain du travail, en soulignant les principales tendances des droits collectifs.

En 1953, le professeur René David écrivait qu'au début de ce siècle on pouvait affirmer sans discussion que les droits de l'Amérique latine étaient des droits sans originalité (David 1982 : 161), puisque jusqu'à ce moment, ils n'avaient pas développé de conceptions ni d'institutions propres, et qu'ils avaient emprunté leurs théories et leurs doctrines politiques des philosophes et publicistes du XVIII^e siècle ainsi que de la Révolution française. Cependant, aujourd'hui il nous semble que le droit du travail est une bonne illustration de la façon dont les pays latino-américains ont essayé d'adapter, tout au long de ce siècle, les postulats juridiques européens à ses réalités concrètes, en essayant de donner forme à une identité propre. C'est à cause de tout cela qu'il est important de signaler d'abord, dans une première partie, quelles sont les étapes fondamentales de l'évolution et les caractéristiques générales du droit latino-américain du travail, en mettant particulièrement l'accent sur les droits collectifs.

D'un autre côté, le processus de consolidation du droit latino-américain du travail a dû s'opérer, dans les dernières années, dans un contexte peu favorable, en opposition à des théories selon lesquelles tout ce qui est social, y compris les normes du travail, est remis en question et si possible supprimé. De cette manière, l'évolution récente des normes du travail, et en particulier des droits collectifs dans la région, présente une série de tendances qui opposent deux conceptions sur ce que devrait être le droit du travail : le point de vue de la protection et celui de la flexibilité. Cette idée sera développée dans la deuxième partie.

L'ÉVOLUTION ET LES CARACTÉRISTIQUES : À LA RECHERCHE D'UNE IDENTITÉ PROPRE

L'évolution

Pour faire un historique du droit du travail en Amérique latine, il importe de situer dans le temps les premières lois qui ont été adoptées dans la région en matière de travail. Une bonne partie de la doctrine latino-américaine, et en particulier quelques auteurs, se disputent pour attribuer à leur pays d'origine la paternité des premières lois du travail dans la région. Ce genre de débat présente peu d'intérêt : qu'il nous suffise de signaler que les premières esquisses de législation du travail ont été, entre autres, une

loi uruguayenne de 1915 sur la journée de 8 heures, d'autres lois réglementant dans d'autres pays les accidents de travail, le repos du dimanche, etc. Au Mexique, des lois isolées furent adoptées dans quelques provinces, par exemple la loi de l'État du Yucatán de 1915 qui traitait différents sujets du travail, entre autres le syndicalisme et la négociation collective¹.

Par ailleurs, vers la fin du XIX^e siècle, l'organisation naissante des travailleurs en Amérique latine se trouvait dans une étape intéressante de son évolution, puisque les premiers essais d'organisation ouvrière dans la région se sont manifestés sous forme d'organisations à caractère mutualiste, suivant de près le modèle des premières organisations de corps de métier en Europe, et qui par la suite se sont transformées en syndicats au début du XX^e siècle².

Il est fondamental de souligner dans l'évolution du droit latino-américain un processus important de constitutionnalisation ; en effet, la Constitution mexicaine de 1917 allait initier ce processus en retenant pour la première fois dans le texte constitutionnel un article dédié exclusivement aux sujets du travail. Cet exemple sera suivi dans les années postérieures par d'autres pays de la région comme le Venezuela en 1936, l'Équateur en 1938, la Bolivie en 1939, le Brésil et le Costa Rica en 1943, le Nicaragua en 1945, la Colombie en 1948 et en 1950, le Honduras en 1959, etc.

À ce processus de reconnaissance constitutionnelle du droit du travail, on doit ajouter une donnée importante : la création de l'Organisation internationale du travail en 1919. Fondée par le Traité de Versailles, cette institution a joué un rôle de premier ordre dans l'évolution du droit du travail en Amérique latine (Chariz Gómez 1994 : 44 ; Valticos 1983 : 29 et suiv.), puisque de nombreux pays ont trouvé dans les conventions et les recommandations de cette Organisation une source importante d'inspiration.

Par la suite, dans beaucoup de pays, il y eut un vaste processus de codification et de réglementation des relations du travail : l'exemple qui

1. Dans cette loi, promulguée le 11 décembre 1915, ont été inclus des sujets tels que l'organisation des travailleurs, les contrats collectifs de travail, les conditions générales de travail, le travail des femmes et des enfants, les accidents de travail, etc. Il s'agit d'une loi qui allait influencer l'article 123 de la Constitution adoptée au Mexique en 1917. Cet article est le fondement du droit du travail mexicain (Barajas Montes De Oca 1995 : 19-20).

2. Dans le cas mexicain, par exemple, les premiers rassemblements de travailleurs de l'industrie ont été les « sociétés de secours mutuels ». Ces associations d'appui poursuivaient une série d'objectifs de soutien entre les travailleurs appartenant aux corps de métier. Ces organisations ont des antécédents importants depuis la moitié du siècle passé : tel est le cas de la Société des artisans au Jalisco, ou la Société particulière de secours mutuels fondée en 1853 dans la Ville de México, intégrée par des chapeliers (Leal 1991 : 14).

se distingue le plus est celui du Code chilien de 1931 (qui avait 667 articles), ainsi que celui de la Loi fédérale du travail au Mexique, de la même année³.

Ce processus de réglementation initié dans les années 1930 a survécu à la Deuxième Guerre mondiale, et a incité plusieurs pays à faire des contributions importantes à leurs lois et codes du travail, de telle sorte que vers la fin des années 40, presque tous les pays de la région avaient un code du travail. Ces codes ont prescrit certaines règles concernant les relations du travail qui ont servi de soutien, en bonne partie, au développement économique que les pays latino-américains allaient connaître dans les décennies postérieures, en donnant aux économies de ces pays un encadrement juridique des relations du travail assurant une certaine stabilité sociale.

En particulier, en matière de droits collectifs, ce processus de réglementation a donné lieu à la naissance et à la consolidation de deux modèles de régulation juridique. Le premier modèle est celui du système formaliste, qui régleme de façon plus ou moins étendue et détaillée l'exercice de la liberté syndicale : on trouve ici des pays tels que le Mexique et une bonne partie des pays de l'Amérique centrale (le Panama, le Costa Rica, le Nicaragua, etc.). De l'autre côté se situe le système empirique qui reconnaît l'exercice des droits collectifs au niveau constitutionnel, mais dont la réglementation concrète de ces droits est insuffisante, voire inexistante. Dans certains de ces cas, comme l'Uruguay, cette absence de réglementation tient à une tradition d'autonomie collective qui explique une plus faible intervention étatique.

Les caractéristiques principales

Cette évolution des systèmes juridiques du travail dans la région latino-américaine a produit un droit du travail présentant des caractéristiques communes et des traits distinctifs. Nous traiterons ici des plus importants.

L'autonomisation du droit du travail par rapport au droit civil

Un point important dans l'histoire du droit du travail en Amérique latine, et aussi dans le monde entier, a été la préoccupation des spécialistes du droit du travail à affirmer d'un côté leur éloignement du droit civil et de l'autre — en lien avec ce postulat — leur revendication et leur réaffirmation de l'autonomie de cette discipline juridique.

3. Pour le professeur Barbagelata, dans ce processus de progrès et de généralisation de la législation du travail dans la région, certaines influences peuvent être identifiées, comme la Constitution mexicaine de 1917 et la Loi fédérale de 1931, qui servira de modèle aux pays tels que le Costa Rica, le Venezuela, le Nicaragua, le Salvador, entre autres. Cet auteur met en relief l'influence de la doctrine européenne dans le processus de constitutionnalisation du droit du travail dans la région (Barbagelata 1980 : 55-56).

Cet énoncé théorique a des raisons historiques, puisque pour la plupart des auteurs, le droit du travail est né en réaction au droit civil, où l'autonomie de la volonté des parties était la règle de base pour la conclusion des contrats, ne tenant aucun compte de l'inégalité des parties, trait caractéristique de la relation ouvrier-patron.

C'est pourquoi le droit du travail est apparu avec un fort contenu social essayant de limiter cette autonomie des parties pour fixer les conditions de travail, et érigeant en droit public un ensemble de dispositions protectrices pour la classe la plus faible, comme c'est le cas des travailleurs, face à la toute-puissante volonté de l'employeur. Cette conception selon laquelle le droit du travail est présenté comme une réaction au droit civil, a été constante dans les développements théoriques de la doctrine latino-américaine. Il s'agit d'une position qui nous semble discutable pour diverses raisons. Quelques-unes sont évidentes, comme le fait que la presque totalité des codes du travail de la région emploient la terminologie d'origine civile, bien qu'ils lui donnent une signification différente ; c'est ainsi que des termes comme « contrat », « rescision », « nullité », font partie du langage quotidien des spécialistes du droit du travail. D'autres critiques sont moins évidentes, comme le fait que plus d'un auteur considère que l'autonomie de la volonté des parties pour fixer les conditions du travail a été éliminée par le droit du travail ou, qu'en tout cas, des limites ont été imposées sans se poser la question de savoir jusqu'à quel point ce genre d'énoncés est réellement pertinent dans la vie quotidienne des milieux de travail de la région⁴.

La tendance à la codification extensive des problèmes du travail

Un autre trait des systèmes juridiques latino-américains est, sans doute, leur tendance marquée à effectuer de vastes codifications des problèmes du travail. Sur le modèle de régulation du code Napoléon (le Code civil français de 1804), les systèmes juridiques latino-américains du XIX^e siècle ont construit leurs codes civils. Dans cette construction on a tenté de ne pas laisser place à l'imagination et à la créativité des juges, en essayant de limiter au maximum la marge d'interprétation et d'intégration du droit. De

4. Dans ce cas on est en présence d'un ancien débat qui, à notre avis, n'a pas été développé suffisamment dans la doctrine latino-américaine : la perception, et des fois la conviction que le droit civil n'est pas finalement très loin du droit du travail, comme beaucoup d'auteurs latino-américains ont argumenté, est une chose débattue en Europe depuis de longues années. Dans nos pays l'affirmation de l'existence d'une frontière claire entre le droit du travail et le droit civil apparaît dans le meilleur des cas comme une donnée incontestable, sans une analyse approfondie du sujet ; il s'agit d'une discussion en attente dans la doctrine, avec des effets pas seulement en doctrine mais aussi en pratique (Lyon-Caen 1974 : 16 et suiv.).

cette manière les codes civils étaient des œuvres monumentales qui cherchaient à prévoir la solution de tous les cas qui pourraient se poser. Cette tradition législative influença des codes naissants latino-américains du travail qui ont cherché, à la différence d'autres pays (anglo-saxons et orientaux), à s'occuper des divers problèmes du travail de manière extensive, produisant ainsi de gros volumes ou des compilations de textes relatifs au travail, qui présentent cependant de graves déficiences sur le plan de leur compréhension, de leur systématisation, et surtout de leur application⁵.

Dans le cas des droits collectifs, cette vaste réglementation est évidente et se manifeste dans les aspects très spécifiques de l'exercice des libertés collectives, comme la syndicalisation, la négociation collective et la grève.

L'écart entre la loi et la pratique

En Amérique latine on observe un phénomène particulier, il s'agit de l'écart presque « normal » entre les normes du travail et leur pratique dans les milieux de travail et devant les tribunaux compétents. En effet, aujourd'hui, il est commun de voir entre les acteurs engagés dans les problèmes du travail (professeurs, avocats, entrepreneurs, syndicalistes, représentants gouvernementaux, etc.) un double discours : le discours sur ce que dit la théorie et la norme juridique, et le discours sur la réalité concrète à propos de la façon dont se vit une telle normativité.

Cet éloignement entre le premier et le deuxième discours paraît normal en Amérique latine. Une telle situation, en plus d'être préoccupante, amène un autre genre de réflexions. Par exemple, on se demande quel est finalement l'objectif de la législation du travail dans les pays de la région ? S'agit-il de normes destinées à être appliquées, ou bien s'agit-il de normes dont la justification, dans un état de droit déterminé et dans une société déterminée, ne repose pas sur leur application ? Pour notre part, nous considérons que le droit du travail, bien qu'ayant eu à l'origine une prétention d'application et d'efficacité, remplit dans nos sociétés une fonction moins déterminée par sa positivité, sa vigueur et son efficacité ; au contraire, par ses fonctions idéologiques, politiques, économiques et de protection sociale, il peut poursuivre des objectifs tout à fait étrangers à son éventuelle

5. Le Code Napoléon a été conçu comme un corps compact où tout serait compris, dans une tentative, pour des raisons qui s'expliquent seulement par le contexte français de l'après-révolution, d'offrir au citoyen un document « simple » où il puisse identifier ses droits et ses obligations. Cependant, il y a eu dans l'histoire des textes législatifs plus étendus que ce code (comme c'est le cas du Landrecht prussien de 1794 qui, promulgué sous Frédéric Le Grand, contenait presque 17 000 dispositions). Ce serait justement le Code Napoléon qui aurait grandement influencé l'Amérique latine (Merryman 1994 : 67).

application. Ce genre de considérations est présent de manière évidente dans le cas des droits collectifs.

La protection de la relation entre l'État et les syndicats

La relation entre l'État et les syndicats en Amérique latine présente certaines particularités. Dans quelques pays, il s'agit d'une relation où le seul lien entre ces deux institutions est le droit administratif du travail, avec des normes qui marquent une certaine distance et un certain respect entre l'État et les syndicats ; plus souvent on trouve une symbiose entre les deux. Tout cela s'explique dans la plupart des cas par l'évolution du mouvement ouvrier local dans chaque pays. La réglementation par le droit du travail de cette relation entre l'État et les associations des corps de métier présentait à cette époque des avantages, mais aussi de graves déficiences. Parmi les progrès on a pu remarquer la reconnaissance légale de la liberté syndicale et de la possibilité de négociation collective ainsi que la reconnaissance de la personnalité juridique d'une instance aussi importante que les syndicats. Cependant, parmi les déficiences, il faut compter l'importance accordée aux opinions des dirigeants syndicaux, souvent sans tenir compte de la base ouvrière.

Par exemple, en matière d'activité syndicale, les législations du travail latino-américaines ont entretenu une grande confusion en considérant comme synonymes la « représentation » et la « représentativité ». On considère généralement que l'organisation syndicale, qui détient le pouvoir de représentation légale et formelle des travailleurs pris collectivement, est aussi celle qui possède la représentativité, alors que très souvent le fait qu'une organisation jouisse de la personnalité juridique pour agir au nom des travailleurs ne veut pas nécessairement dire qu'elle soit représentative ou bénéficie du soutien des travailleurs. En effet, il convient de distinguer ici les concepts de représentation et de représentativité. Le premier terme réfère à la capacité juridique d'un syndicat d'agir comme personne morale et au nom de ses membres, alors que le second, dont le sens va au-delà du droit, traduit l'identification des travailleurs à leur syndicat, leur sentiment d'être réellement représentés par leurs dirigeants, ce qui a plus à voir avec la démocratie syndicale. Pour conclure à la « représentativité » (au premier sens de pouvoir de représentation), le droit du travail utilise généralement un critère quantitatif (par exemple, savoir quelle est l'organisation majoritaire) afin de décider qui devrait détenir ce pouvoir de représentation, en dépit de l'existence de divergences d'opinion entre groupes de travailleurs. De cette manière, par exemple, l'obtention d'un enregistrement syndical peut attribuer la personnalité juridique, mais ne peut donner de garanties que le syndicat tiendra compte démocratiquement de l'opinion des travailleurs, selon la seconde acception du terme « représentativité ».

Cette façon de régler le sujet de la personnalité juridique des syndicats a été pratiquée dans plusieurs pays latino-américains, dont le Mexique. À partir des années 30, elle a été liée à un modèle de développement de ces pays où l'on a considéré nécessaire d'avoir des interlocuteurs et des institutions qui soutiendraient le développement économique. C'est ainsi qu'il est apparu logique d'appuyer la naissance des syndicats et de fortifier le statut de leurs dirigeants.

Il vaut la peine de se rappeler qu'en Amérique latine le syndicat comme institution juridique sera reconnu comme tel au XX^e siècle, ce qui ne veut pas dire qu'il n'y ait pas eu auparavant quelques mouvements d'organisation des corps de métier dans la région. Un des plus importants spécialistes du droit du travail en Amérique latine, qui a eu une grande influence pendant les années 60 et 70, Mario de la Cueva, avait identifié trois étapes dans l'évolution des syndicats : celle de l'interdiction ou héroïque, celle de la tolérance et finalement celle de la reconnaissance légale des syndicats. Il décrivait de cette manière la transition de la reconnaissance syndicale depuis le domaine du droit pénal, en passant par le droit civil, pour arriver au droit du travail. Cette chronologie a été utile pour expliquer le sujet, mais il est vrai aussi que dans beaucoup de pays de la région, ces étapes ont très souvent coïncidé dans le temps. Au Mexique, par exemple, le président Venustiano Carranza avait « ressuscité » en 1916 un décret du XIX^e siècle sanctionnant de la peine de mort les travailleurs qui protestaient pour demander des améliorations dans leurs conditions de travail. Mais à peine quelques mois plus tard, en février 1917, fut adoptée la Constitution de 1917 qui incluait dans son article 123 tout un catalogue de droits protecteurs des travailleurs et de leurs organisations de corps de métiers.

Les rapports des syndicats à la politique

L'existence de proches relations entre les syndicats et la politique, et de façon particulière avec le pouvoir et avec les partis politiques, constitue un autre trait caractéristique de l'Amérique latine.

Effectivement, la relation étroite entre l'État et les syndicats est un facteur omniprésent en Amérique latine, quelles qu'en soient les manifestations. Mentionnons d'abord que, vers la fin du siècle passé, les premières organisations ouvrières de la région ont été largement inspirées par les idées anarchistes et anarcho-syndicalistes importées d'Europe ; et plus tard elles furent aussi influencées par les idées socialistes, dont les postulats étaient véhiculés dans les partis politiques.

Dans des pays tels que le Mexique, pendant beaucoup d'années, les organisations des travailleurs ont joué un rôle fondamental dans les processus électoraux à différents niveaux, et elles se sont constituées comme

appui déterminant pour certains partis politiques. C'est ainsi qu'il y eut des pactes formels entre les principales centrales ouvrières et le parti au pouvoir depuis la fin de la Révolution mexicaine en 1915 et 1916 (Pactes de Venustiano Carranza avec la Maison de l'Ouvrier mondial). Plus tard, dans la décennie des années 30, l'État a donné un soutien important au mouvement ouvrier. Cette convergence d'intérêts a accompagné le mouvement ouvrier mexicain tout au long de ce siècle ; cependant, vers les années 70, dont on parlera plus tard, ce schéma s'est transformé profondément avec l'apparition d'un syndicalisme « indépendant ».

Ce genre de relation entre le pouvoir public et les syndicats s'est aussi manifesté dans le cadre juridique par une importante participation de l'État dans les relations du travail. Pour diverses raisons, dont celle de l'intérêt de l'État pour conduire, guider et imprimer une direction aux relations du travail, celui-ci y participe d'une manière importante. Cette participation prend forme dans les codes et les lois du travail de la région. Les variantes d'une telle intervention sont diverses, par exemple en matière de création des syndicats, de contrôle de la grève et de surveillance de la négociation collective.

En ce qui concerne la formation des syndicats, remarquons que dans la vaste majorité des pays il existe un système de reconnaissance de la personnalité juridique des syndicats : sur ce point, on distingue clairement deux tendances entre les pays de la région. Tout d'abord, « l'abstentionnisme » est le fait des pays où l'État n'a pas réglementé l'enregistrement des syndicats et où la liberté syndicale est reconnue seulement de manière générale par la Constitution. Tel est le cas de l'Uruguay, ce qui n'a pas empêché qu'y soient adoptées des normes pour protéger et promouvoir l'activité des syndicats. Vient ensuite la tendance « réglementariste » ou « interventionniste », dans les pays où l'État a réglementé de manière unilatérale et hétéronome tous les aspects qui concernent la formation et la vie des organisations syndicales. Dans cette deuxième situation se trouvent la plupart des pays latino-américains, dont le Mexique (Von Potobsky 1981 : 42).

À quelques exceptions près, la grève est un droit assujéti à de nombreuses réglementations⁶. En effet, le sujet de la grève a été inclus très tôt dans les constitutions et codes du travail de la région, qui en ont réglementé de manière très étendue les conditions formelles d'exercice.

6. La participation de l'État dans les relations du travail en Amérique latine a aussi son histoire. Quelques auteurs signalent que : « Les premiers organes d'administration du travail ont paru en 1907 en Argentine et au Chili. Le Mexique a déjà établi en 1912 un département du travail, la Bolivie et le Guatemala ont fait de même en 1925... » (Córdova 1981 : 65).

La présence de l'État se reflète aussi dans d'autres domaines tels que la négociation collective, où les systèmes juridiques se montrent réticents en ce qui concerne l'autonomie des travailleurs et employeurs. En effet, si la négociation collective peut être vue théoriquement comme un élément susceptible de prévenir et même d'éliminer un conflit, la négociation collective en Amérique latine est souvent synonyme de conflit, puisque les législations permettent que l'on y recoure aussi bien pour appuyer la négociation d'un contrat collectif que la demande de sa révision.

Finalement, parmi d'autres caractéristiques intéressantes qui exercent une influence sur le droit du travail dans la région, et qui s'ajoutent à ce panorama, on remarquera l'atomisation syndicale et la modeste affiliation des travailleurs aux syndicats. Dans le premier cas, à l'exception de pays tels que le Brésil, l'Argentine et l'Uruguay où l'organisation au niveau des branches industrielles est plus commune, c'est l'organisation au niveau de l'entreprise qui occupe la place prépondérante. De la même manière l'affiliation syndicale des travailleurs est plutôt modeste. À cet égard, les statistiques sont variables et, dans la plupart des cas, peu dignes de confiance : les chiffres oscillent entre 5 % dans des pays tels que le Paraguay et 25 % dans d'autres pays comme la Colombie.

Ce bref panorama n'est pas immuable, et malgré la jeunesse du droit du travail en Amérique latine, des changements se sont manifestés dans les dernières années et présentent des variantes intéressantes.

LES TENDANCES ACTUELLES : ENTRE LA PROTECTION ET LA FLEXIBILITÉ

Ce droit du travail latino-américain, avec son évolution et ses caractéristiques, fait face actuellement à une réalité qui change de manière vertigineuse et qui a des effets sur différents aspects du monde du travail.

Un des traits que la doctrine latino-américaine a toujours attribué au droit du travail a été son dynamisme et sa propension au changement. Cependant, ce dynamisme était lié à un cadre plus ou moins délimité, où les réformes législatives progressaient toujours en faveur des travailleurs. Un tel dynamisme était attribuable non seulement aux acteurs du travail, les travailleurs et les employeurs qui pratiquaient la négociation collective, mais aussi aux tribunaux du travail, au moyen de leurs sentences arbitrales et de leurs décisions. Aujourd'hui on remarque un dynamisme de nature différente, qui se développe en marge des règles mêmes du droit du travail en fixant les siennes propres, un dynamisme qui quelquefois semble aussi attenter au droit du travail lui-même. Ces changements font partie des préoccupations des spécialistes du droit du travail en Amérique latine, ceux qui voient parfois avec angoisse comment leur objet de travail subit

une métamorphose jamais vue auparavant, et dont les théories et concepts, encore solides et efficaces auparavant, sont aujourd'hui insuffisants et inopérants pour expliquer une réalité qui les dépasse.

Les anciennes propositions syndicales de revendications et d'améliorations des conditions de travail font face aujourd'hui aux demandes des employeurs visant à modifier les normes du travail pour favoriser la croissance économique et en particulier l'emploi. Au niveau théorique, deux thèses semblent s'opposer, celle de la protection des droits des travailleurs et celle de la flexibilité de ces droits. Ou bien, comme l'a remarqué un important spécialiste du droit du travail, Amérigo Plá Rodríguez, on dirait que le droit du travail s'oppose au droit du travail.

Comment expliquer ces changements ? Il est difficile d'y répondre puisqu'il y a derrière ce phénomène différents facteurs qui ne sont pas tous d'ordre juridique. Ce qui nous semble évident, c'est le fait que le contexte dans lequel on voudrait appliquer le droit du travail a changé de manière importante. On constate des changements de différente nature, qui ont pour effet que le droit du travail, dans chaque pays et à des vitesses différentes, tente de s'adapter aux systèmes de rapports de production. Malgré la diversité et les circonstances particulières de chaque pays, on peut remarquer quelques tendances communes dans la région latino-américaine. Ces tendances se manifestent dans les droits collectifs et individuels.

Les fondements de la flexibilité

Dans la plupart des pays latino-américains, comme dans d'autres régions, les divers changements des dernières années peuvent être regroupés sous la dénomination de « mécanismes de flexibilité du droit du travail », et se présentent dans un contexte particulier. En effet, au niveau général, politique et économique, les propositions dites « néo-libérales » sont vite devenues un dénominateur commun aux pays de la région. Ces politiques proposent, entre autres choses, que l'État soit seulement le gardien de la propriété privée, limitant son intervention dans l'économie et supprimant toute la législation sociale, en particulier le droit du travail et de la sécurité sociale, identifié comme un facteur qui inhibe et affecte négativement l'économie⁷.

Le débat théorique sous-jacent consiste à savoir si finalement on peut continuer à voir dans le droit du travail un droit protecteur des travailleurs, tel qu'il a été conçu dans nos pays, ou bien si on doit admettre la nécessité

7. Un essai transformé en très peu de temps en « best-seller », dans lequel sont exposées diverses manifestations et effets sociaux de ce genre de postulats, est le livre de Forrester (1997).

« d'ajuster » ce cadre légal aux besoins de l'économie, ce qui se traduirait, dans la plupart des cas, par une remise en question des grands principes fondateurs du droit latino-américain, tels que la non-renonciation aux droits, l'application de la norme la plus favorable au travailleur, etc.

Dans le domaine de la doctrine, le débat reste à faire, puisque ce genre de postulats ne donne pas nécessairement lieu à une analyse approfondie de l'effet de ces politiques en droit du travail ; les spécialistes en droit du travail sont passés de manière très rapide et presque inaperçue à la description des processus de changement sans analyser à fond la convenance, la pertinence et la portée de tels changements.

Ainsi, le terme « flexibilité » est apparu comme une manière simple d'identifier et de grouper l'ensemble des modifications du travail qui, suivant ces politiques économiques, sont survenues ces dernières années dans la région. Il s'agit d'un terme qui fait partie aujourd'hui du langage des spécialistes en droit du travail de la région et qui, sans une signification juridique claire et univoque, essaye de rendre compte de l'évolution récente du droit du travail.

Dans une autre optique, il nous semble que cette flexibilité s'est très souvent traduite sur le terrain juridique par un ensemble de réformes au droit du travail qui accordent plus de place aux accords de volonté, ceux-ci étant la source du droit du travail ; en ce sens, dans beaucoup de réformes dites « d'assouplissement », il semble que l'on s'achemine vers un retour au droit civil.

Les expressions de la flexibilité

Cette « flexibilité » a pris une envergure et une intensité variées dans les pays latino-américains, depuis des pays tels que l'Argentine où le processus a concerné des sujets très divers du travail, jusqu'aux pays éprouvant une plus grande réticence à réaliser des mesures d'assouplissement comme le Venezuela et la République dominicaine où de manière discrète les réformes récentes n'ont retenu que certains postulats. De la même façon, par exemple, il existe des cas intéressants comme celui de l'Argentine, où la loi n° 24013 du 11 décembre 1991 ajoute au processus d'assouplissement une grande participation de l'autonomie collective, soit pour l'approbation des changements aux normes du travail, soit pour leur mise en œuvre ultérieure ; dans ce pays, l'État se reconnaît une co-responsabilité dans les dépenses générées par les arrangements, par exemple en matière de paiement des impôts, d'exonérations de contributions de sécurité sociale, etc.

Un autre cas intéressant est celui du Panama, que l'on peut considérer comme un pionnier en Amérique latine dans le processus d'assouplissement,

puisque, par exemple, sa loi n° 1 du 17 mars 1986 marquait le départ de cette tendance, avec des modifications légales comme l'élargissement des périodes de probation, la diminution du coût des heures supplémentaires dans certains secteurs, etc. Cette loi panaméenne servira d'inspiration aux pays tels que la Colombie avec sa loi n° 50 du 28 décembre 1990, en vigueur à partir de 1991.

Dans le cas du Mexique cette flexibilité s'est manifestée de manière différente puisque le cadre légal n'a pas subi de variations importantes dans les dernières années. Cependant la jurisprudence et la négociation collective y sont les sources les plus importantes des changements. C'est ainsi que, par exemple, dans les années récentes les autorités du travail au Mexique ont commencé à signaler qu'il était obligatoire d'inclure dans les contrats collectifs des clauses relatives à la productivité du travail. Il s'agit d'un sujet qui n'est pas réglementé dans la Loi fédérale du travail, où il est seulement mentionné de manière indirecte. Cette obligation a été la cause de pactes nommés « conventions de productivité », signés dans un contexte d'inexpérience de la plupart des syndicats et des employeurs dans ce genre d'engagements. Ces conventions accordent des augmentations déguisées en salaires, ce qui a entraîné non seulement des différences de salaires dans un même lieu de travail, mais aussi des systèmes médiocres de mesure de la productivité.

La stabilité dans l'emploi constitue aussi un des domaines qui a connu des changements affectant indirectement les syndicats. En effet, pendant les années 50 et 60 la théorie de la stabilité dans l'emploi s'est développée largement dans les pays latino-américains et s'est insérée dans leurs lois et leurs codes du travail ; de cette manière les embauches pour une durée indéterminée étaient considérées comme la règle et les embauches pour un temps ou une œuvre déterminés comme l'exception. Aujourd'hui, les amendements aux législations du travail entraînent des modifications substantielles à ce régime. On peut donner l'exemple des réformes des dernières années dans des pays comme la Bolivie (décret 21060), la Colombie et l'Équateur (loi 113) où les contrats de courte durée ou temporaires, désignés par la doctrine comme des « embauches précaires », se sont multipliés.

Ces modifications impliquent différents défis pour les syndicats et aussi pour leurs contrats collectifs, puisque dans les deux cas, le schéma traditionnel des droits et prestations du travail s'adressait au « travailleur typique » qui avait un seul lieu de travail, un contrat à durée indéterminée, une journée délimitée, etc. Avec ce changement des éléments de base du schéma des corps de métier, les syndicats se sont trouvés à court d'arguments pour défendre un type de travailleur auquel ils n'étaient pas habitués.

Par ailleurs, il faut signaler que les institutions du droit collectif du travail n'ont pas été exemptes de changements. Ainsi, par exemple, en

matière de négociation collective, deux sujets ont pris en Amérique latine une importance fondamentale : d'une part la recherche d'une autonomie plus étendue des parties à la négociation, ce qui limite l'intervention des autorités dans la matière (comme c'est le cas au Venezuela), et d'autre part le développement de mécanismes de participation des travailleurs dans les décisions de l'entreprise (comme au Pérou avec les comités de gestion, non encore appliqués).

Les changements dans le contexte de la flexibilité

Les changements qui sont aussi en train de s'opérer en dehors des lieux de travail, dans le contexte propre aux entreprises latino-américaines, exercent une influence importante sur l'évolution du droit du travail. C'est ainsi qu'on voit des changements importants dans la structure de l'emploi, par la participation accrue des femmes au marché du travail, par la croissance frénétique du secteur informel de l'économie et aussi par une forte augmentation des rapports contractuels. Il s'agit de sujets qui sont abordés par les codes et les lois de la région de manière limitée, par exemple le travail des femmes ; ou bien il s'agit de sujets qui sont ignorés, soit par le droit du travail, soit par les syndicats, comme c'est le cas du secteur informel ou de l'économie souterraine.

Un autre facteur aussi important qui s'est développé dans les dernières années en dehors du cadre de l'entreprise, est celui de la « concertation sociale ». Ces mécanismes se présentent comme des formes et des lieux de dialogue entre les facteurs de la production (entreprises, travailleurs et État) au plus haut niveau, où l'on fait appel au dialogue en vue de conclure des accords principalement politiques pour s'entendre sur des buts communs et définir les intérêts nationaux. Quelquefois, à côté des représentants des ouvriers et des entrepreneurs, d'autres secteurs de la société se sont ajoutés car, pour des raisons particulières à chaque pays, on a considéré opportun de les faire participer à un tel dialogue : ce fut le cas de l'Église catholique au Costa Rica.

La concertation sociale en Amérique latine s'est développée le plus souvent en dehors des cadres légaux de dialogue déjà existants dans chaque pays. De cette manière, en raison de ce développement intensif dans les dernières années, la concertation sociale ne se présente pas comme une institution dont la portée et la mise en œuvre seraient clairement fondées en droit ; de plus, sa signification politique est importante. Cependant, dans quelques pays, elle a donné des résultats importants dans des situations spécifiques, comme la réduction de l'inflation au Mexique, ou la recherche par l'ensemble de la société de changements à la législation sociale comme au Venezuela, ou encore la prise d'engagements des différents acteurs durant les périodes de crise, etc.

En Amérique latine la diversité des expériences de concertation est grande, et quelques auteurs (par exemple Oscar Hernández Alvarez du Venezuela) parlent même d'une possible typologie des concertations, en indiquant qu'il peut y avoir des cas où les mécanismes institutionnels se sont créés à travers des organismes permanents déjà existants, ceux-ci ayant des attributions de consultation, d'étude et parfois de décision sur les politiques sociales et économiques. Dans d'autres cas il s'agit d'une pratique informelle, en dehors de tout cadre normatif où, néanmoins, on arrive à conclure des accords. Finalement, il y a des cas où, de manière plus formelle, on arrive aux accords moyennant la signature de documents, tels les « pactes sociaux », les « conventions de concertation sociale », les « accords-cadre », etc. Les divers sujets abordés lors de ces concertations permettraient aussi de les classer en pactes déclaratifs, pactes normatifs, etc. (Hernández 1988).

Un autre élément important à prendre en considération dans ce nouveau panorama des relations de production latino-américaines est, sans doute, celui des processus d'intégration économique régionale, à l'occasion desquels plusieurs pays sont arrivés à des accords internationaux ou sont en train d'y participer avec cette intention. Ce qui en ressort, outre les effets de tels accords internationaux en matière économique, c'est la manière dont le travail y est traité, et comment justement ce sujet a gagné peu à peu du terrain à un point tel qu'on assiste à un processus de consolidation progressive du droit international du travail, matière qui jusqu'à récemment se développait principalement à partir de l'activité normative (conventions et recommandations) de l'Organisation internationale du travail.

Sans vouloir ignorer les processus d'intégration économique en Amérique latine (Association latino-américaine de libre commerce, Marché commun centraméricain, etc.), il nous semble que l'inclusion du social dans de tels processus est un élément relativement récent dans la région. Sous diverses modalités, souvent critiquées par beaucoup d'auteurs, on a tenté d'établir des mécanismes légaux qui garantissent l'accomplissement des législations du travail. Mentionnons comme preuve de cette préoccupation pour le travail des exemples tels l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (conclu entre les États-Unis, le Canada et le Mexique en 1993), et la création par le Mercosur du Forum consultatif économique et social, et en 1995 du sous-groupe 10 chargé des affaires du travail (Lastra Lastra 1994 : 88 ; Collectif 1992 ; OIT 1997).

Les résultats concrets de ces mécanismes, en ce qui concerne l'amélioration de l'application des normes du travail, ont été limités. Dans la foulée de ces premiers efforts pour créer des mécanismes supranationaux de protection ouvrière, l'expérience des syndicats latino-américains, et en

particulier des syndicats mexicains, a été décevante, puisque ce type de mécanisme fait face au problème éternel du droit international public, celui du manque de coercitivité et d'efficacité pour la mise en œuvre efficace de ses normes.

Face à cette internationalisation du droit du travail, les syndicats latino-américains ont eu une réponse médiocre et erratique. Enfermés dans des revendications concernant le quotidien et l'immédiat, pour des raisons qui s'expliquent par la situation économique difficile dans laquelle vivent la plupart des travailleurs de la région, la majorité des syndicats n'ont pas de stratégie à court et à long terme incluant la « globalisation » dans leurs préoccupations.

Finalement, et sans entrer dans le détail, nous voudrions simplement souligner un autre facteur lié au monde du travail, et qui est en plein processus de transformation en Amérique latine, celui des systèmes de sécurité sociale. Il semblerait qu'ils sont en train d'abandonner, vers la fin du siècle, les principes qui les ont fait naître, à savoir : la solidarité, la généralité, l'universalité, etc.⁸.

CONCLUSION

L'analyse du droit comparé présente, comme le disaient les classiques, divers avantages, parmi lesquels se trouve la possibilité de situer en perspective les variables et les changements qui sont en train de s'effectuer dans chacun de nos pays. Ceci donne une vue d'ensemble qui nous permet de mieux fonder nos avis, et qui permet au législateur d'adopter des réformes prenant en compte les analyses et les expériences d'autres pays dans les mêmes matières.

Dans le cas particulier du droit du travail latino-américain, les coïncidences, non seulement de type historique, mais aussi de conception des modèles de relations du travail, permettent, quel que soit l'exercice comparatif, de constater des progrès et, dans beaucoup de sujets concrets, le développement de tendances communes dans l'évolution du droit du travail.

Les références et données que nous avons présentées permettent d'ouvrir un débat sur l'actualité du droit du travail à différents niveaux. C'est ainsi qu'il faut se demander quel est le rôle qui revient finalement au droit du travail. Un remarquable spécialiste uruguayen du droit du travail,

8. Pour une vue générale sur les débats actuels sur ce sujet, consulter les exposés de divers auteurs sur le sujet n° 5 : « La réforme de la sécurité sociale », publiés dans le vol. 2 des *Actes du XIII^e congrès ibéroaméricain du droit du travail et de la sécurité sociale* (Collectif 1998).

le professeur Pla Rodríguez, signalait que ce droit se trouve confronté à une alternative, qui consiste à savoir si sa fonction est de protéger l'emploi ou bien de le promouvoir. Voilà les deux options qui se présentent à nous, d'un côté la conception pour ainsi dire « historique » du droit du travail, et de l'autre celle qui nous est présentée comme le point de vue moderne du droit du travail. Selon l'optique plus ou moins généralisée des spécialistes du droit du travail latino-américain, quelle que soit l'option qu'on choisisse, il ne faut pas abandonner les principes qui sont liés à la naissance de ce droit.

Pour notre part, nous sommes d'accord avec une politique du travail et des normes du travail qui réaffirment les buts d'origine du droit du travail, qui en font un ensemble de normes protectrices des travailleurs ; mais nous sommes aussi d'accord avec une politique du travail qui inclut et prenne en compte les nouvelles réalités des entreprises et de leur entourage. De cette manière, les garanties et le respect des droits des travailleurs d'un côté, et le développement économique dans nos pays de l'autre, sont les deux principes fondamentaux qui devraient guider le changement, quel qu'il soit, en droit du travail ; la priorité accordée à un seul de ces deux éléments cause toujours tôt ou tard des problèmes sociaux. Cela est facile à dire mais la pratique est plus difficile : cette recherche d'un équilibre est justement le défi auquel fera face l'Amérique latine dans les années à venir, de façon générale dans sa politique du travail, et en particulier dans le droit du travail.

■ BIBLIOGRAPHIE

- BARAJAS MONTES DE OCA, S. 1995. *Conceptos básicos del derecho del trabajo*. México : FCE, Colección popular, n° 520.
- BARBAGELATA, H.H. 1980. *Introduction aux institutions du droit du travail en Amérique latine*. Louvain : Presses universitaires de Louvain.
- CHARIZ GÓMEZ, R. 1994. *Derecho internacional del trabajo*. México : Porrúa.
- COLLECTIF. 1992. « Aspectos laborales de la integración regional ». *Seminario Italia-Mercosur*. Bibliografía de derecho laboral, n° 13. Montevideo.
- COLLECTIF. 1998. *Actes du XIII^e congrès ibéroaméricain du droit du travail et de la sécurité sociale*. Panama : Éd. Sibauste.
- CÓRDOVA, Efrén. 1981. « Los ministerios de trabajo ». *Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina*. Genève : OIT.
- DAVID, René. 1982. *Le droit comparé : droits d'hier, droits de demain*. Paris : Économica.
- FORRESTER, Viviane. 1997. *L'horreur économique*. Buenos Aires : FCE.
- HERNÁNDEZ, Alvarez O. 1988. *Qué es el pacto social ?* Caracas : Ed. del Congreso de la República.
- LASTRA LASTRA, J.M. 1994. « Acuerdos sobre cooperación laboral con América del Norte ». *Revista Laboral*, México, n° 17, 88.

- LEAL, Juan F. 1991. *Del mutualismo al sindicalismo en México*. México : Ed. El Caballito.
- LYON-CAEN, G. 1974. « Du rôle des principes généraux du droit civil en droit du travail (Première approche) ». *Revue trimestrelle de droit civil*, vol. 72.
- MERRYMAN, John M. 1994. *La tradición jurídica romano-canónica*. 2^e édition. México : FCE, Colecc. Breviarios.
- OIT. 1997. *El mercado común del sur : Mercosur : Estudio de caso sobre una experiencia de integración económica*. Genève : Educación obrera, 1997/4, n° 109.
- VALTICOS, N. 1983. *Droit international du travail*. 2^e édition. Paris : Dalloz.
- VON POTOBOSKY, G. 1981. « Las organizaciones sindicales ». *Las relaciones colectivas de trabajo en América latina*. Genève : OIT.

SUMMARY

Collective Labour Rights in Latin America and Mexico

This article provides an overview of the current situation and trends in Latin American labour law systems and a more in-depth examination of collective rights in Mexico, particularly as regards unionization, collective bargaining and strikes.

Latin America is generally treated as a distinct geographical and cultural unit because of its social, political and historical features. However, differences between the states that make up the region are also considered in this article. This allows for a detailed examination of the similarities, differences and trends in the development of labour standards in the different countries of the region.

Despite the inherent difficulties of comparative law studies, the article seeks to explain the evolution, principal characteristics and trends in labour standards in the region, in particular collective rights, in order to provide an overview of the current situation and characteristics of the standards contained in the labour laws of the Latin-American states.

The first part of the article focuses on the evolution and characteristics of labour standards. All Latin-American countries have experienced a process of the constitutionalization of labour rights. This first stage of development is followed by the adoption of labour codes and special or secondary laws that treat collective rights issues within one of two basic frameworks. The first is formalist and involves the development of an extensive, detailed regulatory framework for unionization, collective bargaining and strikes. The second, more empirical approach certainly recognizes

collective rights, but either regulates them insufficiently or does not regulate them at all.

As regards the principal characteristics of Latin-American labour law in general, and collective rights in particular, there is a gap in both theory and practice between labour law and civil law. The former has largely aimed at eliminating the inequalities and inequities between actors in the world of work, thus emphasizing the social protection function of collective labour standards. A second characteristic of most of the law standards that exist in the region relates to the extensive and detailed codification of labour issues. The third major characteristic of these standards concerns the widening gap between the types of behaviour prescribed by these standards and those observed in daily workplace practices.

Of special importance is the relationship between the various national labour movements and their respective states. Two trends are identified. The first, less frequent, favours the legal recognition of trade union freedom and autonomy without any further regulation of the creation of unions and their internal operation. The second trend is extensive state intervention in and regulation of all aspects of union organization where legislation and interventionist attitudes are a daily reality of relations between actors.

The second part of the article, which deals with ongoing trends, examines the subjects currently being debated in the region by the actors in the world of work. This debate, which concerns the very future of labour law, involves two fundamentally different perspectives. On the one hand, there is the traditional, deep-rooted view that labour standards are a necessary and unique instrument of social justice embodying irrevocable rights that must be protected. On the other hand, there is the perspective in favour of flexibility, based on considerations related to economic development and full employment. According to the latter view, labour laws must be changed to allow firms to become more competitive in the context of globalization.

Evidence of greater flexibility both within firms (e.g., new types of individual and collective contracts and new compensation methods) and outside the firm (e.g., agreements on economic integration, social cooperation, etc.) is then presented for the various countries in the region. These changes highlight the growing importance of international labour law as a supranational instrument which, while not excluding the possibility of change, can minimize its negative impact on workers.

Following this examination of the evolution, current characteristics and trends towards either greater protection or flexibility in labour law, be it in general or in terms of particular collective rights, the author sets out his own position on the debate that is currently dividing the industrial relations

actors. The author concludes that it is preferable to maintain labour law and its original postulates, that is, the protection of workers, but that it is also important to protect firms, which need an environment that is conducive to their survival and growth. Thus, in order to achieve a proper balance, both labour rights and economic development must be taken into account in any modification to collective labour standards.