

878509

5
EJ2

UNIVERSIDAD NUEVO MUNDO

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



**ASPECTOS LABORALES ANTE
UN TRATADO TRILATERAL
DE LIBRE COMERCIO CON
AMERICA DEL NORTE**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
RAFAEL CERVANTES LEBRIJA

Director de Tesis: Lic. Ignacio Márquez Perera

MEXICO, D. F.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1993



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

PAGINA

INTRODUCCION	1
---------------------	----------

CAPITULO I ANTECEDENTES

1.1. El Acuerdo General de Aranceles y Comercio como - medio de participación de México para lograr una mejor distribución del Comercio Internacional	9
1.2. Naturaleza y Alcance del Tratado de Libre Comercio - en el Ambito Laboral	15
1.3. Proceso de Negociación del Tratado de Libre Comercio en America del Norte	26

CAPITULO II EFECTOS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO SOBRE MEXICO

- 2.1. Efectos del Tratado de Libre Comercio sobre el sector Laboral 37
- 2.2. Efectos del Tratado de Libre Comercio sobre la economía mexicana 43
- 2.3. Efecto del Tratado de Libre Comercio sobre el sector académic 50

CAPITULO III ESTUDIO COMPARATIVO DE LAS LEGISLACIONES LABORALES DE MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA

- 3.1. Diferencias laborales entre México, Estados Unidos y Canadá en relación a conflictos colectivos 64

- 3.2. Diferencias laborales entre México, Estados Unidos y Canadá en relación a conflictos individuales 106
- 3.3. Diferencias laborales entre México, Estados Unidos y Canadá en relación a prestaciones sociales y económicas 127

CAPITULO IV OBJETIVOS DEL TRATADO TRILATERAL DE LIBRECOMERCIO CELEBRADO ENTRE MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA.

- 4.1. Objetivos entre el Tratado Trilateral de Libre Comercio entre los países celebrantes en materia de trabajo 168
- 4.2. Evaluación del Trabajo Trilateral de Libre Comercio como instrumento para lograr una unificación de las condiciones laborales de los tres países 173

CAPITULO V PROPUESTA Y ALTERNATIVAS EN MATERIA LABORAL ANTE EL TRATADO TRILATERAL DE LIBRE COMERCIO ENTRE MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA

- 5.1. Necesidad de reformar el artículo 123 de la 180
Constitución Política de los Estados Unidos
Mexicanos
- 5.2. Posibles reformas a la Ley Federal del Trabajo como 185
Ley Reglamentaria del artículo 123 de la
Constitución Política de los Estados Unidos
Mexicanos

CONCLUSIONES 193

BIBLIOGRAFIA 199

INTRODUCCION

La creación de una zona de libre comercio entre México, Estados Unidos y Canadá se dirige a aumentar la productividad en los tres países por medio del acceso a tecnologías diversas, la especialización productiva y la ampliación de los mercados. Ha sido justificada oficialmente como una consecuencia lógica e inevitable de las tendencias globalizadoras a nivel mundial que permitiría conjugar 356 millones de habitantes aproximadamente y un Producto Interno Bruto de alrededor de 6 billones de dólares, recursos incluso superiores a la Comunidad Económica Europea.

Con el Tratado de Libre Comercio se integrarán economías vinculadas por más de un siglo de relaciones comerciales, como es el caso de la mexicana y la estadounidense. Estas experimentaron un acelerado proceso de acercamiento en el último quinquenio, después de la apertura unilateral de México, que ha estado acompañada de la redefinición de su modelo de desarrollo para orientarlo hacia el mercado externo.

Al impulsar esta iniciativa el gobierno de México se propone eliminar las reglas proteccionistas del país vecino como parte de una estrategia de crecimiento en materia de

inversiones, exportaciones, empleos y salarios. Las metas centradas en el incremento de la productividad se asocian con objetivos de justicia en tanto se aspira a obtener beneficios generalizados para la sociedad mexicana, cuyas expectativas de mejoramiento se vieron postergadas por una década de ajustes y de sacrificios.

Sin embargo, la posibilidad de lograr un resultado semejante a través del Tratado de Libre Comercio ha sido discutida dentro y fuera del país. En particular, las posibles repercusiones del Acuerdo comercial en las condiciones laborales-empleos, salarios y prestaciones sociales- de los mexicanos, estadounidenses y canadienses, así como los requisitos a considerar en la negociación con miras de potenciar los efectos positivos y reducir o compensar los saldos negativos, fueron cuestiones centrales a la hora de definir las posiciones de las organizaciones sociales y políticas frente a las aspiraciones gubernamentales integradoras.

Por ello, e independientemente de la integridad mostrada por los negociadores oficiales al incluir en la agenda los aspectos sociales de la nueva estrategia económica para el norte del continente americano, la problemática laboral se ha hecho presente en el escenario del Tratado de Libre Comercio dando lugar a un tratamiento paralelo y la firma de un

memorándum de entendimiento entre México y Estados Unidos.

Existen en México posiciones extremas frente al Tratado de Libre Comercio que acentúan las ventajas o desventajas posibles de este instrumento para la suerte de los trabajadores del país. Por un lado se sostiene que el complemento de las economías será un detonador del crecimiento, como lo auguran los pronósticos oficiales, lo que permitiría dar atención a los rezagos sociales más importantes en materia de empleos y salarios.

En contra de ello se argumenta que, en las circunstancias socio políticas por las que atraviesa el país, los logros que pudieran alcanzarse favorecerían a las empresas transnacionales y a las mexicanas que se vinculen a ellas, o logren competir en el mercado externo; situación que no se traduciría en ventajas tangibles para los asalariados. Un pronóstico generalizado es el de la posibilidad de que se amplie a otros sectores el modelo flexible de relaciones laborales adoptado por la industria maquiladora, el cual, después de dos décadas de expansión no ha dado lugar a un reparto equitativo de los beneficios obtenidos. De ello se desprende que con el Tratado de Libre Comercio no sólo mejorarán necesariamente los salarios mexicanos sino que

tampoco se pondrán en peligro los empleos y el poder de negociación, ya que considero que con la apertura comercial miles de empresas transnacionales se establecerán en nuestro país lo cual necesitarán forzosamente mano de obra mexicana, creando una fuente importante de empleos

Mi punto de vista sugiere la necesidad de considerar el impacto diferenciado del Tratado de Libre Comercio en la estructura productiva, los empleos y salarios, considerando la heterogeneidad sectorial, y dentro de las distintas ramas industriales, así como la tendencia a acentuarse como consecuencia de las nuevas presiones externas resultantes de la apertura comercial.

Independientemente de las escasas certezas derivadas de las predicciones más conocidas respecto del impacto laboral del Tratado de Libre Comercio, lo cierto es que después del complejo proceso que se llevó a cabo a lo largo de 1993 nada es todavía definitivo de como vaya a funcionar una vez que sea ratificado el Tratado por los congresos de los tres países en cuanto a los Acuerdos bilaterales.

Es más, posible que estos aspectos cobren mayor importancia en el debate que se llevará a cabo en el congreso de Estados Unidos, tal vez a ello se debe las expectativas

iniciales, de conseguir garantías a través de la armonización trinacional de los derechos laborales, ceden el paso al examen más riguroso de los factores socio políticos internos que posibilitarán la salvaguarda de los derechos socio políticos internos que posibilitarán la salvaguarda de los derechos adquiridos, principalmente Canadá y Estados Unidos y el mejoramiento de las condiciones laborales en el caso de México. En qué medida estos factores influirá, en las metas de incremento de la productividad y competitividad interna o externa y favorecerán un raptó equitativo de los costos y beneficios del Tratado de Libre Comercio, es una interrogante a resolver si se quiere aventurar alguna hipótesis fundamentada en torno a los resultados probables de la integración.

Un rasgo preocupante de la fase de transición por la que atraviesan en México las relaciones entre el Estado, el capital y el trabajo, es la evidente contradicción entre los programas oficiales destinados a generar un aumento significativo y duradero de los niveles de productividad y la política laboral adoptada por las dos últimas administraciones.

El choque manifiesto entre las aspiraciones modernizadoras y las prácticas gubernamentales, sostenedoras del viejo sistema corporativo, no sólo puede poner en peligro la

realización de las ilusiones de mejoramiento creadas en torno al Tratado de Libre Comercio, sino incluso los avances logrados a través de una estrategia de modernización económica de altos costos sociales y políticos. Creo conveniente precisar los alcances de esta contradicción porque de su evolución dependen, en gran medida, las perspectivas laborales de la internación.

El programa Nacional de Capacitación y Productividad, dado a conocer en junio de 1991, rechaza tajantemente la posibilidad de ofrecer como ventaja comparativa la mano de obra barata mexicana. Parte de un enfoque integral de la productividad y propone como estrategia una Política de Recursos Humanos con responsabilidades compartidas para el Estado, el capital y el trabajo, representado a través de las organizaciones sindicales

Esta líneas de acción están en la base de las propuestas de concentración obrero-patronal formuladas por la actual administración. Los puntos básicos de consenso, incluidos en el documento preparatorio del Acuerdo Nacional de Productividad que no ha podido firmarse después de 18 meses de negociaciones retoman los planteamientos de dicho programa. Entre los requisitos que propongo para lograr una verdadera modernización del mundo del trabajo señalo 3:

- a) Beneficios compartidos entre el capital y el trabajo.
- b) Concentración obrero-patronal de las estrategias de transformación en materia tecnológica, de los procesos de trabajo y de los instrumentos jurídicos reguladores de intercambio.
- c) Nueva cultura basada en el diálogo y el compromiso con base en la información, los incentivos y el desarrollo de habilidades.

Una modernización semejante exigirá cambiar las conductas asociadas al modelo corporativo y autoritario de relaciones laborales, vigente en nuestro país durante cinco décadas, es decir con el Tratado de Libre Comercio de América del Norte los patrones deberán proporcionarle capacitación a sus empleados para crear un producto con mano de obra de calidad para así poder competir con los vecinos del norte, además de proporcionarles incentivos para propiciar la emotividad de empleo por parte de los obreros. A su vez, los trabajadores deberán ser mas conservadores de sus empleos, dejar de ser tan conflictivos y canalizar sus energías a la producción.

Quisiera hacer un reconocimiento a nuestros negociadores que participaron para que el Tratado de Libre Comercio con América del Norte sea hoy una realidad. También un reconocimiento amplio a los miembros de la Comisión Intersecretarial por haber aportado tanto a las relaciones comerciales internacionales de nuestro país.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.1. EL ACUERDO GENERAL DE ARANCELES Y COMERCIO COMO MEDIO DE PARTICIPACION DE MEXICO PARA LOGRAR UNA MEJOR DISTRIBUCION DEL COMERCIO INTERNACIONAL

Los primeros años del decenio de los ochenta resultaron críticos para el desarrollo de México, el cual se ció francamente afectado por el brusco descenso en los precios internacionales del petróleo, por la disminución en los financiamientos, así como por el aumento en las tasas de interés. Todo ello deterioró nuestra actividad económica que se manifestó en un proceso altamente inflacionario acompañado por una fuga de divisas de enorme magnitud. El endeudamiento a través del crédito externo, llevó a la crisis a un plano insostenible que pese a todo, pudo ser relativamente paliada a nuestras reservas de petróleo.

Para enfrentar la crisis y concursar internacionalmente con perspectivas menos dramáticas, se resolvió re orientar nuestra economía hacia el cumplimiento de compromisos con el exterior en lugar de promover el desarrollo interno. Para ello, México requirió ajustar su economía y captar divisas mediante una persistente campaña de atracción de capitales hacia el país. Es un hecho que los resultados de la etapa crítica en la economía de nuestro país provocaron efectos muy desfavorables sobre el gasto público y por lo tanto sobre las políticas gubernamentales en torno al desarrollo social.

La natural posición de desventaja que México padeció en el intercambio comercial con el exterior, aunada al gran endeudamiento externo y el descontento de la clase obrera, obligaron a la adopción de estrictas medidas de austeridad y restricción en el gasto público. El financiamiento destinado a la elevación de los salarios, mostró severas reducciones a lo largo de la década pasada.

La estrategia general enmarcada en el Plan Global de Desarrollo, formulaba el conjunto de acciones de mediano plazo para atender al sector laboral como una de las prioridades del gobierno, cuyo propósito era aumentar el nivel de vida de nuestro país en comparación con los países desarrollados, con la participación del sector productivo, la

tarea era plantear soluciones a problemas nacionales como el de la enorme dependencia tecnológica del exterior y el adelantarse a los cambios tecnológicos y requerimientos sociales que hicieran posible contar con los recursos de tecnología productiva para promover la descentralización y el desarrollo regional de las actividades relacionadas con la producción.

En 1986, México ingresó al **ACUERDO GENERAL DE ARANCELES Y COMERCIO, GATT**, con la intención de participar activamente en la consolidación de un sistema que permitiera una mejor distribución de los beneficios del comercio internacional. La vigencia y el perfeccionamiento de los principios del multilateralismo, el establecimiento de reglas de competencia claras, generales y permanentes, eran fundamentales para asegurar la internación entre distintas regiones y espacios económicos multinacionales, que constituya una auténtica oportunidad de generar empleos. La liberación del comercio es fundamental para los países que, como México, han avanzado en la consolidación de su proceso de transformación estructural, actualmente México es una de las economías abiertas a la interacción con el mundo . Por ello impulsó la liberación del comercio, prueba de ello fue la integración al Acuerdo General de Aranceles y Comercio, como

en su propio proceso de negociación con los distintos espacios económicos multinacionales.

El objetivo de México con la entrada al GATT era: Mejorar la calidad y contenido de las reglas y procedimientos establecer mecanismos que aseguren reciprocidad a los esfuerzos significativos de apertura unilateral; Diseñar elementos para encauzar el crecimiento del comercio hacia todos los puntos del orbe. México sabía que sólo si se representaban estos principios, podría lograr un resultado equilibrado en las tres grandes áreas de negociación-accesos a mercados, tema que era crucial para evitar la parcelación del comercio y para asegurar la viabilidad de las economías en transacción, Funcionamiento del Gatt, que permitirá la fijación de un nuevo orden a largo plazo y nuevos temas como servicios, inversión y propiedad intelectual, cuya clara definición y normatividad facilitaría la extensión y difusión de las tecnología y el capital.

México al ingresar al Acuerdo General de Aranceles y Comercio planteó y promovió una nueva estrategia de negociación con las exigencias del entorno competitivo mundial y nuevas políticas ticas nacionales de apertura. La estrategia buscaba erradicar las limitaciones de los acuerdos previos en base a los siguientes puntos:

PRIMERO.- La inclusión en los acuerdos de una cobertura amplia de productos, así, se eliminarían distorsiones sectoriales, que imposibilitarían la asignación óptima de los recursos.

SEGUNDO.- La fijación de un arancel máximo entre los países negociadores del acuerdo y la elaboración de un programa calendarizado de desgravación arancelaria para que con gradualismo, se defina, una clara tendencia a la apertura efectiva, capaz de estimular los flujos comerciales.

TERCERO.- La eliminación de las barreras no arancelarias para todos los productos, con excepción de algunos altamente sensibles, con esto se aseguraría que la protección acordada y su desaparición gradual, tengan plena transparencia.

CUARTO.- El compromiso de un programa calendarizado par la eliminación de subsidios a la exportación y de cargas fiscales discriminatorias e in equivalentes, para asegurar equidad en la estructura de costos y el cabal aprovechamiento de las ventajas comparativas.

QUINTO.- La remoción de obstáculos al comercio exterior es materia de transporte, con el fin de abatir costos comerciales y, en consecuencia, estimular mayores flujos entre la región.

SEXTO.- La concentración de reglas de origen claras y estrictas, a fin de evitar triangulaciones que desvirtúen el buen propósito de los acuerdos.

SEPTIMO.- La creación de mecanismos transparentes de salvaguardias transitorias que responden con agilidad a fenómenos menos previstos.

OCTAVO.- La concentración de procedimientos ágiles e imparciales para la resolución de controversias comerciales que, con claros principios de justicia, ofrecida soluciones expeditas y no entorpezcan los flujos comerciales.

NOVENO.- La creación de programas concretos y permanentes de promoción comercial y de inversiones que permitan que nuestras comunidades de negocios se acerquen efectivamente, por medio de la liberación gradual de los servicios y la inversión, así como de una adecuada protección a la propiedad intelectual.

DECIMO.-La conformación de subregiones económicas congruentes con el espíritu del multilateralismo.

De este modo, México buscó un tránsito más libre de bienes y servicios con los países del subcontinente, ya que implicaba claras ventajas mutuas, además un desarrollo en los patrones más eficientes de especialización, mejoraba las escalas de operación y enlazar de manera más adecuada las cadenas productivas regionales.

1.2. NATURALEZA Y ALCANCE DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO EN EL AMBITO LABORAL

El derecho Laboral no regula intereses estrictamente privados sino que hace referencia a la actividad, en la que el ser humano encuentra cierto sentido a su existencia y satisfacción a sus necesidades personales y familiares. Aún cuando el trabajo sea visto como estorbo por el pensamiento liberal prevaleciente, constituye la base para distribuir la riqueza y el progreso en cualquier sociedad y supone condiciones de dignidad en virtud de ser realizado por seres humanos.

A manera de antecedente, quisiera establecer las condiciones económico-laborales que prevalecían en nuestro país de 1910 hasta nuestro momento actual para poder determinar el alcance del T.L.C.:

Reconozco que México ha atravesado por muchos avatares y escollos mismos que son producto de una sociedad que se transforma día con día. La construcción de un país se logra a través de políticas que impone el poder público dentro del marco jurídico establecido en la Ley Fundamental y en las normas reglamentarias derivadas, sea en el orden social o en el económico. Nuestros historiadores dan cuenta de la caída y desmoronamiento del régimen porfirista y la asunción de un moderno sistema político y de producción derivado del movimiento armado de 1910, que conmocionó a la sociedad de aquella época plagada de injusticias sufridas por la clase obrera.

La década de los veinte se significó por la conformación de las instituciones que dieron viabilidad al proyecto del país. Calles removiò, cimbrò, y dotò a la sociedad de perfiles reivindicatorios que definieron reglas laborales de gran trascendencia. La comunidad nacional es un ente vivo y palpitante que requiere permanentemente de políticas que corrijan desvíos sociales; de allí que se produzcan cambios en

la legislación, que ordenen los medios de producción en el campo y la industria, así como lo relativo a las prácticas distributivas de la riqueza y el consumo de bienes. Durante esta década, nuestro país se vio envuelto en una crisis política profunda derivada de los hechos que condujeron al movimiento armado cristero hacia 1926 específicamente en el régimen del General Elias Calles, esta crisis repercutió en los sectores productivos y por consiguiente la relación obrera-patronal no era del todo buena.

Los estudiosos han señalado que los preceptos 27 y 123 son las grandes aportaciones sociales del Constituyente de Querétaro que regulan los factores de la producción, al saber que los recursos que ofrece la naturaleza y el trabajo. Queda pues el capital normado por lo que se ha dado en llamar el capítulo económico de la Carta Fundamental. Hay que destacar la necesidad de la tarea gubernamental de ordenar a la sociedad en un conjunto y la obligación de los gobernados de construir cotidianamente una nación auto suficiente e independiente.

En los años cuarenta y cincuenta se dio comienzo al proceso moderno de crecimiento industrial en condiciones favorables para el país, aunque unos años después se presentarían de nueva cuenta obstáculos para el crecimiento

acelerado de la industria y para la ampliación de su capacidad para exportar y elevar los niveles de ocupación y salarios. Al finalizar el régimen Alemanista la actividad económica y el empleo estaban fortalecidos gracias al incremento de la producción agrícola y a la ampliación de las operaciones industriales. Ambas actividades, agrícola e industrial, estaban en ese entonces en posibilidad de producir para exportar productos manufacturados.

Poco tiempo después, la producción agropecuaria se estancó y causó un retroceso en la generación de bienes alimenticios y puestos de trabajo, ya que el campo había dejado de capitalizarse al privilegiarse el destino de los recursos económicos a la industria vía exenciones fiscales, créditos blandos, etc. Uno de los elementos que acentuó este proceso fue el término de la guerra de Corea en 1952, cuando la demanda mundial y los precios internacionales de materias primas disminuyeron; condición que afectó rápidamente a la producción agrícola resintiendo el crecimiento de las exportaciones; inclusive se tuvo que recurrir a las importaciones para compensar faltantes en la producción de alimentos. A mediados de 1953, en la administración del Presidente Ruiz Cortines, con objeto de mantener la estabilidad de precios en el interior, restablecer el equilibrio comercial con el exterior y sanear las finanzas públicas se

conformó una política estabilizadora. Esta decisión no fue acompañada por los inversionistas privados, lo cual provocó una contracción de la capacidad económica para generar fuentes de trabajo.

A partir de 1970 se continuó con la práctica generalizada de proteger a la industria de la competencia internacional, otorgándole financiamiento con tasas preferenciales, subsidios, estímulos y exenciones fiscales y un tipo de cambio artificial que provocó un creciente déficit de la balanza de pagos. Esta práctica se sostuvo aún cuando que conocía que era gravosa e insostenible a mediano plazo. La consecuencia fue que la planta industrial continuó creciendo in eficiente en cuanto a calidad, volumen y precio de los productos nacionales. Así, diremos que el reto que enfrenta la política industrial en México, es: cómo satisfacer las aspiraciones de una población que ha aumentado más de cuatro veces en los últimos 50 años al pasar de 19.7 millones de personas en 1940 a 81.2 millones en 1990, con el grave inconveniente de que se ha tornado predominantemente urbana y con un gran peso de los grupos de edades potencialmente aptos para demandar empleo.

He señalado que la política laboral se encuentra estrechamente vinculada con la economía, comprendida, por tanto, requiere de un análisis de ciertos indicadores, sin los

cuales no seria posible entender al sector trabajo en condiciones pasadas y actuales, así como en sus perspectivas. Respecto a dichos macroindicadores haré algunas reflexiones: La DEUDA EXTERNA por ejemplo, cuyo detonante fue la caída de los precios internacionales del petróleo a 8 dólares el barril (después de haberse cotizado hasta 40 dólares por barril en 1979 PETROLEOS MEXICANOS, ESTADISTICAS Y PRECIOS, 1980 a este detonante se sumó un evento que vino a deteriorar más aún nuestro sistema; la interrupción de otorgamientos de créditos externos con los cuales se había mantenido en gran medida la estabilidad cambiaria y el crecimiento del aparato productivo. En 1982, el endeudamiento externo del país era del orden de los 90 mil millones de dólares que representaban el 53.4% de la riqueza nacional . Desde entonces el alto nivel de endeudamiento externo ha repercutido negativamente en el sector laboral porque implica una gran cantidad de recursos que se destinan al pago de servicios de la deuda, recursos que no se incorporan al torrente de la economía y limitan con ello las inversiones públicas y los efectos multiplicadores de las mismas en empleo, salarios, demanda y producción. El pago de la pesada deuda con los grupos financieros internacionales, reduce la posibilidad de atender al sector social con educación, salud, vivienda; retrasando con ello las posibilidades de atenuar desequilibrios sociales.

El crecimiento de los precios al consumidor ha afectado el poder adquisitivo de la población de escasos recursos. Consciente de lo anterior, la política económica a partir de 1982 ha tenido por objetivo abatir la inflación, misma que desde 1990 muestra una importante disminución en su ritmo de crecimiento hasta llegar al 15% en 1992.

En nuestro país, el problema del empleo se ha manifestado a lo largo del tiempo; el gran crecimiento demográfico, aunado a la escasa calificación de la mano de obra y la incapacidad de la planta productiva de generar suficientes puestos de trabajo para una cada vez mayor población demandante de los mismos, lo ha acentuado. Considero que actualmente el empleo crece a tasas inferiores a las de la población, aún considerando la ocupación en la economía subterránea o informal. (INEGI, SPP, MEXICO 1990)

El salario medio en nuestro país, ha tenido etapas en donde ha crecido en forma importante, coincidiendo con los momentos históricos de expansión de la actividad productiva, de los niveles de empleo y la estabilidad de precios. Pero también ha registrado caídas importantes en aquellos ciclos caracterizados por recesión económica, caída de la ocupación y alta inflación como en los años de crisis. Si bien es cierto que desde 1990 el salario medio ha restituido gradualmente su

pérdida de poder adquisitivo, también lo es el hecho que aún se mantiene en montos inferiores a los que había alcanzado antes de 1982. Desde luego, las perspectivas para el futuro inmediato parecen favorecer la recuperación del salario de manera sostenida.

El régimen de Miguel de la Madrid tomó a una nación en severa crisis; recordemos que en 1982 nuestro país declaró la moratoria al pago de los intereses de la deuda externa ante la escasez de recursos para hacer frente a ella, debido a la persistencia del fenómeno inflacionario y al nulo crecimiento de nuestra economía motivado por los problemas de liquidez y falta de financiamiento de las empresas. Dentro de ese marco, la política económica iniciada en 1983 y sostenida por la actual administración ha tenido que consolidar la estabilidad de precios para alcanzar una inflación menor a un dígito en 1993 y continuar reduciéndola los años subsecuentes; lo cual ha implicado modular los aumentos salariales y controlar los movimientos del tipo de cambio y las tasas de interés, también ordenar las finanzas públicas buscando un equilibrio permanente entre ingresos y gastos, fortalecer el comercio exterior a través de instrumentos tales como el Tratado de Libre Comercio con América del Norte y el Acuerdo de Libre Comercio celebrado con Chile, entre otras medidas.

En materia específicamente laboral, un complemento de máxima importancia a la estrategia de política económica seguida desde 1983, ha sido el **ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACION DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD** firmado en mayo de 1992 por los sectores obrero, campesino, empresarial y el gobierno federal, en el contexto del Pacto para la Estabilidad la Competitividad y el Empleo. El objetivo de este Acuerdo es establecer nuevas bases para impulsar la generación de ocupación y el desarrollo productivo al tiempo de otorgar mejores remuneraciones a los trabajadores en función de su productividad.

El Tratado de Libre Comercio abre una gama de perspectivas aún antes de su ratificación; e inclusive aunque no se llegare a lo anterior. Ya que todas las cláusulas que tradicionalmente se traducían en inactividad laboral tienden a suprimirse, canjearse, o reformarse, en consecuencia las vacaciones excediendo de los límites legales disminuyen; los días festivos siguen los mismos principios; las jornadas aumentan sin exceder de los periodos legales; los incentivos se incrementan des proporcionalmente, pero intimamente ligados con los resultados, para justificar los ingresos de aquellos que sean mejores trabajadores. Los conflictos colectivos se incrementarán durante breves lapsos hasta que las aguas tomen su cauce, para disminuir después

notoriamente ante la realidad provocada por la competencia internacional que en muchos casos fomentará el conflicto, con interés personal de eliminación del contrincante del mercado.

Los contratos ley tan elogiados por la doctrina laboral, disminuirán hasta su desaparición; pero mientras existan empresas equidistantes económicamente de la misma rama industrial no El derecho de huelga tendrá que regularse bajo otros principios, aplicables a servicios públicos; educación pública, servicios médicos etc., materia burocrática pero tratándose de instituciones al servicio de los poderes gubernamentales. El trabajador constituirá un elemento humano fundamental en toda empresa siempre y cuando se le prepare y capacite de acuerdo con las necesidades patronales, y se le reconozca su derecho de ascenso y una remuneración alta de acuerdo con sus conocimientos.

La estabilidad en el trabajo como principio histórico constitucional será mantenida en la legislación, pero se practicará la flexibilidad contractual, fomentando los contratos por tiempo determinado, por horas y destajo, amparándose para tal efecto en las contrataciones colectivas como el único camino para el logro de las metas laborales. Trabajadores y patrones exigirán el reconocimiento de sus respectivos derechos como protagonistas en el proceso de producción, pero

bajo un plano de igual coordinación y armonía cuya ruptura justificará toda clase conflictos laborales, los cuales necesariamente tendrán que disminuir, con la intervención de las autoridades que deberán apoyarse en su gran experiencia conciliatoria y eventualmente en el arbitraje previsto por la constitución. Bajo estas pautas, México logrará un avance en las relaciones de trabajo, en beneficio de la colectividad nacional y el desarrollo económico.

Por lo anteriormente expuesto, en mi opinión se ha abierto un periodo de cambio y reestructuración que exige no solo la instauración de nuevas fuerzas dinámicas en sentido económico, sino también nuevas instituciones y relaciones laborales, políticas y culturales, que serán la base de una nueva modalidad de desarrollo capitalista.

En resumen, el alcance del **TRATADO DE LIBRE COMERCIO** en materia laboral lo considero positivo siempre y cuando se sigan los lineamientos establecidos por el poder público en cuanto a competitividad y calidad, ya que esto contribuirá al desarrollo de nuestro país y por consiguiente a la elevación de la calidad de vida de los mexicanos.

1.3. PROCESO DE NEGOCIACION DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO EN AMERICA DEL NORTE.

En octubre 18 de 1989, seis meses antes de que el Presidente de México **CARLOS SALINAS DE GORTARI** invitara al senado de la República para organizar un foro de consulta sobre el futuro del comercio internacional de México, la Comisión de Medios y Arbitrios (Comité on Ways and Means), de la Cámara de Representantes de los Estados Unidos, solicitó a la Comisión de Comercio Internacional de este país (USITC), que llevara a cabo un estudio que analizara las recientes medidas tomadas por México en materia de comercio internacional e inversión, además los puntos de vista de expertos ante el futuro de las relaciones comerciales de Estados Unidos con México.

El estudio cubre seis grandes temas:

- I.-** La revisión de la economía mexicana 1980-1989.
- II.-** Adhesión de México al GATT y otros cambios en lo internacional.
- III.-** Des regulación y privatización en México;
- IV.-** Políticas de comercio exterior en México;

V.- Inversión extranjera y;

VI.- Protección a la propiedad intelectual actualmente en México.

De manera sistemática y muy bien documentada el estudio cubre los temas enunciados en los seis capítulos de referencia. En su introducción, reconoce que, a pesar de la importancia geopolítica que tiene México para Estados Unidos, ésta no ha sido debidamente reconocida. Subraya la dimensión del territorio mexicano, el tamaño de su población que está ubicado en el cuarto lugar en cuanto a reserva petrolera. Identifica la importancia de los recursos naturales y lo pesado de su deuda externa. Da cuenta del intercambio comercial y de servicios entre ambos países y registra con precisión las nuevas estrategias económicas del país, a partir de 1985 sin pasar por alto el hecho de que las principales reformas llevadas a cabo por México han sido producto de decretos ejecutivos y no de adecuaciones, en sus leyes, no ofrece seguridad jurídica a los inversionistas norteamericanos, presentes y futuros.

La segunda fase de esta investigación se puso al alcance de toda persona interesada en el tema, el estudio consta de **DOS CAPITULOS:**

I.- Punto de vista ante un Acuerdo de Libre Comercio entre Estados Unidos y México.

II.- Puntos de vista sobre las alternativas ante la opción de un Acuerdo de Libre Comercio.

Este estudio, reconoce, que las relaciones entre México y Estados Unidos, aunque estrechas son asimétricas. México tiene a Estados Unidos como su principal cliente y proveedor internacional y, si bien es cierto que México es su tercer socio comercial después de Canadá y Japón, es un tercer socio distante, con sólo 50 mil millones de dólares en comercio bilateral. En el pasado las relaciones de Estados Unidos y México no han sido del todo cordiales pues los norteamericanos han estado en desacuerdo con la mayoría de las políticas económicas y comerciales de México: Intervencionismo estatal, proteccionismo, restricciones a la inversión, amplio sector para estatal y sobre regulación de los negocios.

El 10 de junio de 1990 el Presidente de México **CARLOS SALINAS DE GORTARI** y el de Estados Unidos George Bush, se reunieron en Washington D.C, para conversar sobre las relaciones bilaterales de los 2 países. En dicha entrevista los dos mandatarios coincidieron en la conveniencia de buscar

mecanismos que permitieran ambos flujos de comercio e inversión entre México y Estados Unidos, los jefes de estado concluyeron que el establecimiento de un Tratado de Libre Comercio (T.L.C) constituiría el mejor vehículo para ampliar asuntos de comercio e inversión, y contribuir al crecimiento de las dos economías.

Además los presidentes dieron instrucciones a sus autoridades de política comercial, el doctor JAIME SERRA PUCHE, secretario de comercio y fomento industrial de México, y la embajadora Carla Hills, representante comercial de los Estados Unidos de América, para que se llevaran a cabo las consultas y los trabajos preparatorios para iniciar las negociaciones. A partir del anuncio de la decisión de México y Estados Unidos de iniciar el procedimiento de consulta, se desarrollaron, en forma paralela eventos importantes en tres diferentes frentes:

- * Organización de los trabajos en México.

- * Incorporación de Canadá.

Autorización del procedimiento de la vía expedita en Estados Unidos.

Los gobiernos de Estados Unidos, México y Canadá, decidieron reafirmar los lazos especiales de amistad y cooperación entre sus naciones, también contribuir al desarrollo armónico, a la expansión de comercio internacional y ampliar la cooperación mundial, así como crear un mercado más extenso y seguro para los bienes y los servicios producidos en los diversos territorios, así como reducir las distorsiones comerciales, además de establecer reglas claras y de beneficio mutuo para su intercambio comercial, asegurando un marco comercial predecible para la planeación de las actividades productivas y de la inversión, así como desarrollar sus respectivos derechos y obligaciones derivado del acuerdo general sobre aranceles aduanales y comercio, así como de otros instrumentos bilaterales y multilaterales de cooperación internacional, y fortalecer la competitividad de sus empresas en los mercados mundiales alentando al innovación y la creatividad, fomentando el comercio de bienes y servicios que estén protegidos por derechos de propiedad intelectual; por último crear nuevas oportunidades de empleos, mejorar las condiciones laborables y los niveles de vida de sus respectivos, territorios, emprendiendo al desarrollo sostenido, con refrendo de la elaboración y aplicación de leyes y reglamentos, y algo que es fundamental proteger, fortalecer y hacer efectivos los derechos de sus trabajadores.

El 5 de Septiembre de 1990, el Presidente Salinas De Gortari de México, nombró jefe de negociaciones del Tratado de Libre Comercio al doctor HERMINIO BLANCO, y dio instrucciones para integrar, dentro de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, la oficina de negociación para el Tratado de Libre Comercio.

Ese mismo día y de acuerdo con una de las recomendaciones realizadas por el Senado de la República, el Presidente también instaló el Consejo Asesor del Tratado de Libre Comercio, para canalizar la participación de la sociedad, su organización y funcionamiento. Con el objeto de coordinar los trabajos que deben desarrollar las Entidades de la administración pública en relación con las negociaciones del Tratado de Libre Comercio, se constituyó la Comisión Intersecretarial del Tratado de Libre Comercio. La Comisión está presidida por el jefe de la negociación del Tratado de Libre Comercio, y participan además, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Relaciones Exteriores, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, la Presidencia de la República a través de su Oficina de Coordinación y el Banco de México.

Desde su instalación, el Consejo Asesor y la Comisión Intersecretarial sesionaron por lo menos una vez al mes, con el firme propósito de realizar los trabajos preparatorios de la negociación.

Por su parte el sector privado constituyó la Coordinadora de Organizaciones Empresariales para el Comercio Exterior (COECE) dependiente directo del Consejo Coordinador Empresarial (CCE), para que sirviera como vínculo con el sector público durante todo el proceso que duró la negociación del Tratado de Libre Comercio. La COECE está conformada por las coordinaciones de Industria, Comercio y Servicios; Agropecuaria, Seguros y Financiera. Al término de la negociación la COECE contó con los grupos sectoriales para el estudio de bienes y servicios.

Poco después de la recomendación México-Norteamericana del 8 de agosto de 1990, Canadá manifestó su interés por participar en las negociaciones con México y Estados Unidos.

Para evaluar la conveniencia y posibles modalidades de negociación, los gobiernos de México, Estados Unidos y Canadá anunciaron el inicio de consultas trilaterales, a partir de septiembre, y durante los siguientes cuatro meses, delegaciones de las tres naciones se reunieron para analizar

las diferentes alternativas posibles de negociación, particular atención se puso a las implicaciones que podría tener sobre la negociación trilateral, la existencia previa de un acuerdo de libre comercio entre Estados Unidos y Canadá.

El 5 de febrero de 1991, el Presidente de México, **LIC. CARLOS SALINAS DE GORTARI**, el Primer Ministro de Canadá, Brian Mulroney y el Presidente de Estados Unidos George Bush, anunciaron las conclusiones de estas consultas en un comunicado con junto. En el, se dio a conocer la decisión de los tres mandatarios de iniciar negociaciones trilaterales conducentes a la firma de un Tratado de Libre Comercio en la zona de América del Norte, lo que crearía la región de libre comercio más grande del mundo: 360 millones de habitantes y un producto agregado cercano a 6 millones de dólares.

El procedimiento para la negociación de acuerdos comerciales en Estados Unidos requiere que el Presidente notifique al congreso, su intención de negociar con el exterior. Una vez concluido el acuerdo, el Presidente debe someter a la aprobación del Congreso el texto del mismo y el Paquete legislativo necesario para su instrumentación. El congreso puede introducir enmiendas a cada una de las cláusulas sometidas a su consideración por el presidente norteamericano

con otras naciones soberanas, abriendo la posibilidad de que los países que concluyen acuerdos con. Esta dos Unidos se vean expuestos a que el Congreso anule o modifique los términos negociados.

El 12 de junio de 1991, un año después del comunicado presidencial conjunto de Washington que impulsó el proceso del Tratado de Libre Comercio, se iniciaron las negociaciones forma les del Tratado de Libre Comercio en la ciudad de Toronto, Canadá. El Secretario de Comercio y Fomento Industrial de México, El ministro de Comercio Internacional del Canadá y la Representante Comercial de los Estados Unidos. En la reunión Ministerial se reiteró el mandato de los tres presidentes de procurar una negociación integral, que incluyera el comercio de bienes y servicios, los flujos de inversión, la protección de los derechos de propiedad intelectual, y un mecanismo para la justa solución de controversias. Para cubrir esta agenda se crearon 18 grupos asociados a 6 áreas de negociación.

Los temas que se discutieron a lo largo de aquellas reuniones fueron lo relativo a la posible reducción de la deuda mexicana y aumento de la deuda norteamericana a México; mejoras a la infraestructura de la zona fronteriza que incluya drenaje, agua potable, vivienda, y escuelas; la eliminación de

prácticas laborales injustas, tales como el empleo de menores y el rechazo a la adecuada presentación de los trabajadores, sin descartar la desigualdad de salarios entre personal de origen mexicano y los de origen norteamericano; aumentar los salarios de los trabajadores mexicanos que laboran en empresas norteamericanas; reglamentación que se aplique obligatoriamente en material de higiene y seguridad; por mencionar algunos temas sujetos de discusión.

El 12 de agosto de 1992 concluyeron las negociaciones del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, ese mismo día el Presidente de México CARLOS SALINAS DE GORTARI, dirigió un mensaje a la nación explicando las oportunidades que ofrece este importante acuerdo, así como las obligaciones y sacrificios que deben contraerse.

El 16 de diciembre de 1992, en un acto sin precedentes, los Presidentes de México, Estados Unidos, y Canadá en sus respectivos países, firmaron el texto del TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE; finalizando así un proceso que tardó casi 3 años. Restando que el congreso de cada uno de los tres países lo ratifique para que pueda entrar en vigor.

El gobierno del Presidente George Bush concluyó en enero de 1993 y se mencionaba como su posible sucesor el demócrata William Clinton, quien en su campaña electoral manifestó su interés de que Estados Unidos participe con los dos países restantes en el tratado de libre comercio, pero que era necesario hacerle algunas modificaciones al texto. Clinton resultó electo Presidente de los Estados Unidos de América y de inmediato ordenó a las nuevas autoridades de comercio exterior representadas por el Sr. Michael Kantor iniciar las discusiones de acuerdos paralelos al Texto del Tratado de Libre Comercio los cuales son: a).- Aspectos Laborales y b).- Aspectos relacionados con el medio ambiente. Esto de moró notablemente la entrada en vigor del TLC.

En reacción a lo anterior el Gobierno Mexicano por declaraciones que hizo el Secretario de Comercio manifestó su deseo de aprobación a los acuerdos tomados por el gobierno norteamericano así también declaró que el Tratado de Libre Comercio ya se había negociado y que ésta negociación se había hecho con una nación y no con una persona que represente el ejecutivo federal.

CAPITULO II

EFFECTOS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO SOBRE MEXICO.

2.1.- EFECTOS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO SOBRE EL SECTOR LABORAL.

El impacto del **Tratado de Libre Comercio de América del Norte**, sobre el empleo y los niveles de salarios en los países celebrantes, es complejo y controvertido. Las preocupaciones de algunos sectores es reflejo de un temor fundado, de posibles alzas incontrolables en los salarios, y una mayor inflación.

Los salarios relativamente bajos son un factor de peso cuando compañías Estadounidenses o Canadienses decidan establecer instalaciones manufactureras o de ensamble en México. Otros factores incluyen la cercanía al mercado de Estados Unidos, una amplia cantidad de mano de obra y la disponibilidad de recursos naturales.

Aunque los empresarios se dan cuenta de que una integración económica a mayor grado, probablemente resultará en la convergencia de los salarios a largo plazo, esperan que los

salarios no se aumenten en forma artificial mediante la autorización de un salario mínimo competitivo.

Muchas compañías están preocupadas sobre la posibilidad del transbordo de productos de otros países a Estados Unidos o al Canadá a través de México, una vez que se hayan eliminado o reducido los derechos de aduana, cuotas y otras formas de tarifas arancelarias. Un componente crítico del tratado es la definición clara sobre el origen de productos.

Las definiciones incluidas en el tratado con el objeto de obtener reglas en el ámbito laboral claras, basándose en el modelo del acuerdo de libre comercio entre Estados Unidos y Canadá. También se diseñó un sistema de instrumentación para asegurar que las reglas de origen sean cumplidas, para evitar el transbordo de productos de otros países.

Los reglamentos sobre aspectos laborales han pasado por revisiones substanciales, sin embargo, no se ha modificado la legislación laboral. Por lo tanto, algunas empresas mexicanas están preocupadas sobre la estabilidad de los cambios recientes, las compañías estarían más cómodas si se llevaran a cabo reformas a la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, en lo particular a aquellas que permitan un mejor crecimiento y desarrollo.

Estados Unidos y Canadá deben insistir en que México encuentre una fórmula viable que promueva la inversión extranjera requerida en el sector laboral, reformando la Ley Federal del Trabajo para atraer más capital extranjero y esto ayude a la creación de más y mejor remunerados empleos.

Las empresas en México, tienen que afrontar un impuesto sobre activos de un dos por ciento, un impuesto sobre la renta de aproximadamente 35 %, una forma obligatoria para el reparto de utilidades y reglas de contabilidad que no son compatibles con las reglas de contabilidad de Estados Unidos y Canadá.

Estas cuestiones podrían ser un estímulo negativo para los inversionistas extranjeros, y tras la apertura comercial para los mismos empresarios mexicanos; aquí me gustaría hacer un pequeño paréntesis para manifestar mi preocupación, ya que para que el país siga adelante en los retos económicos, debe establecer prioridades fiscales de desarrollo económico a largo plazo; esto es, no elevar los impuestos para lograr un desarrollo a corto plazo, ya que de lo contrario provocaría un alza en la inflación y un mayor gasto público, un déficit en la balanza comercial, además de un incremento en la deuda interna.

Internacionalmente esto crearía una desconfianza para los inversionistas extranjeros y para los ya establecidos en nuestro país. El efecto laboral sobre las industrias, es uniforme, por lo que no es posible inferir el efecto específico de la apertura comercial sobre las empresas o industrias en particular, ampliar el número de sectores vuelve inmanejable el modelo del tratado. Los sectores de textiles, productos químicos, productos metálicos, mineros, vehículos de motor, la producción se extiende en términos netos en relación con lo que ocurre con los aranceles y tipo de interés.

Los sectores que más se contraen son los que actualmente tienen los niveles de protección arancelaria más altos, los sectores de mayor protección nominal directa son los que requieren adaptaciones a un régimen de libre comercio. La industrialización requerirá de grandes inversiones y para atraerlas es necesario dar incentivos a los inversionistas, así se desarrollaría la capacidad empresarial y los beneficios de economías de aglomeración resultantes de la concurrencia de las inversiones, así como la expansión de los mercados laborales y de bienes. Uno de los instrumentos centrales de subsidio de la política de industrialización son las barreras comerciales protectoras de la industria naciente, infantil, ante la competencia de las empresas extranjeras, aparte de un amplio conjunto de subsidios directos e indirectos. Los

argumentos en favor de la protección se basaron también en la idea de ahorrar divisas.

Las barreras comerciales son un mecanismo de subsidio que elimina la etapa en la que el gobierno cobra impuestos y distribuye recursos. Cabe señalar que el gobierno mexicano ha establecido los objetivos del Tratado de Libre Comercio, para lograrlos, México espera recibir de los gobiernos de Estados Unidos y Canadá la eliminación de aranceles, la supresión de barreras de comercio de bienes y servicios incluyendo textiles y productos agrícolas, la eliminación del acuerdo de restricción voluntaria en materia de acero, un acceso estable a largo plazo al mercado estadounidense y canadiense y por último un mecanismo justo de resolución de controversias.

Por su parte México deberá ofrecer a los dos países vecinos, la eliminación gradual de aranceles, supresión de las restricciones a la importación de bienes, la liberación del comercio de servicios, una mayor liberación a la entrada de capital extranjero, cumplimiento más estricto de las reglas del **ACUERDO GENERAL DE ARANCELES Y COMERCIO**, y por último condiciones laborales más propicias y más justas para los patrones.

Sobre este punto quisiera establecer las condiciones laborales sujetas a cambio, con la apertura comercial:

PRIMERA.- El gobierno mexicano tendrá que modificar su impartición de justicia laboral, hacia mecanismos que obtengan un verdadero equilibrio de los factores de la producción.

SEGUNDA.- El gobierno mexicano tendrá que restarle importancia a los sindicatos y darle una mayor importancia a los trabajadores en carácter individual.

TERCERA.- El gobierno mexicano deberá obligar a los patrones de proporcionar capacitación a sus trabajadores, para lograr una mano de obra más calificada.

CUARTA.- El gobierno mexicano se deberá de abstener de crear o aumentar impuestos.

QUINTA.- El gobierno mexicano deberá fomentar actividades culturales y deportivas, para que el buen crecimiento del trabajador se refleje en la productividad de la empresa.

SEXTA.- El gobierno mexicano tendrá que establecer revisiones tanto contractuales como salariales por tiempo más prolongado.

2.2.- EFECTOS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO SOBRE LA ECONOMIA MEXICANA.

A partir de 1985, México inició un conjunto de cambios en la política comercial, dirigidos a re orientar su industrialización hacia los mercados externos. Para muchos, esta apertura fue una medida desaprovechada porque no se hizo a cambio de concesiones de nuestros principales socios comerciales, sobre todo de Estados Unidos, a primera vista, eliminar barreras a los productos extranjeros es un elemento de negociación para pedir otro tanto a dichos países. Sin embargo, la reducción unilateral de barreras eliminó la ineficiencia y las deformaciones de los mercados nacionales y representó ganancias significativas.

Cabe mencionar, que en paralelo a la apertura comercial, México negoció y logró concesiones con otros países. Las principales implicaciones económicas del Tratado para México se pueden resumir de la siguiente manera:

La eliminación de barreras comerciales modifica las decisiones de las empresas y de los consumidores, al desaparecer los obstáculos, las empresas buscan utilizar sus

recursos (capital y trabajo), en forma tal de igualar los costos de producción nacionales con los internacionales.

En algunas ramas industriales el volumen de producción se eleva y en otras se contrae, es decir, los recursos se reasignan entre ramas y dentro de ellas. Las empresas mexicanas tendrán que elevar su tamaño medio, de lo cual surgirá una posible reducción en los costos debida a economías de escala. Los efectos del Tratado no se basan en un perfil específico de apertura ya que el acuerdo todavía no se ratifica, por lo tanto, las consecuencias que se calculan, comparan la estructura de la economía observada en 1989, es por ello que los efectos estimados ocurrirán después de un período de exposición de la economía a la apertura total que depende de la firma del Tratado de Libre Comercio.

México, con la próxima apertura comercial con los vecinos del norte, ha despertado mayor interés entre los inversionistas, por su mano de obra barata, además de las oportunidades que hoy, ofrecen las legislaciones sobre inversiones extranjeras. Pero también existen inconvenientes, tales como la legislación ambiental y laboral que no se adecúan a la de los otros dos países. Es por ello que México debe lograr un equilibrio y esto constituye un verdadero reto sobretodo en lo que se refiere al ámbito laboral.

Posiblemente la economía mexicana se verá afectada en los primeros meses tras la apertura comercial, y pueden ocurrir o agudizarse fenómenos como el desempleo o el cierre masivo de empresas, que por muchos años gozaron de un régimen de protección. Uno de los elementos vitales para que esto no suceda y pueda aplicarse un Tratado Trilateral de Libre Comercio sano es que México tenga una paridad fija, de manera que puedan asegurarse los niveles de inflación, lo que permitiría una coordinación entre los países que participen; también lo primero que debe hacerse ante la apertura es eficiente el sistema financiero mexicano y propiciar un marco regulador más claro que permita innovación en productos y mercados.

El gobierno mexicano sabe de los riesgos que hay que enfrentar ante el T.L.C., y es por ello que está apoyando a la pequeña y micro industria para modernizar su planta productiva, a base de prestamos a través de NACIONAL FINANCIERA, con condiciones de pago atractivas. También el gobierno mexicano elaboró un plan para aumentar la calidad de producción y de trabajo; con él se pretende fomentar tanto al patrón de proporcionar mayor capacitación a sus trabajadores, como a los obreros de emplearse a fondo y poder lograr una mejor y más calificada mano de obra.

El mercado norteamericano continuará siendo el más grande y homogéneo del mundo y aquel donde, a pesar de las diversas restricciones comerciales que pudiesen ser aprobadas por el congreso, los bienes y mercancías continuarán siendo importados sin mayores dificultades, por contra, el mercado será cada vez más competitivo y menos rentable por el efecto de la propia competencia, así como por el hecho de que la vida promedio de los productos tiende a ser cada vez menor. Una medida importante que tomó el gobierno federal en 1987, fue la creación de una alianza político-económica que permitió privilegiar las acciones económicas y subordinó la posibilidad de democratizar algunas de las instancias del poder sindical; esta alianza se llamó: Pacto de Solidaridad Económica.

Impensable sería la situación actual del país sin las medidas que en su momento se tomaron en el marco, primero del ya mencionado Pacto económico y posteriormente el Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico, desde diciembre de 1987, y hasta octubre de 1992, de esta fecha se recién creó el Pacto para la Estabilidad Competitividad y el Empleo.

En síntesis, es en el pacto donde encontramos las condiciones necesarias para que opere el modelo económico.

Así, los actores tradicionales le siguen resultando al estado como sus bases centrales para la viabilidad del proyecto. En esta perspectiva, el endurecimiento gubernamental ha sido particularmente evidente en el terreno laboral, con la implementación de viejas prácticas sindicales en donde se ha hecho uso de la violencia. La negativa a negociar demandas o el reconocimiento de nuevos liderazgos no han sido tolerados por una de las áreas más tradicionales del aparato gubernamental: **LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.**

He aquí algunos ejemplos que respaldan lo que argumento:

- * **INFLACION** Reducción del 179.7 % en febrero de 1988, al 20 % en agosto de 1991.
- * **CANASTA BASICA.**- Crecimiento anual de 155.9 % en diciembre de 1987, a 19.2 % en agosto de 1991.
- * **SALARIOS MINIMOS.**- Pérdida del poder adquisitivo en un 30 % de enero de 1988 a agosto de 1991.-
- * **INVERSION.**- Aumentó en 250 % en importación de bienes de capital.-

* **TIPO DE CAMBIO.-** Ajuste y mantenimiento: de diciembre de 1987 a agosto de 1991 el incremento porcentual ha sido del 36.5 %.

* **DEFICIT FINANCIERO GUBERNAMENTAL.-** Aumento de la actividad del gobierno la cual paso de 16 % del producto interno bruto al 1.9 en 1991.

Los anteriores ejemplos son consideraciones económicas que han sido determinantes para el funcionamiento de la reforma económica instrumentada por el régimen político económico. Es importante establecer que el crecimiento económico de México se apoyó en el manejo discrecional y frecuentemente excesivo de la facultad extraordinaria concedida al ejecutivo.

Esta situación generó graves distorsiones en la calidad del crecimiento de nuestra economía, en razón de que la actitud de un considerable número de inversionistas, frente a la incertidumbre sobre los rumbos de la política comercial, se orientó frecuentemente a la recuperación en el menor tiempo posible de su inversión, generalmente sin consideraciones de calidad y precio y con base en proyectos de inversión planeados a muy corto plazo.

El cambio estructural de nuestra economía propuesto y promovido durante la pasada administración del presidente De la Madrid, se ha profundizado y consolidado durante la actual administración del presidente Salinas De Gortari y se ha concretado en materia de comercio exterior, en la reducción muy significativa de la protección excesiva a la producción nacional y la participación de nuestro país en el sistema multilateral de comercio (GATT y Códigos de Conducta, con una intensa actividad negociadora que tiene por objeto fundamental promover y consolidar el mejor acceso de los productos mexicanos en el mercado internacional al tiempo que se promueven y captan nuevas inversiones.

En un ambiente de apertura comercial y de mayor participación en la economía internacional como el que esta viviendo nuestro país, resulta inconveniente que el ejecutivo federal mantenga el monopolio de la definición de los instrumentos de la política comercial. Considero que sería conveniente meditar sobre la conveniencia de devolver al poder legislativo la facultad constitucional de establecer y modificar los aranceles y las restricciones cuantitativas conforme convenga al interés nacional. Regresándole al congreso las facultades que le corresponden, los negociadores mexicanos deberán sentirse más respaldados y tendrán un

mayor margen de negociación en los acuerdos paralelos de la negociación.

Es, en definitiva, la opinión de la nación la que debería orientar y definir el contenido y alcance del inminente acuerdo de libre comercio que se prepara a ratificar nuestro gobierno. Evidentemente la consulta popular llevada a cabo por el Senado de la República a petición del Ejecutivo Federal, no cumplió con esa importante misión y son los diputados los que ahora deben recuperar sus facultades originarias y ejercer el derecho de representar a la nación en tan importante evento.

2.3. EFECTOS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO SOBRE EL SECTOR ACADEMICO.

El flujo comercial internacional de productos con un alto componente de investigación y desarrollo ha crecido mucho más que el de los productos primarios. Las empresas mundialmente más competitivas se caracterizan por la importancia de su inversión en investigación y desarrollo, factores que cuentan ya más que el propio capital. En otras palabras, en las naciones competitivas, el capital intelectual ha adquirido mayor importancia que el capital físico y en ellas, la

ventaja competitiva depende ahora de la acumulación de valores o bienes invisibles.

El ámbito de competencia de un Tratado de Libre Comercio se dirige fundamentalmente a cuestiones tales como las barreras del comercio, la resolución de disputas comerciales entre países, y los subsidios a la producción. Sin embargo, las consideraciones acerca de la importancia y la liga estrecha de la ciencia y la tecnología con la capacidad competitiva, ponen de manifiesto que éstas deben ser incluidas en la discusión y consideraciones previas del Tratado de Libre Comercio.

En el caso de México, se requiere de un esfuerzo extraordinario a fin de alcanzar el convencimiento colectivo de que la clave para lograr un lugar en los mercados internacionales reside en su capacidad de competencia. Esta característica que puede resumirse como la habilidad para hacer las cosas por lo menos tan bien como los demás, requiere de un alto grado de experiencia, de talento y de conocimientos; y todo esto, a su vez, descansa en un sistema científico y educativo de excelencia. Para que el país se fortalezca en un mundo sin fronteras, deberá contar con jóvenes cada vez mejor entrenado y dispuestos a medir y confrontar su capacidad.

No hay un acuerdo generalizado sobre cuál debe ser la política de las instituciones de educación superior en relación con el advenimiento del Tratado de Libre Comercio. En tanto que el modelo de desarrollo nacional se modificará, la educación superior inevitablemente se verá afectada de alguna forma, ya que por omisión, esto es, permitiendo que las presiones sociales la lleven al nuevo lugar que le corresponde, o por diseño, como resultado de un esfuerzo de planeación. En el proceso de tomar la segunda opción, que es a todas luces la única para el bienestar nacional, hay algunos elementos que debo considerar:

I.- La distribución de la población del sistema de educación profesional y de posgrado es inadecuada; mientras en algunas áreas hay sobresaturación, en otras se forma un número de profesionistas que no llegan a cubrir las necesidades del país.

II.- El número de investigadores científicos en México es muy pequeño y tiene un crecimiento acuosamente muy lento y, a menos que se produzca un cambio drástico en las tendencias actuales, todo parece indicar que en el futuro inmediato se dará un estancamiento. Hay que apuntar, que el extremadamente reducido tamaño de este grupo obedece a problemas tanto de carácter financiero como estructurales ya que no existe en la cultura nacional una visión atractiva de la

investigación científica y los jóvenes no encuentran estímulo para dedicarse a esta actividad. Por otra parte la demanda del sector productivo de personal con altas calificaciones académicas y profesionales está creciendo. Si aunado a ello tomamos en cuenta que el diferencial de sueldos y prestaciones de este sector frente a los del sistema educativo público es enorme, se corre el riesgo de mermar el capital humano de las universidades para atender las exigencias inmediatas del sector productivo. Ello traería como consecuencia la incapacidad del país para formar los profesionales y científicos que requiere la nueva dinámica. Además, no hay que olvidar que nuestros mejores talentos reciben también atractivas ofertas en el extranjero.

III.- La escasa vinculación entre la empresa y el sistema de educación superior. En parte, se debe a que la primera no siente la necesidad de establecerla, es decir no ha permitido el desarrollo tecnológico propio. Hasta ahora no se ha cumplido la expectativa de que el fortalecimiento y una nueva visión del sector productivo generaría recursos adicionales para la ciencia y el desarrollo tecnológico. En vista de lo anterior, es fácil prever un futuro muy complicado para las universidades mexicanas. Estas solamente tendrán un espacio en el futuro del país si se identifican cabalmente con la nueva realidad y si promueven el tránsito hacia una nueva sociedad avanzada,

sofisticada en lo técnico, pero que también cultive los valores superiores del bien social.

Para que México pueda sentar bases firmes hacia su desarrollo futuro, sustentadas en una actividad científica de calidad y en innovaciones tecnológicas de punta deberá emprender un esfuerzo nacional sin precedente cuyos objetivos principales contemplen la ampliación del número de investigadores que componen la actual comunidad científica del país, el consolidar aquellos grupos de investigación científica que han demostrado su competencia y calidad, y el involucramiento del sector productivo en el financiamiento de la ciencia mexicana y en las políticas para el desarrollo tecnológico. La visión del proyecto nacional a largo y corto plazo de prever, en la definición de compromisos firmes para la ejecución de políticas nacionales, el carácter EMINENTEMENTE ESTRATEGICO que tienen en la actualidad la ciencia y la tecnología.

Dicho esfuerzo deberá premiar a todos los sectores de la sociedad, modificando en algunos casos estructuras y formas de actuar y en otros ampliando y acelerando acciones a un ritmo significativamente superior a las tendencias observadas en las últimas décadas. El esfuerzo implica cambios profundos en las ideas, enseñanza, organización, los usos y las

costumbres, y necesariamente, en el monto del apoyo económico dedicado a la ciencia y a la tecnología y en la diversificación de sus fuentes de financiamiento.

Sería ingenuo pretender, hoy, que la apertura comercial o el mejoramiento en los indicadores macro económicos repercutirán por sí solos, de manera positiva en la ciencia y la tecnología del país; indudablemente se abren oportunidades, pero éstas llevan asociadas riesgos, el aprovechar las primeras y reducir los segundos depende de cómo nos preparemos para el cambio.

Son cinco los principales retos que se han de enfrentar:

1.- El reto de la conformación de una nueva cultura científica y tecnológica. Debemos de partir de el hecho de que el país requiere de una nueva cultura científica y tecnológica. Esto quiere decir que no es suficiente considerar y tomar medidas y acciones sobre los actores directos del proceso, se trate de los investigadores, los técnicos, empresas o el propio gobierno; es necesario generar esta conciencia hacia la ciencia en toda la sociedad, el reto es cultural y por lo tanto, en buena medida, educativo.

En el sistema escolarizado se necesita actuar en todos los niveles educativos, comenzando por la educación básica.

Actuar, en este caso, es corregir el descuido en el que ha caído la enseñanza de las ciencias. El no haber reforzado la enseñanza de las ciencias en los primeros ciclos ha tenido múltiples efectos posteriores, uno de ellos, señalado en diferentes ocasiones, es la disminución de la matrícula en áreas científicas y técnicas en el nivel superior. Actuar es también generar en niños y jóvenes un espíritu crítico, activo, incluso lúdico respecto del aprendizaje de las ciencias.

El propósito más importante es el contar con ciudadanos suficientemente formados e informados tanto para tomar decisiones que afectan su futuro en materia de ciencia y tecnología, como para colaborar de manera eficaz en otras tareas nacionales, tales como la protección al medio ambiente o la salud pública. En lo que se refiere a las actividades no escolarizadas, el trabajo de las instituciones de educación superior, de dependencias gubernamentales o de asociaciones civiles en divulgación científica y tecnológica ha venido creciendo de manera importante pero es aún insuficiente para el público en general.

2.- El reto de la formación de recursos humanos. La formación de recursos humanos calificados en todas las áreas es un elemento indispensable para garantizar que el país sea un actor y no un espectador subordinado en la generación y

aplicación del conocimiento. Conviene tener presentes algunos datos estadísticos: frente a una población de más de 120000 de estudiantes de licenciatura, solo se cuentan con 44000 estudiantes de posgrado en los cuales poco más de 1300 corresponden a doctorado.

Si enfocamos nuestra atención por áreas del conocimiento, encontramos que el área de ciencias naturales y exactas representan menos del 3% de estudiantes de licenciatura, mientras que en el doctorado la matrícula de las disciplinas del área de ingeniería y tecnología no supera la cifra de 150 estudiantes. El fenómeno parcialmente descrito por estas cifras tiene numerosas causas, sin embargo, muestra que la inadecuada distribución de la población de licenciatura y lo pequeño del posgrado requieren medidas inmediatas y específicas.

Por otra parte, tenemos que considerar los aspectos cualitativos en todo el sistema educativo. El esfuerzo para mejorar la calidad de la educación recae en su mayor parte en las instituciones y dependencias de este sector y debe basarse en un ejercicio de planeación y evaluación sistemático. No es suficiente caer en el lugar común de que la calidad de nuestra educación se ha venido deteriorando, es necesario analizar a

fondo causas y efectos y llevar a cabo las acciones correctivas que se desprendan de nuestra propia evaluación.

Algunas referencias de otros sistemas educativos muestran que una mayor exigencia académica, un mayor esfuerzo dentro y fuera de las aulas, es un elemento asociado a una mejor preparación. En este caso no se trata de copiar otros modelos incluso países desarrollados como Estados Unidos han detectado serios problemas en sus sistemas de enseñanza se trata de estar atentos a los cambios que se vienen dando en otros países del mundo ya que la globalización de las relaciones acentúa la competencia entre diferentes sistemas educativos.

El posgrado, en particular el doctorado, merece una mención especial por su doble carácter: es el semillero tanto de los cuadros científicos y técnicos para el sistema de ciencia y tecnología como de académicos del más alto nivel para el sistema educativo. Además de los 1300 estudiantes del doctorado inscritos en los programas nacionales, en el extranjero se encuentran alrededor de 600 estudiantes becados haciendo sus estudios de doctorado, lo cual y deberá seguir siendo un componente importante en la formación de los recursos humanos. Sin ligar a dudas es necesario aprovechar la infraestructura de otros países para aumentar el

número de doctorados mexicanos, al mismo tiempo que se re fortalecen los programas nacionales.

En algunas ocasiones surge el cuestionamiento sobre la conveniencia de que el posgrado crezca rápidamente ya que este proceso podría llevar a un problema de desempleo o subempleo de los graduados. En respuesta a esta preocupación basta comentar los siguientes aspectos:

a).- Nuestro postergado es pequeño comparado con cualquier indicador económico o educativo nacional e internacional, incluido considerando diferentes escalas económicas o de población. Frente a los treinta mil estudiantes graduados por año en los doctorados de Estados Unidos nuestros programas apenas superan la cifra de 200.

b).- Nuestro posgrado es pequeño comparado con las necesidades actuales del país. Para poder formar, con el ritmo actual, un número de investigadores equivalente a la membresía del SISTEMA NACIONAL EDUCATIVO, el país necesitaría esperar casi tres décadas.

c).- Nuestro posgrado es pequeño comparado con las necesidades futuras del país. Aún en el caso de un incremento moderado de la demanda de personal altamente capacitado por

el sector productivo nacional o extranjero, se corre el riesgo de tener un impacto negativo en la capacidad futura de formación de nuevos cuadros.

3.- El reto de la coordinación y colaboración entre sectores.

Los esfuerzos para lograr una mayor coordinación y colaboración entre Instituciones de Educación Superior, Empresas y Gobierno son insuficientes. Se arrastra una inercia de relativo aislamiento entre los tres sectores, aunque se pueden señalar algunas excepciones. Hacer de la coordinación y la colaboración una norma y no una excepción requiere conciliar los propósitos, tiempos y modos de operar de cada tipo de Institución, pero sobre todo requiere una visión conjunta de largo plazo, se detectan al menos tres riesgos latentes si estas relaciones no se establecen de manera sólida y permanente:

*** Que la demanda de personal altamente capacitado pulverice los cuadros de académicos de las Instituciones de Educación Superior.

*** Que la competencia internacional induzca a las empresas nacionales a comprar tecnología, o servicios asociados a ella, exclusivamente en el extranjero, relegando

los desarrollos, adaptaciones o prestación de servicios que se puedan hacer en el País.

*** Que las empresas transnacionales desarrollan de manera total sus actividades de investigación y desarrollo en otros Países.

4.- El reto de las transformaciones en la educación superior, sectores productivos y gobierno. Las instituciones educativas deben hacer un esfuerzo mayor en mejorar la calidad de sus servicios y de sus egresados en todos sus ciclos de enseñanzas. Así mismo deben crear o consolidar grupos que sirvan de puente entre los propósitos y tareas de sus instituciones y las necesidades específicas de los mercados en materia de ciencia y tecnología, al mismo tiempo que se fortalecen los grupos dedicados a la investigación básica aplicada. Las empresas necesitan aumentar sus inversiones en investigación y desarrollo, no solo en términos absolutos sino también respecto a los porcentajes de los costos de sus productos. Esta inversión se aplicaría tanto en los propios centros de desarrollo de las empresas como las acciones conjuntas con las instituciones educativas. Al gobierno le corresponde una mayor actividad y agilidad en tareas de inducción, fomento, concentración y conducción del sistema

de ciencia y tecnología. Debe utilizar todos los medios a su alcance para garantizar un apoyo creciente y sostenido.

5.- El reto del financiamiento para la ciencia y la tecnología. En términos generales el gasto público en ciencia y tecnología creció en la década de los setenta y se redujo en los ochentas, observándose variaciones bruscas en su crecimiento o decrecimiento. En los últimos años este gasto es comparable, en términos reales, al erogado hace una década, sin que se alcance los niveles de 1981. Por otra parte, los gastos de inversión del sector público se han reducido en forma importante en términos reales, lo que entre otras cosas ha repercutido en un descenso en la adquisición y renovación de equipo. La deducción del gasto se ha reflejado también principalmente a través de la política de contención salarial en menor gasto corriente real. La participación de gasto privado en ciencia y tecnología es difícil de precisar, aunque es claro que este es sólo un porcentaje pequeño respecto del gasto público, se ha insistido en diferentes ocasiones que es necesario recuperar el crecimiento en la inversión en ciencia y tecnología, y para ello impulsar la participación del sector privado, aunque es necesario dejar claro que la aportación privada no es un sustituto del gasto público. El gasto público en ciencia y tecnología seguirá siendo la principal herramienta del país para lograr sus metas. Sin duda,

es indispensable que la iniciativa privada invierta en ciencia y tecnología para que crezca en términos reales la calidad de estos tópicos. El proceso de globalización obliga a considerar nuevos enfoques para la cooperación internacional en ciencia y tecnología. Es importante destacar los esfuerzos tan significativos de la Comunidad Económica Europea al desarrollar programas, que al tiempo que han fomentado la relación entre científicos y empresas de los países más desarrollados de la comunidad, han tenido un efecto benéfico sobre los que tenían un grado de menor desarrollo. Es más, se ha mencionado recientemente la posibilidad de integrar un fondo binacional para actividades científico-tecnológicas entre México y Estados Unidos, como el que está en operación entre Estados Unidos e Israel, países que cuentan con un Acuerdo bilateral de Libre Comercio desde hace seis años.

CAPITULO III

ESTUDIO COMPARATIVO DE LAS LEGISLACIONES LABORALES DE MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA

3.1.- DIFERENCIAS LABORALES ENTRE MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA EN RELACION A CONFLICTOS COLECTIVOS

DERECHOS DE ORGANIZACION Y CONTRATACION COLECTIVA

MEXICO

En México, el concepto de derecho colectivo del trabajo esta firmemente establecido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y expresa el principio de que los trabajadores tienen el derecho de actuar en forma colectiva independientemente de que los patrones reconozcan este derecho. Esto también implica la noción de que las partes, por si mismas, puedan crear normas que regulen su relación laboral. Su propósito es el de permitir a las partes lograr un equilibrio entre ellas, con apoyo en

instituciones fundamentales tales como el derecho de asociación la negociación colectiva y la huelga.

La base del derecho colectivo del trabajo es el ya mencionado artículo 123 constitucional, la fracción XVI del párrafo A reconoce el derecho de asociación tanto para trabajadores como para patrones, y la fracción XVII el derecho de huelga para los trabajadores únicamente.

El artículo 356 de la ley Federal del Trabajo define al sindicato como la asociación de trabajadores o patrones para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Se desprende de esta definición que los sindicatos de trabajadores no pueden incluir tanto a trabajadores de confianza como a integrantes de la administración (artículo 9o. y 183 LFT). No se requiere de autorización previa para el establecimiento de un sindicato de trabajadores (artículo 357 LFT). Un sindicato puede establecerse con un mínimo de 20 trabajadores en servicio activo o mediante la asociación de por lo menos 3 patrones (artículo 364). Por tanto, para establecer un sindicato únicamente es necesario cumplir con los requisitos del artículo 356 de la LFT. Los empleados que ocupen puestos de confianza no pueden pertenecer a los mismos sindicatos que los otros trabajadores (artículo 183 y 363 de la LFT).

El artículo 358 de la LFT establece que a nadie se puede obligar a formar parte o no formar parte de un sindicato, por tanto, se garantiza el derecho de un individuo a ingresar a un sindicato. El artículo también declara inválida cualquier disposición que contravenga este derecho. Sin embargo, el artículo 395 de la LFT contempla la inclusión en los contratos colectivos de las llamadas **CLAUSULAS DE EXCLUSION** que quiere decir en otras palabras que el patrón está obligado a emplear exclusivamente a personas que sean miembros del sindicato y a terminar la relación laboral con aquellas que renuncien o sean expulsadas de él. Esto no afecta a los trabajadores que ya estuvieran empleados previamente a la firma del contrato colectivo que hubiesen decidido no ingresar al sindicato.

Algunos sindicatos especialmente los de mayor alcance se dividen en secciones que representan a grupos de trabajadores específicos, áreas de trabajo, especialidades, etc. Estas secciones no tiene, por regla general su reconocimiento legal propio y asuntos colectivos deben actuar a través de la junta directiva del sindicato en su conjunto.

Según el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos pueden ser:

GREMIALES.- Aquellos formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad:

DE EMPRESA.- Aquellos formados por trabajadores que prestan sus servicios a una misma empresa;

INDUSTRIALES.- Aquellos formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

NACIONALES DE INDUSTRIA.- Aquellos formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma industria, instaladas en dos o más entidades federativas;

DE OFICIOS VARIOS.- Aquellos establecidos en municipios que no reúnan veinte o más trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad.

Un sindicato no puede ser disuelto o suspendido, ni su registro puede ser cancelado por decisión administrativa (artículo 370). Para hacerlo se requiere de un proceso legal para demostrar que el sindicato ha sido disuelto, o que ya no cumple los requisitos legales que establece el artículo 356 de la LFT. Un sindicato solo puede ser disuelto cuando así lo

acuerden las dos terceras partes de sus miembros o cuando el término especificado en su reglamento haya expirado.

En México el artículo 386 de la LFT define al contrato colectivo de trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o varias empresas o establecimientos. Únicamente un sindicato no una coalición puede firmar contratos colectivos por parte de los trabajadores. Por parte de los patrones, pueden firmar un solo patrón, varios patrones, o uno a más asociaciones de empleadores. El objeto del contrato colectivo de trabajo es establecer las condiciones bajo las cuales se desarrollará el trabajo (artículo 391 de la LFT). En la práctica, el campo del contrato colectivo de trabajo puede ser más amplio, ya que puede incluir reglas vinculadas con la relación entre patrones y sindicatos y asuntos relativos a la coalición de las empresas y establecimientos que abarque, así como la duración del contrato (artículo 391) fracciones II y III. Un contrato colectivo de trabajo también puede aplicarse en una o más empresas o establecimientos.

El párrafo primero del artículo 387 de la LFT señala que el patrón que empleó trabajadores miembros de un sindicato

tendrá obligación de celebrar con este cuando lo solicite, un contrato colectivo de trabajo. En caso de que el empleador se niegue a firmar un contrato colectivo, los trabajadores podrán ejercer su derecho huelga como medio de presión hacia el patrón para poderlo celebrar (artículo 387 y 450 fracción II de la lft)

El contrato colectivo de trabajo puede ser establecido por tiempo definido o indefinido o bien para obra determinada. Es objeto de revisión cada dos años respecto a las condiciones generales de trabajo y anualmente por lo que hace a los salarios.

Cualquiera de las partes pueden solicitar la revisión del contrato colectivo de trabajo aún cuando normalmente el sindicato toma la iniciativa. Las revisiones bienales deben ser solicitadas 60 días antes de su vencimiento, en asuntos relacionados únicamente con salarios, las revisiones deben ser solicitadas 30 días antes de un año transcurrido desde la celebración, la revisión o prorroga del CCT (artículo 399 bis de la LFT). Así como un sindicato puede ejercer su derecho para la huelga para persuadir al patrón a firmar un CCT, también lo puede hacer para exigir su revisión.

Si ninguna de las partes solicitada la revisión de un CCT de manera oportuna o si el derecho de huelga no ha sido ejercido (cuando un patrón se ha rehusado a revisar el CCT) el contrato se prorroga por un término igual a su duración original, o continuar por tiempo indefinido (artículo 400 de la LFT). Lo mismo se aplicará en el caso de la revisión anual de salarios.

Un CCT puede ser término de la obra para que hubiese acordado; o por el cierre de la empresa o del establecimiento siempre que el contrato se aplique exclusivamente al establecimiento que hubiese sido cerrado (artículo 401 de la LFT). Las disposiciones del CCT se extienden a todos los empleados de la empresa o del establecimiento, aún cuando sean miembros del sindicato (artículo 396). Puede excluir a empleados en puestos de confianza (artículo 184 de la LFT). Sin embargo, estos empleados no podrán ser sometidos a condiciones de trabajo más onerosas que las que exigen para trabajos similares dentro de la empresa o del establecimiento (artículo 182 de la LFT).

El derecho de presentar a los trabajadores en un CCT corresponde al sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Los sindicatos pueden participar en la firma de un CCT siempre y cuando

agrupen a trabajadores que presten servicios al patrón del caso (artículo 387 de la LFT) . Un sindicato puede perder su derecho de representar a los trabajadores en un CCT si la junta de Conciliación y Arbitraje determina que ya no representa a la mayoría de las de los trabajadores *artículo 389 LFT).

El CCT debe formularse por escrito y por triplicado: se entregará un ejemplar a una de las partes y se depositará otra copia en la junta de Conciliación y Arbitraje. El CCT entra en vigor en el momento que se presenta el documento en la junta de Conciliación y Arbitraje, a menos que las partes lo establezcan de otra manera (artículo 390 LFT). Un elemento esencial de un CCT es el tabulador de salarios; un CCT que no tenga un tabulador es invalido (artículo 393 LFT).

El artículo 404 LFT define a los contratos ley (en adelante CL) como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

En comparación con el CCT para el CL deben cumplirse requisitos de participación mayoritaria distintos, conforme a lo establecido dispuesto por el artículo 406 de la LFT. En consecuencia, el CL es obligatorio para todas las empresas de la rama industrial que abarque, en los términos del artículo 406 de la ley Federal del Trabajo, incluyendo a las empresas y establecidas que no hayan firmado.

La solicitud para firmar un contrato colectivo puede ser planteada por los sindicatos que representen por lo menos dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en una actividad industrial dentro de un área determinada; la solicitud debe ser depositada en la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, si la actividad industrial esta comprendida dentro de la jurisdicción federal o incluye a dos o más entidades federativas (estados) o dentro de un gobierno estatal o el departamento del Distrito Federal, si cae dentro de la jurisdicción local.

Si a juicio de la autoridad que recibe la solicitud, la celebración de un CL resulta oportuna o benéfica a la industria, se convoca a los sindicatos de trabajadores y de patronos interesados para examinar los términos del contrato. Un CL debe ser aprobado por los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados que

hayan solicitado el CL y por los empleadores que ocupen a la misma mayoría de los trabajadores.

La administración del CL en cada empresa será responsabilidad del sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores de la misma. Los plazos para solicitar las revisiones a los contratos ley son menos estrictos que aquellos que se refieren a los contratos colectivos de trabajo. En el caso de una revisión general, debe ser solicitada con 90 días de anterioridad al vencimientos del contrato. En las revisiones salariales deber ser solicitada 60 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos a la celebración, revisión o prórroga del contrato de ley.

La ley Federal del trabajo define a los reglamentos interiores de trabajo como el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento, la ley establece que los reglamentos interiores de trabajo deben ser formulados por una comisión mixta obrero-patronal. Una copia del reglamento interno debe ser depositada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Cualquiera de las partes puede solicitar de la junta en procedimiento especial que subsanen las omisiones del

reglamento o se revisen las disposiciones que se emiten contrarias a la ley Federal del Trabajo. La Suprema Corte de Justicia ha determinado que cualquiera de las partes puede demandar el establecimiento de reglamentos de trabajo en los casos en que la otra parte se rehuse a hacerlo. Los reglamentos de trabajo constituyen la expresión del acuerdo de los trabajadores y el patrón para el desarrollo de los trabajos.

La ley Federal del trabajo establece la modificación, la suspensión o la terminación colectiva del sistema de relaciones establecido por el CCT o un CL. Ya sean los trabajadores o los patrones, quienes desee efectuar estos cambios. Sin embargo, dado que los trabajadores tienen el recurso de la huelga para promover cambios en los contratos colectivos, rara vez acuden a procedimientos judiciales de esta naturaleza, que tienden a ser muy largos.

Tanto los sindicatos de trabajadores como los empleadores pueden solicitar que la junta de Conciliación y Arbitraje cambie las condiciones de trabajo establecidas en un CCT o en un CL. Las razones de estas modificaciones pueden ser la condición financiera de la empresa, o de la pérdida en el poder adquisitivo de los salarios debido al aumento de los costos de vida; la modificación debe transmitirse siguiendo el

procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Es importante señalar que las modificaciones en las condiciones de trabajo también pueden resultar en condiciones más onerosas para los trabajadores, siempre y cuando las nuevas condiciones acordadas no resulten por abajo del nivel mínimo de los derechos establecidos por la ley. Las suspensiones colectivas de un CCT o de un CL pueden ocurrir debido a ciertos problemas que afecten al patrón, pero que repercuten en los trabajadores. Se trata de motivos que en forma temporal hacen imposible o difícil, continuar operando una empresa o establecimiento, tales como una causa de fuerza mayor, o el caso fortuito, a la falta de materia prima que no sea imputable al patrón, la imposibilidad por parte del gobierno de suministrar un aprovechamiento adecuado, el exceso de producción la incosteabilidad temporal, notoria y manifiesta y la imposibilidad de obtener los fondos necesarios para la operación normal.

Si la junta de conciliación y arbitraje declara procedente la suspensión fijará la indemnización que deberá pagarse a los trabajadores, lo que no podrá exceder de un mes de salario (artículo 403 LFT). Después de seis meses, los trabajadores podrán solicitar que la junta compruebe si subsisten las

causas de la suspensión, en caso de no ser así fijará el patrón un término no mayor de treinta días de plazo para reanudar las operaciones. Si el trabajo no reanuda la situación será considerada como terminación del empleo sin causa justificada.

Las causas para la terminación colectiva son similares a las que dan origen a la suspensión, pero de naturaleza más seria, consisten en causa de fuerza mayor o caso fortuito, la incapacidad física o mental, o la muerte del empleador, que obligan a la terminación de los trabajos, así como la quiebra, cuando la autoridad competente a petición de los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o incosteabilidad en la operación, el agotamiento de la materia prima objeto de una industria extractiva o expiración de la concesión de una mina o la terminación de una obra o del capital destinado a la explotación de minas que carezcan de materiales costeables o para la restauración de minas cerradas o abandonadas, como lo establecen el artículo 38 de la LFT, Excepto en este último caso los trabajadores tienen derecho a ser indemnizados con tres meses de salario más una prima de antigüedad.

La LFT también regula aquellos casos en que deben reducirse puestos de trabajo debido a la introducción de maquinaria o nuevos procesos de producción. Cambios

tecnológicos que son alentados por la ley usualmente se conocen como ajustes por la modernización.

En el caso de reajuste de los trabajadores por la modernización se dará preferencia a las soluciones propuestas conjuntamente por los obreros y los patrones, de fallar este camino el empleador deberá obtener en primer lugar la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Los trabajadores tienen el derecho a una indemnización equivalente a cuatro meses de salario mas veinte días de salario por cada año de servicio y una prima de antigüedad o una cantidad convenida en el contrato colectivo de trabajo, cualesquiera que sea más elevada.

En México el artículo 123-XVII de la Constitución reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga. El artículo 440 de la LFT define la huelga como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por coalición de trabajadores. De acuerdo con el artículo 442 de la LFT la huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios establecimientos, no contempla huelgas parciales dentro de una empresa o establecimiento o suspensiones intermitentes de trabajo. Únicamente se permiten las huelgas absolutas que significan la paralización total del trabajo dentro de la empresa o establecimiento.

Los objetivos de una huelga se establecen en el artículo 450 de la LFT y son conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, celebrar, revisar y exigir el cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo y de los contratos ley, reclamar incrementos en los salarios establecidos, demandar el cumplimiento de las disposiciones sobre participación de utilidades o apoyar una huelga que tenga por objeto uno de los objetivos presentes. Este último es el concepto de huelga por solidaridad que es extraña en el medio laboral mexicano. En el caso de huelga por solidaridad de los trabajadores no tiene derecho al pago de los salarios caídos por que la huelga no puede ser imputada al patrón.

La huelga contra los proveedores de servicios públicos esencialmente, requieren de un plazo de prehuelga más amplio. El aviso de intención de ir a la huelga tratándose de servicios públicos debe darse al empleador con diez días de anticipación en vez de seis días que es el término legal para otras huelgas.

Para ir a la huelga el sindicato debe presentar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje un peligro de peticiones dirigido al patrón en el que se expresen los motivos del emplazamiento y se señale día y hora para el establecimiento de la misma. En este caso, no pueden transcurrir menos de

seis días, según la actividad de la empresa, entre el emplazamiento y el estallido de huelga, el patrón debe contestar el pliego de posiciones en un término de 48 horas.

Debe celebrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje una audiencia de conciliación para procurar un arreglo a la huelga de mutuo acuerdo, los trabajadores pueden obtener una prórroga de esta audiencia a fin de intentar soluciones conciliatorias. La Junta de Conciliación debe abstenerse de dar trámite al emplazamiento si se encuentra que los requisitos legales del artículo 420 no han sido cumplidos, si la huelga se emplaza un sindicato que está legalmente facultado para representar a los trabajadores en un contrato colectivo, y a pesar de que ya existe uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La junta de conciliación y Arbitraje debe de fijar el número de trabajadores que deberán de permanecer laborando para evitar que la suspensión perjudique la seguridad o la conservación de los bienes de la empresa o la reanudación de los trabajos. Los trabajadores huelguistas deben continuar prestando los servicios de transporte cuando se encuentren en ruta, hasta de llegar al punto de destino, de igual manera, los hospitales, sanatorios y establecimientos análogos, en tanto

que los pacientes puedan ser trasladados a otro establecimientos.

Dentro de las 72 horas siguientes al estallido de la huelga, cualquier persona interesada puede pedir su calificación ante la Junta respectiva. A ese efecto ambas partes tiene la oportunidad de acudir a la Junta y presentar sus casos. Si la Junta estima que la huelga no cumple con los requisitos legales, podrá declarar su inexistencia. En dicho caso los trabajadores deberán regresar a su horario normal dentro de las 24 horas siguientes.

Las juntas pueden declarar ilícita la huelga si la mayoría de los trabajadores ejecutan actos violentos en contra de las personas o propiedades y en caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno. Si una huelga es declarada ilícita, el patrón podrá dar por terminadas las relaciones de trabajo con los huelguistas.

En los términos del artículo 469 de la LFT la huelga puede concluir por acuerdo de las partes; si el patrón se allana en cualquier tiempo a las peticiones y cubre los salarios caídos; por laudo arbitral por la persona o comisión que libremente elijan las partes o por laudo de la Junta de Conciliación y

Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

En principio, los conflictos laborales pueden resolverse mediante acuerdo directo entre las partes; conciliación; mediación; arbitraje; o mediante solución jurisdiccional. En México existe preferencia por los mecanismos de solución directa de los conflictos laborales entre las partes, la conciliación a través de la intervención de una autoridad especializada y la solución jurisdiccional. La mediación y el arbitraje potestativo constituyen una practica menos común.

El arreglo directo es, en sentido estricto, un contrato de transacción. No implica renuncia de derechos como tampoco la conciliación por que se trata de situaciones que aún no se han definidos por un tribunal. Es frecuente que esos acuerdos se celebren ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La conciliación normalmente termina en convenio celebrado ante las juntas. La solución jurisdiccional se refiere a casos que se deciden por las ya mencionadas juntas.

La creación de las juntas fue prevista en el texto original del artículo 123 constitucional que en su fracción XX dispone que las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje,

formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno.

La jurisdicción laboral es de carácter federal y local. La primera está a cargo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que se encarga de resolver los conflictos a que se refiere la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional. Los asuntos comprendidos en la jurisdicción estatal son responsables de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

La junta Federal tiene su residencia en la ciudad de México. Sin embargo se ha establecido Juntas Especiales en las ciudades más importantes pero facilita la tramitación de conflictos individuales. Los colectivos deben ventilarse en la capital necesariamente. Las juntas locales suelen establecer Juntas Especiales en aquellas ciudades de los Estados en que resulta conveniente hacerlo, además de la capital.

Tipos de conflictos. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje siguen distintos caminos para hacer frente a los conflictos:

Los juicios ordinarios que conocen los conflictos individuales y colectivos sobre la interpretación de las normas de trabajo. El procedimiento tiene varias etapas:

*** Una primera audiencia de conciliación, demanda excepciones ofrecimientos y admisión de pruebas.

*** Las audiencias necesarias para el desahogo de pruebas.

*** Diligencias fuera del local de la junta, o en su propio domicilio a través de actuarios para desahogar pruebas o con el auxilio de otras autoridades .

*** Al cerrarse la institución un auxiliar formula un dictamen que es en rigor, un proyecto de laudo en el cual se discute por representantes de gobierno, trabajo y capital, quienes, finalmente, toman la resolución correspondiente.

Las juntas de conciliación y arbitraje ejecutan directamente sus propias resoluciones. Los juicios especiales sirven para tramitar asuntos que requieren de soluciones de mayor celebridad. Generalmente está prevista una sola audiencia, aunque no se excluye la posibilidad de celebrar otras si fuesen necesario. En la audiencia las partes expresan sus puntos de vista, ofrecen y desahogan las pruebas. La junta

resuelve en el mismo momento. Los juicios pueden referirse a disputas individuales o colectivas.

Los juicios laborales son procedimientos predominantes orales. Deben cumplir con los principios de transparencia es decir, audiencias publicas y reuniones abiertas; gratuitos de acuerdo con el artículo 17 de la Constitución; y oportunos. Las decisiones de las juntas son definitivas; sin embargo como todo acto de autoridad, están sometidos al control de legalidad por los Tribunales Federales de amparo.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

La Constitución de Estados Unidos garantiza la libertad de interferencia gubernamental con la asociación y expresión. Sin embargo, en ausencia de legislación que aborde específicamente la negociación colectiva las entidades laborales hallaron difícil organizarse y obtener reconocimiento por los empleadores. El congreso de Estados Unidos ejerció su facultad en virtud de la cláusula de comercio de la constitución de Estados Unidos, artículo I, Sección 8 cláusula 3, en 1935 para dictaminar la LEY NACIONAL DE RELACIONES LABORALES (NLRA). 29 U.S.C. 141-87.

La política de la NLRA elimina obstrucciones substanciales que se interponen a la libre corriente de comercio y mitiga y elimina esas obstrucciones cuando han ocurrido, fomentando la práctica y procedimiento de la negociación colectiva y protegiendo el ejercicio por los trabajadores de su plena libertad de asociación, auto organizando y designando representantes escogidos por ellos para los fines de negociar los términos y condiciones de su empleo u otra ayuda mutua o protecciones.

La Sección 7 de la NLRA garantiza que los empleados tendrán derecho a organizarse, a formar organizaciones laborales y afiliarse a ella o ayudarles a negociar colectivamente por conducto de representantes de su propia elección y a emprender otras actividades organizadas para los fines de la negociación colectiva u otra ayuda mutua o protección (29.U.S.C. 157).

Quisiera ejemplificar algunos de los derechos protegidos por la Sección 7 formar o tratar de formar un sindicato entre los empleados de una empresa; declararse en huelga para obtener mejores condiciones de trabajo; ayudar a un sindicato a organizar a los empleados de un empleador; evitar y participar en actividades en nombre de un sindicato; afiliarse a un sindicato independientemente de si el sindicato es reconocido por el empleador o no.

Además de proteger los derechos de asociación de los empleados, la NLRA protege otros derechos de los empleados y derechos de los empleadores y define y prohíbe prácticas por parte de la mano de obra y de la gerencia que redunden en detrimento del bienestar general. 29 U.S.C.141. Estas actividades prohibidas se denominan **PRACTICAS DE LABORES DESLEALES**. Las prácticas de labores desleales de los empleadores figuran en la Sección 8 de la

NLRA; las de las organizaciones laborales figuran en la Sección 8(b)y(g);y las que pueden cometer un empleador y una organización laboral actuando conjuntamente figuran en la Sección 8(e),29 U.S.C.158 (a),(b),(e),(g). En el suplemento b se proporciona un breve resumen de los distintos tipos de prácticas laborales desleales. En general, los sindicatos y empleadores no pueden derogar los derechos y privilegios establecidos por la legislación laboral federal.

La NLRA proporcionó la primera protección afirmativa de los derechos de la mayoría de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente. La NLRA rige la relación entre la mayoría de los empleadores privados y sus empleados y aunque se ha enmendado varias veces, sigue siendo la piedra angular de la legislación federal que rige las relaciones entre la mano de obra y la gerencia.

La NLRA no es una ley penal, tiene carácter de remedio y está concebida para evitar y remediar las prácticas laborales desleales no para castigar a la persona responsable de dichas prácticas.

En los Estados Unidos de América existe un órgano federal independiente que administra, interpreta y ejecuta la Ley Nacional de Relaciones Laborales llamado **JUNTA**

NACIONAL DE RELACIONES LABORALES (NLRB), ésta junta está integrada por cinco miembros designados por el presidente de los Estados Unidos con la aprobación del Senado para mandatos escalonados de cinco años. El Asesor General funcionario independiente, designado por el Presidente con la aprobación del senado para un mandato de cuatro años y oficinas regionales de campo. La NLRB tiene dos fines principales: realizar elecciones por sufragio secreto entre los empleados en unidades apropiadas de negociación colectiva para determinar si desean ser representados por una organización laboral y resolver casos de prácticas laborales desleales.

Históricamente, la Junta promulga normas de aplicación general interpretando las disposiciones de la NLRA por medio de un enfoque de caso por caso. Utilizando este enfoque, la Junta formula principios de ley en el contexto de casos y luego, aplica dichos principios como autoridad en casos futuros donde los hechos son substancialmente los mismos. Esta metodología proporciona una gran cantidad de flexibilidad para adaptar la aplicación de la ley a casos individuales y a circunstancias cambiantes. El derecho común desarrollado por la Junta está sujeto a la revisión por el sistema judicial de Estados Unidos mediante la apelación de las ordenes de la Junta a los Tribunales Federales de Apelaciones de Estados

Unidos y, a partir de las decisiones de los Tribunales, al Tribunal Supremo de Estados Unidos.

En Estados Unidos, conforme a la NLRA, se llama sindicatos a organizaciones laborales y éstas se definen ampliamente como cualquier organización de cualquier clase o de cualquier agencia o comité o plan de representación de empleadores, en el que participan los empleados y el cuál existe con el fin total o parcial, de tratar con los empleados en relación con agravios, controversias laborales, salarios, tasas de remuneración, horas de empleo y/o condiciones de trabajo. 29 U.S.C. 152(5).

La definición de organización laboral es muy amplia pero si puedo decir que se requiere de un mínimo de dos empleados para constituir una organización laboral. Además cualquier sindicato puede representar a cualquier clase de empleado, independientemente de la clase de trabajo del sector privado que realice el empleado. La única excepción a mencionar sería la que la NLRB no puede certificar a un sindicato que represente tanto a guardas como a no guardas en calidad de representante de una unidad de guardas.

En Estados Unidos, al tenor de la NLRA, los empleados seleccionan libremente a sus representantes de negociación

colectiva, si procede. El proyecto lo inicia de ordinario un sindicato que trata de organizar a empleados que a la sazón se hayan sobre presentados. El sindicato pide a los empleados que expresen su deseo de ser representados por este sindicato en particular, como por ejemplo, firmando tarjetas de autorización distribuidas por los agentes del sindicato.

Cuando más de la mitad de los empleados en una determinada planta u otra negociación han firmado las tarjetas o expresado por los demás su deseo de ser representados por ese sindicato. El sindicato presenta por lo general pruebas de apoyo mayoritario al empleador y solicita reconocimiento como representante de negociación exclusivo de toda la unidad de negociación.

Si el empleador considera de buena fe que el sindicato tiene apoyo de la mayoría, se permite al empleador reconocer al sindicato voluntariamente pero no se le exige. Si el empleador rechaza la petición del sindicato de reconocimiento, el sindicato puede presentar a la NLRB sus pruebas de apoyo por los empleados. Si al menos 30% de los empleados en la unidad de negociación han expresado interés en representación por el sindicato, el sindicato puede presentar una solicitud a la NLRB, tratando de hacer que realice una elección entre los empleados para determinar si

desean ser representados por ese sindicato y en particular, o por otro sindicato, o no ser representados por ninguno.

Un sindicato, independientemente de si es reconocido voluntariamente o certificado por elección ha de representar a todos los empleados en la unidad de negociación, incluidos los que pueden haber votado contra el sindicato. 29 U.S.C. 159. Análogamente, el empleador está obligado después a negociar con los empleados a través del sindicato; es ilegal para el empleador saltarse al sindicato y tratar de negociar con los empleados directamente. 29.U.S.C. 158(d).

La NLRA no permite talleres cerrados, es decir, los empleados no pueden ser obligados a adherirse a un sindicato o mantener su afiliación en un sindicato para obtener o recuperar sus puestos de trabajo. La NLRA si permite en ciertas circunstancias a un sindicato o a un empleador concertar un acuerdo de seguridad con un sindicato que exija que los empleados efectúen pagos a los sindicatos. En virtud de estos acuerdos, los empleados que opten por ser no miembros pueden verse obligados a pagar los derechos y cuotas completos de iniciación, sin embargo, lo máximo que puede exigirse de los miembros que informan al sindicato que se niega a utilizar sus pagos para fines no representativos, es que

se paguen su proporción de los costos del sindicato relacionada con las actividades de representación.

RESOLUCIONES DE CONFLICTOS: EL DERECHO DE HUELGA, DE MEDIACION, LA CONCILIACION Y EL ARBITRAJE.

En Estados Unidos, la NLRA otorga a los empleados el derecho a participar en otras actividades organizadas para los fines de negociación colectiva u otra ayuda o protección mutua. 29 U.S.C.157. Esto incluye el derecho a la huelga. Si bien los empleados tienen el derecho a la huelga, el empleador tiene un derecho correspondiente a continuar las operaciones durante la huelga, no hay requisito en la legislación estadounidense en el sentido de que un empleador cese las operaciones durante la huelga.

Hay algunas limitaciones sobre el derecho de huelga. La huelga puede ser legal o ilegal, según la finalidad de la misma, su cronología o la conducta de los huelguistas. Un ejemplo de una huelga ilegal sería una huelga en contravención de una cláusula anti huelga en un **ACUERDO DE NEGOCIACION COLECTIVA** (CBA). La NLRA también hace una distinción

básica entre huelgas de práctica laboral desleal (ULP) y huelgas económicas. La primera es ocasionada por una práctica laboral desleal por el empleador, de lo contrario sería una huelga económica. La NLRB es responsable de efectuar ésta determinación, que a veces es difícil, controvertida y lenta.

La distinción entre las huelgas económicas es sumamente importante en las huelgas fallidas que son abandonadas por los sindicatos. El empleador puede contratar a trabajadores sustitutos en un intento de continuar con las operaciones a pesar de la huelga. Si se considera que la huelga es ULP, el empleador está obligado a contratar nuevamente a los huelguistas que regresan al trabajo incluso si esto significa desplazar a los trabajadores que les sustituyeron. Por el contrario, si se considera que la huelga es económica, el empleador no está obligado a desplazar a los trabajadores sustitutos a fin de volver a contratar a los huelguistas que regresan, pero los huelguistas habrían de ser colocados en una lista de re contratación preferencial, y si ocurren vacantes en el futuro, el empleador deberá recurrir a los ex huelguistas antes de contratar a personas que nunca estuvieron empleados en esa empresa.

Una huelga, si ocurre, ocurrirá con toda probabilidad al expirar el CBA. Las controversias acerca de la aplicación del

CBA., se resuelven generalmente de acuerdo con procedimientos, establecidos por el propio CBA, si el CBA contiene una cláusula anti huelga el empleador puede obtener un dictamen de un Tribunal Federal contra la huelga durante el plazo del CBA.

Las huelgas no son el único medio de resolver las controversias entre la mano de obra y la gerencia. La mayoría de las controversias que no pueden resolver las propias partes se resuelven mediante el uso de la mediación, la conciliación y el arbitraje son voluntarios, ya en 1913 había un servicio de conciliación en el seno del Departamento del Trabajo. En 1947, una enmienda a la NLRA creó una agencia federal independiente, el **SERVICIO FEDERAL DE MEDIACION Y CONCILIACION** (FMCS), con responsabilidad de ayudar a las partes en controversias laborales a resolver dichas controversias mediante conciliación y mediación. 29 U.S.C. 173.

Al crear el FMCS, el congreso declaró que era política de Estados Unidos reconocer que redundaba en el mejor interés del público, los empleadores y empleados resolver las cuestiones mediante los procesos de negociación colectiva entre los empleadores y los representantes de sus empleados. Además, se reconoció que la resolución de controversias entre los empleadores y los empleados mediante la negociación colectiva

puede promoverse ofreciendo instalaciones gubernamentales adecuadas para la conciliación. Mediación y arbitraje voluntarios a fin de ayudar y animar a los empleadores y a los representantes de sus empleados a llegar a un acuerdo, y a mantenerlo mediante acuerdo mutuo concertado a través de conferencias y negociación colectiva o por los métodos que se estipulen en cualquier acuerdo aplicable para la resolución de las controversias.

El FMCS no tiene autoridad de ejecución, puede ofrecer sus servicios en una controversia laboral, bien por su propia iniciativa o por petición de una o más de las partes. Sin embargo creo yo que no existe distinción entre mediación y conciliación en el FMCS. Los mediadores proporcionados por el FMCS son terceras partes neutrales empleados por el FMCS, que han sido seleccionados por el FMCS tomando como base la profundidad de su experiencia práctica en el área de las relaciones entre la mano de obra y la gerencia. Juran mantener objetividad e imparcialidad estrictas como representantes del interés público.

Debido que el proceso de mediación es voluntario, los mediadores no tienen autoridad de ejecución. Sirven como asesores imparciales y confidenciales de las partes. No se inclinan por un lado ni obligan a las partes a tomar acción o llegar a un acuerdo. No son representantes del Gobierno y no

tienen autoridad o responsabilidad para imponer una solución o recomendación del Gobierno. Su papel consiste, en utilizar su experiencia y capacitación para ayudar a las partes a hallar soluciones pacificas a sus diferencias.

Estados Unidos no requiere la notificación de las huelgas propuestas pero si requiere notificación antes de dar por terminado o modificar un contrato. La notificación a de transmitirse al FMCS. El FMCS utiliza estos avisos para asignar mediadores a casos, que pueden luego celebrar consultas con las partes y asesorarles en cuanto a la disponibilidad de los servicios de mediación.

En Estados Unidos, casi todos los acuerdos de negociación colectiva del sector privado tienen un procedimiento de quejas que las partes utilizan para resolver las diferencias que pueden tener con respecto a su comprensión del acuerdo. Dichos procedimientos de quejas estipulan con frecuencia arbitraje que presenta grupos de árbitros a los empleados y sindicatos, si los solicitan las partes. Típicamente el FMCS proporciona una lista de siete árbitros a las partes, las cuales utilizan esta lista para hallar un arbitro mutuamente aceptable, los árbitros no son empleados del FMCSy los gastos de arbitraje son sufragados por las partes. Las partes pueden seleccionar árbitros utilizando

otros medios, inclusive Asociaciones privadas tales como **ASOCIACION NORTEAMERICANA DE ARBITRAJE.**

Al contrario de los mediadores, los árbitros adoptan decisiones que son legalmente obligatorias para el empleador y el sindicato. El arbitraje ha tenido éxito en Estados Unidos debido a que constituye un método justo de resolver las controversias durante la vida de un contrato. La disponibilidad de arbitraje es una de las principales razones por las que rara vez, si es que alguna, existen huelgas por diferencias emanadas durante la validez de un contrato.

Además de las controversias que emanan durante la negociación de acuerdos de negociación colectiva y en torno a la aplicación de dichos acuerdos, también pueden surgir controversias en el que el empleador o un sindicato es acusado de cometer una práctica laboral desleal. Estos casos son iniciados por un individuo, un sindicato o un empleador que presenta una acusación a la oficina regional de la NLRB alegando una infracción de la NLRA por un empleador u organización laboral dentro de seis meses de la presunta práctica laboral desleal. La acusación es investigada por la oficina regional en nombre del asesor general para determinar si existe causa razonable para creer que se ha infringido la NLRA. En los casos que extañan cuestiones nuevas o complejas, el

Director General puede recabar el asesoramiento, de la oficina de asesoramiento en el seno de la oficina del asesor general.

Si el Director General llega a la conclusión de que la acusación carece de méritos, rechaza la acusación o ésta es retirada por la parte demandante. La parte demandante puede apelar la des estimación de la acusación del Director General a la oficina de apelaciones en el seno de la oficina del Asesor General. Este derecho de apelación administrativa es una salvaguarda contra conducta arbitraria por los directores generales. El Asesor General, de acuerdo con la Sección 3 de la NLRA, tiene autoridad definitiva con respecto a la investigación de los cargos y la emisión de demandas en consecuencia, si el Asesor General respalda la acción del Director General no se proporcionará apelación adicional.

En los casos meritorios que se resuelven, se emite una demanda formal y se celebra una audiencia ante el **JUEZ DE DERECHO ADMINISTRATIVO** (ALJ) por lo general la audiencia se lleva a cabo de acuerdo con las normas de evidencia aplicables en los Tribunales de Distrito de Estados Unidos. En consecuencia, en la audiencia, las partes tienen derecho a comparecer, a convocar, a emplazar, a examinar y a contra interrogar a los testigos y a presentar pruebas. El caso lo enjuicia un procurador de la oficina regional en nombre del

Asesor General. Después de la audiencia y de que las partes hayan informado sobre las cuestiones, el ALJ emite una decisión que contiene las conclusiones de hecho propuestas y una recomendada. Una copia de la decisión del ALJ se presenta a la junta y se entrega a las partes.

Cualquier parte, dentro del plazo de 28 días a partir de la fecha de la entrega de la orden por las que transfiere el caso a la junta, puede apelar formulando recusaciones a la decisión del ALJ. Salvo en los casos relativamente reducidos en los que la junta otorga un argumento oral, la decisión se fundamenta en el registro tomado por el ALJ. La junta puede adoptar, modificar o rechazar las conclusiones y recomendaciones del ALJ, si no se presentan recusaciones a la decisión del ALJ, esa decisión y orden recomendada se convierten automáticamente en decisión y orden de la junta.

Es responsabilidad del Asesor General obtener cumplimiento de la orden de la junta. Si una parte incumple voluntariamente la orden de la junta, la oficina del Asesor General presenta una petición de ejecución en el Tribunal de Apelaciones de los Estados Unidos. Análogamente, toda persona perjudicada puede tratar de que se revise una orden y se destine presentando una petición a uno de los once

Tribunales de Apelación. El Asesor General no puede apelar una decisión de la junta.

Las partes pueden tratar de revisar una decisión del Tribunal de apelaciones pidiendo un auto de avocación al Tribunal Supremo de los Estados Unidos. Dicha revisión sólo se otorga en un número limitado de casos, de ordinario los que entrañan cuestiones importantes de ley o política que afectan a la administración de la NLRA, o casos que presentan cuestiones sobre las que están divididos los Tribunales de Apelaciones.

La NLRB es responsable de formular remedios para la aplicación de las políticas de la NLRA. Específicamente la Sección 10 (c), misma que estipula que si la junta halla que un empleador o sindicato ha participado o participa en una práctica laboral desleal, entonces la junta expondrá sus conclusiones de hecho y demandará y hará entrega a dicha persona de una orden que le exija cesar y desistirse de dicha práctica laboral desleal, y adoptará la acción afirmativa inclusive la re institución de los empleados con o sin paga retroactiva, que redunde en el cumplimiento de las políticas de la ley. 29.U.S.C.160(c).

La orden de remedio más común de la NLRB es la orden de cese y desista, que ordena a la persona que comete una práctica laboral desleal de cesar con la conducta ilegal. Además de ordinario la orden de cese y desista de la junta, exigirá que la parte culpable, independiente de si es un empleador o sindicato, exponga en un lugar visible, por un periodo de 60 días, un aviso firmado que indique los términos y condiciones de la orden de cese y desista.

La junta tiene autoridad para ordenar el pago de dinero como compensación a un individuo por la remuneración perdida como resultado de la discriminación en el empleo por parte del empleador y/o sindicato o debido a un avalúo ilegal de derechos sindicales, remuneración o multas. Estas ordenes de restitución tienen por fin colocar a la persona discriminada, en la medida de lo posible, en la situación que se habría hallado sin la discriminación. La cantidad de la compensación es la suma de los salarios, beneficios y remuneración por horas extraordinarias que el empleado habría obtenido sin la conducta discriminatoria, menos la cantidad a que el empleado ha percibido o pudiera haber percibir. En ciertas circunstancias la junta también tiene autoridad para ordenar la restitución de los empleados que han sido despedidos ilegalmente en ciertas situaciones, por ejemplo: se ordenará la reinstalación si el despido interfiere, limita y coacciona a los empleados en el

ejercicio de sus derechos o tenor de la NLRA o tiene por fin fomentar o disuadir la afiliación en el sindicato.

CANADA

En Canadá, las huelgas están prohibidas mientras subsiste un contrato colectivo de trabajo. Los conflictos relacionados con la interpretación o aplicación de un contrato son referidos a un arbitraje obligatorio. Cuando no se encuentra en vigor un contrato, las huelgas se permiten únicamente después de cumplir determinados requisitos, tales como: proceso de conciliación o mediación, votación de huelga, notificación al patrón del inicio del paro de labores.

Canadá es un país en donde la sustitución de trabajadores temporales durante una huelga es permitido, excepto en la provincia de Quebec. Esto opera de la siguiente manera: En un conflicto laboral colectivo que finaliza en una huelga legal, el patrón podrá contratar temporalmente algunos obreros en tanto se resuelve el conflicto colectivo sujeto a un arbitraje. A la hora de resolverse dicha controversia, la mayoría de las provincias cuentan con una legislación específica que proporciona protección a los empleados que desean volver a sus puestos después de una huelga o un paro legal, por ejemplo Alberta y

Manitoba cuentan con una legislación que prevé que en dichas circunstancias, el patrón esta obligado a reinstalar a los trabajadores afectados, salvo que pueda ofrecer una razón justificada y suficiente para no hacerlo.

Considero que Canadá, al contemplar este tipo de medidas, no afecta la productividad de una empresa y por consiguiente tampoco la economía del país; así también, no resultan lastimados los derechos de los trabajadores que decidieron voluntariamente someterse a un arbitraje por una huelga, ya que en la práctica, en todas las jurisdicciones los empleados normalmente son reinstalados, salvo que sus empleo hayan sido descontinuados por razones económicas.

Es importante establecer que Canadá se encuentra dividida en diez provincias en donde coexisten el **COMMON LAW INGLES** y el **CODIGO DE NAPOLEON**. La diferencia que existe entre México y Canadá es exactamente la misma que existe entre un país del tercer mundo y otro del primer mundo:

EL SALARIO MINIMO. Mientras que en Canadá el salario mínimo es de aproximadamente cinco dólares por hora, en México es de 0.54 dólares por hora. En Canadá no hay discriminación ni por sexo ni por religión ni por razones étnicas, en México si las hay.

En Canadá hay huelgas, solo muy importantes ya que son originadas por sindicatos de grandes fuerzas económicas y sociales. En cambio en México se registran huelgas todos los días, lo cual contribuye al deterioro económico del país.

Otra diferencia que quiero considerares aquella en relación a los jubilados, mientras que en Canadá a la edad de 50 años todos están jubilados, aquí en México, se necesita tener mínimo 60 años y haber cotizado al Instituto Mexicano del Seguro social 500 semanas. En Canadá se paga un salario por hora y se trabaja 40 horas a la semana, en México se paga el salario mínimo a la semana y nuestra ley contempla horarios de labores nocturnas y diurnas.

Ottawa es la capital de Canadá y la sede del primer ministro, su gobierno es parlamentario y a diferencia de Quebec que es una ciudad muy francesa, Ottawa es muy británica. A manera de establecer el interés de nuestro país para que entre en vigor el Tratado de Libre Comercio con Canadá específicamente, es necesario señalar que tenemos con aquél un intercambio comercial que en 1989 sumó 687 millones de dólares; nuestras relaciones bilaterales se rigieron hasta marzo de 1990 por el Convenio Comercial de 1964. Además se firmó el acuerdo, marco que se tradujo en el

entendimiento sobre un marco de consultas sobre comercio y la inversión.

Así mismo, a Canadá le conviene e interesa que entre en vigor dicho Tratado para elevar la competitividad en un mundo emergente de bloques comerciales, así como incrementar el acceso de sus productos al mercado mexicano; beneficiar a los consumidores canadienses con productos mexicanos a bajo precio; ayudar al incremento de empleos con personal mexicano y estadounidense capacitado.

Entonces, sabiendo la conveniencia de ambos países para que entre en vigor el multicitado Tratado, es necesario que nuestros patrones modifiquen ciertos criterios sobre asuntos colectivos en razón a los siguientes razonamientos:

PRIMERO.- Los patrones deberán pagarle un salario mejor remunerado a sus trabajadores a fin de que éstos le produzcan artículos de buena calidad;

SEGUNDO.- Las revisiones de los contratos colectivos de trabajo conviene llevarlas a cabo a principios de año ¿Porque? bueno ya que de lo contrario, habrá que otorgar el aumento salarial que se pacte y después a principios del próximo año,

los trabajadores pedirán otro aumento aduciendo nuevas necesidades como se estila;

TERCERO.- Patrones y trabajadores sindicalizados deberán aprender a vivir en paz, ya que es más fácil tratar con un Sindicato que con una pluralidad de trabajadores no sindicalizados;

CUARTO.- En materia de huelgas deberán suprimirse las anticonstitucionales limitaciones que se imponen a las empresas por el simple hecho de que se presente ante la Junta de conocimiento el escrito con emplazamiento a huelga aún antes de que se le notifique al patrón.

3.2.- DIFERENCIAS LABORALES ENTRE MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA EN RELACION A CONFLICTOS INDIVIDUALES

MEXICO

En cuanto a conflictos individuales, en México, podría decirse que estos identifican los derechos y obligaciones de los sujetos de una relación de trabajo. La ley, para hacer honor a su espíritu protector, se inclina por precisarlos en beneficio de

los trabajadores, pero es indudable que también considera sus obligaciones y responsabilidades . Es importante señalar dos aspectos: en primer lugar, que es factible que un trabajador solicite y obtenga, por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que se le pague un salario remunerado o una jornada razonable, de ser excesiva la pactada; o que el patrón obtenga a su vez la modificación de las condiciones de trabajo cuando concurren circunstancias económicas que los justifiquen.

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajo está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Ello expresa que no se trata del tiempo de trabajo efectivo sino el tiempo en que el trabajador debe laborar.

El sistema mexicano acepta tres clases de jornadas:

La diurna, con duración de ocho horas, entre las 6 a.m., y las 8 p.m.,;

La nocturna, con duración de siete horas o menos, entre las 8 p.m., y las 6 a.m.

La mixta con duración de siete horas y media, dividida entre la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo sea

menor de tres horas y media. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un periodo de descanso de media hora por lo menos.

El principio de la semana de 48 horas máximo, la que supone un día completo de descanso con pago de salario integro es formalmente la regla general. Sin embargo hay algunas relaciones laborales como son las burócratas, bancarios y en muchos trabajos privados se ha establecido la semana de 40 horas. Es factible que se pacte la distribución de las 48 horas en cinco días y medio, a fin de permitir el reposo del sábado por la tarde o cualquiera otra modalidad.

El artículo 66 de la LFT establece que el tiempo extra no podrá exceder de tres horas diarias no de tres veces en una semana. El tiempo extra deberá ser pagado al doble del salario por las horas normales. el artículo 68 de la LFT establece que si el tiempo extraordinario se extiende más de nueve horas por semana, el tiempo en exceso de las nueve horas deberá de ser pagado al triple del salario fijado por las horas normales. Compete al empleador probar la duración efectiva de la jornada, para lo cual deberá mantener registros de la duración de la jornada efectiva cuando el trabajador invoque haber laborado tiempo extraordinario.

El artículo 74 de la LFT establece ciertos días de descanso o festivos. Son los siguientes:

1o. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1o. de mayo, 16 de Septiembre, 20 de noviembre, 1o. de diciembre cada 6 años en la fecha de toma de posesión el presidente de la república, 25 de diciembre y el día que determinen las leyes federales y locales electorales en caso de elecciones ordinaria. De ser necesario laborar en día de descanso el trabajador tendrá derecho abocar un 100 por ciento más de su salario, los trabajadores tienen derecho a seis días de vacaciones por el primer año completo y dos más hasta llegar a doce por cada año adicional. a partir del quinto año tiene derecho a catorce días hábiles y cada cinco años sel le agregan dos días más, el patrón debe de pagar al trabajador una prima de vacaciones equivalente al 25% del salario de los días de vacaciones y las vacaciones que deberán disfrutarse en el periodo de seis meses siguientes al vencimiento de cada años de antigüedad en la fecha en que señale el patrón.

El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados por una jornada de trabajo. Se considera el establecimiento de salarios mínimos generales vigentes en cada una de las tres áreas geográficas en que se divide el país. El salario mínimo se fija

por la comisión nacional de salarios mínimos, de carácter tripartita tomando en cuenta el presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades de la familia entre otras las de orden material, tales como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como la concurrencia a espectáculos, practica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación bibliotecas u otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos.

El salario mínimo se fija anualmente para entrar en vigor el 1o. de enero pero la situación de crisis se puede modificar durante el año siempre que existan circunstancias económicas que los justifiquen.

Los salarios se pueden establecer con base a una unidad de tiempos, por unidad de obra, a precio alzado en forma de comisión o de cualquier otra manera. El salario debe ser remunerado y nunca menor del fijado de acuerdo con la ley. Los salarios se establecen conforme al principio de los salarios igual por trabajo, suponiendo que las condiciones de eficiencia sean las mismas. Deberá ser pagado por lo menos una vez por semana para trabajadores manuales y cada dos semanas para otro tipo de trabajadores. Un aguinaldo anual, consistente de por lo menos 15 días de trabajo se considera

parte del salario y debe ser pagado cada año antes del 20 de diciembre.

El salario se integra por los pagos hechos en efectivo o por cuota diaria gratificaciones, percepciones, habitación, primas comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo .

Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización integrandolo conforme a lo dispuesto por el artículo 84 de la LFT. Cuando la retribución sea variable de tomara como base el promedio de las percepciones obtenidas, según, lo establece el artículo 89 de la LFT. El derecho a percibir el salario es irrenunciable . Los salarios deben ser pagados directamente al trabajador en efectivo en y en moneda de curso legal; las prestaciones en especie deberán de ser apropiadas al uso personal del trabajo y de su familia. Esta prohibida la imposición de multas a los trabajadores, deducibles de su salario y solo se permiten descuentos en caso específicos.

En ningún caso podrán el empleador cobrar intereses por deudas del trabajador, Los salarios no pueden ser embargados salvo para el pago de pensiones alimenticias. Los devengados por los trabajadores en el ultimo año y las indemnizaciones debidas a ellos son preferentes sobre cualquier otro crédito incluidas las que disfruten de garantía legal, las fiscales y las a favor del Instituto Mexicano del Seguro social, sobre todo los bienes del patrón. Los trabajadores pueden ejecutar sus créditos contra el patrón de manera directa a través de las juntas de Conciliación y arbitraje, sin necesidad de entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión.

Los trabajadores tiene derecho a participar en las utilidades de las empresas en la proporción que fije la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. La comisión esta formada por representantes de gobierno, de los trabajadores y de los patrones. Se reúne cada diez años y debe realizar las investigaciones y estudios necesarios para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomar en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo institucional del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y necesaria reimpresión de capitales que repite en lo esencial, lo previsto en el artículo 123 constitucional apartado "A" fracción IX-b. En este momento

está vigente la resolución del 28 de febrero de 1985, que estableció el 10% de participación sobre la renta gravable, es decir antes de impuestos.

Los patrones están obligados a presentar a los trabajadores las copias de su manifestación anual y poner a su disposición durante treinta días los documentos anexos. Los trabajadores podrán formular observaciones sobre esos documentos ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la que podrá modificar la determinación de la empresa respecto a las utilidades repartibles.

Estarán exentas de pago de reparto de utilidades aquellas que:

I.- Las empresa de nueva creación durante el primer año de funcionamiento.

II.- Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los primero años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para el fomento de industria nuevas.

III.- Las empresas de industria extractiva, de nueva creación durante el periodo de explotación.

IV.- Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.

V.- El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

IV.- Las empresas que tengan capital menor del que fijen la Secretaría del Trabajo y Previsión Social pro ramas de la industria, previa consulta por la Secretaría de Comercio y de Fomento Industrial. La resolución podrá revisarse total o parcialmente cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

La utilidad repartible se dividirá entre los trabajadores, 50% de la utilidad a repartir se distribuirá entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año. El 50% restante se distribuirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Los directores, administradores y gerentes generales no tienen derecho a participar en las utilidades; los demás trabajadores de confianza participarán sobre la base de un salario que no podrá ser mayor que un 20% del salario de los trabajadores de base. El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o en la administración de las empresas

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

En Estados Unidos, la mayor parte de los términos y condiciones de empleo se establecen mediante negociación colectiva libre entre las organizaciones sindicales y los empleadores o por acuerdo entre los individuos y los empleadores si no se a certificado o reconocido a un sindicato. Así pues, la legislación federal no establece un número máximo de horas de trabajo por día o por semana, aunque exige que un empleador pague al empleado un mínimo de una y media veces su tarifa regular por todas las horas trabajadas en exceso de 40 horas por semana. 29 U.S.C. 207. Análogamente, la legislación federal no ordena días de descanso para días festivos aunque muchos estados tienen muchos tienen dichos

requisitos. Estados Unidos no requiere que los empleadores compartan las utilidades con los empleados. Sin embargo, la ley de seguridad social y las leyes afines establecen un sistema integral de jubilación , seguro medico y de incapacidad y supervivientes financiado con aportes del empleador y del empleado.

Estados Unidos requiere el pago de una cantidad no inferior al salario mínimo federalmente establecido en virtud de la **LEY DE NORMAS LABORALES JUSTAS (FLSA)**, 29 U.S.C. 201-219. La FLSA se aplica a los empleados de empresas abarcadas por la ley que tienen empleados dedicados al comercio estatal, produciendo artículos para el comercio interestatal o manipulando, vendiendo o trabajando de otra forma con géneros o materiales que se han trasladado o producido en dicho comercio. Las empresas abarcadas por la ley son: Los negocios cuyo volumen y fruto anual de ventas realizadas es de U.S. 500,000 además, los empleados de las empresas no abarcadas pueden aun hallarse sujetos a las disposiciones del salario mínimo de la FLSA si se dedican individualmente al comercio o la producción de artículos para el comercio interestatal. Dicha cobertura individual es amplia e incluye a los empleados que trabajan en las comunicaciones y el transporte que utilizan regularmente el correo, el teléfono o el telégrafo para comunicación interestatal o que mantienen

registros para transacciones interestatales; que tramitan manejan, envían o reciben bienes que se transportan en el comercio interestatal; que regularmente cruzan las líneas estatales en el transcurso del empleo; o que trabajan para empleadores independientes que contratan trabajo de oficina, de custodia, de mantenimiento o de otra índole para empresas dedicadas a la producción de bienes para el comercio interestatal. Finalmente, se proporciona protección de salario mínimo para los empleados que se dedican al servicio doméstico.

A menos que estén específicamente exentos, los trabajadores amparados tiene derecho a recibir un salario mínimo de no menos de \$ 4.25 dólares por hora. el costo razonable o el valor justo de la manutención, alojamiento y otras prestaciones habitualmente proporcionados por el empleador en beneficio del empleado pueden considerares como parte del salario. Sin embargo, estos costos no pueden considerarse como parte del salario abonado a un empleado en el grado en que se excluyan conforme a los términos de un acuerdo de negociación colectiva.

Además de las disposiciones sobre el salario mínimo generalmente aplicables de la FLSA, el gobierno federal proporciona un mecanismo de establecimiento de salarios con respecto a los trabajadores empleados en contratos con el

Gobierno Federal u obreros y mecánicos en construcción financiada o apoyada por el Gobierno Federal. La Ley Davis-Bacon (40 U.S.C. 276 a) y las leyes Davis-Bacon afines exigen el pago de tarifas salariales imperantes y benéficos marginales en los contratos de construcción con el Gobierno Federal y la construcción financiada por el Gobierno Federal; la Ley de Contratos Públicos Walsh-Healey (41 U.S.C. 35-45) exige el pago de las tasas de salario mínimo y la paga por horas extraordinarias en los contratos destinados a proporcionar bienes al Gobierno Federal; y la Ley de Contratos de Servicios (41 U.S.C. 351-357) exige el pago de las tasas salariales imperantes y beneficios marginales en contratos federales destinados a proporcionar servicios. Las disposiciones relativas a estas tres leyes se incluyen en 29 C.F.R. 50-201-206; y C.F.R. 4, 6, 8.

El salario mínimo abarca todos los campos de la actividad económica. Algunos empleados se excluyen de las disposiciones del salario mínimo de la FSLA., por lo general, las exenciones se definen estrechamente al final de la Sección 13 de la FSLA., e incluyen a empleados ejecutivos, administrativos y profesionales (inclusive maestros y personal académico en las escuelas elementales y secundarias; personal externo de ventas (tal y como se define en las disposiciones del Departamento de Trabajo); empleados de ciertos

establecimientos de diversión o recreativos; empleados de ciertos periódicos pequeños; operadores de pequeñas centrales de microcompañías telefónicas; marinos empleados en buques extranjeros; empleados dedicados a operaciones de pesca; trabajadores agrícolas empleados por cualquier persona que utilice una cantidad de días hombres no superior a 500 de mano de obra agrícola en cualquier trimestre dado; niñeras casuales; y personas empleadas como acompañantes de ancianos o enfermos.

Las tasas del salario mínimo establecidas por la FSLA., no podrán reducirse mediante acuerdo de negociación colectiva o acuerdo individual, ni en virtud de una Ley estatal, aunque los estados pueden establecer salarios mínimos más elevados que el mínimo Federal. La FSLA., permite salarios por debajo del mínimo establecido para ciertos grupos enumerados de empleados a fin de evitar la reducción de oportunidades de empleo. Este uso del salario por debajo del mínimo se permite solo en virtud de certificados emitidos por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos para estudiantes-aprendices; para estudiantes con dedicación exclusiva en establecimientos de venta al por menor o servicios, en al agricultura o en instituciones de enseñanza superior, y para individuos cuya capacidad de obtención física o mental. Además, la FSLA., permite, hasta el 31 de marzo de 1993, el pago de un salario de

aprendizaje de 85% del salario mínimo por hasta 180 días algunos empleados menores de 20 años de edad

C A N A D A

En cuanto a conflictos individuales, la jornada de trabajo y tiempo extra varia de una jurisdicción a otra. El código del trabajo de Canadá señala como jornada laboral la de ocho horas al día y cuarenta horas a la semana.

Ontario y Quebec a normalizado la semana de trabajo de cuarenta y cuatro horas. Otra provincia llamada Alberta considera una jornada diaria de ocho horas y cuarenta y cuatro horas semanales. A nivel federal y en algunas provincias se ha fijado el máximo de horas de trabajo de cuarenta y ocho horas a la semana. Ontario cuenta también con una semana de trabajo de cuarenta y ocho horas y con un día de trabajo de ocho horas como máximo. En Alberta las horas de trabajo de un empleado deben limitarse a un período de doce horas consecutivas por día. Quebec por el contrario no fija máximo de horas de trabajo.

Las horas extras se pagan cuando el trabajo excede de las horas normales, la tarifa de horas extras varia: en algunas

provincias es una y media a veces el salario mínimo, pero en la mayor parte de las provincias y territorios es una y media veces la tarifa de paga regular del empleado, todas las jurisdicciones prevén exclusiones a las horas de trabajo y al pago de tiempo extra, las más comunes consideran a los Gerentes, determinados empleados profesionales, estudiantes, domésticos, pescadores y trabajadores agrícolas.

Todas las jurisdicciones provinciales cuentan con una variedad de estatutos que fijan una edad mínima para emplear a personas sin la protección especial que se da a trabajadores jóvenes. La edad varía por provincia pero se fija generalmente entre los quince y dieciocho años. Normalmente el empleo de una persona por debajo de ésta edad mínima se prohíbe o sujeta a restricciones prescritas. La jurisdicción federal no prevé una edad mínima absoluta para un empleo, pero fija condiciones bajo las cuales pueden ser contratadas personas de menos de diecisiete años en empresas federales.

Los salarios mínimos provinciales varían entre 4.25 y 5.97 dólares canadienses desde el 1.º de octubre de 1990, determinadas jurisdicciones aplican tarifas inferiores a empleados jóvenes, empleados domésticos, empleados que generalmente reciben gratificaciones y trabajadores agrícolas. La legislación federal prevé un salario mínimo de cuatro

dólares canadienses por hora. Los aprendices pueden estar exceptuados de las disposiciones de salarios mínimos, a condición del cumplimiento de determinadas condiciones.

Un tema que considero controvertido es el relativo a los días de descanso obligatorio con goce de sueldo, es el caso que en Canadá, la jurisdicción laboral contempla nueve días festivos obligatorios, en algunas provincias como Manitoba y Quebec siete son los días obligatorios de descanso. En la mayor parte de las jurisdicciones establecen determinadas condiciones y prerequisites para tener derecho a los días festivos especificados con goce de sueldo, como por ejemplo un número mínimo de días de empleo con el mismo patrón. La paga de un día festivo trabajado consiste en términos generales en la paga regular del empleado más una prima de la tarifa de tiempo y media hora por cada una de las horas trabajadas ese día, algunas jurisdicciones prevén que en lugar del pago de la tasa de prima, el patrón puede dar al empleado otro día libre con paga.

El capítulo relacionado con las vacaciones anuales pagadas es muy distinto; el régimen de Canadá establece el derecho a los empleados de gozar dos semanas de vacaciones pagadas por año completado en el empleo, mientras que el artículo 80 de nuestra Ley Federal del Trabajo establece seis

días de vacaciones pagadas al año por cada año de servicios completado. En Saskatchewan, provincia del Canadá es la única jurisdicción en donde se otorga tres semanas de vacaciones después de un año y cuatro semanas de vacaciones después de diez años de servicios completados. En las demás jurisdicciones se otorga una tercera semana de vacaciones después de un cierto número de años de empleo continuo con el mismo patrón.

En cuestión del permiso por maternidad, la legislación canadiense prevé que una empleada embarazada tendrá derecho de ausentarse de su empleo sin goce de sueldo durante 17 semanas. En la mayor parte de las provincias y territorios cuentan con disposiciones que otorgan permiso sin goce de sueldo a la colocación en adopción de un niño. Algunas jurisdicciones otorgan además permiso sin goce de sueldo al padre. El código laboral prevé un permiso adicional de 24 semanas de cuidados maternos, disponible para cualquiera de los padres, en caso de alumbramiento o de adopción. En la provincia de Manitoba existe un permiso de adopción de hasta 17 semanas para cualesquiera de los padres; en Ontario los padres naturales o adoptivos tienen derecho a 18 semanas de permiso de padres, y en Quebec se cuenta con 34 semanas de permiso de padres para cada uno de ellos.

A comparación de México, el artículo 170 fracción II de nuestra LFT, establece la obligación del patrón de conceder a la madre embarazada doce semanas de descanso con goce de sueldo íntegro, seis semanas antes y seis semanas posteriores al parto. En caso de enfermedad de la madre es posible obtener un permiso adicional hasta de nueve semanas. La empleada recibirá entonces el 50% de su salario normal que será también amparado por el sistema de seguridad social. Algo que quisiera establecer relacionado con lo anterior; mi visto bueno es decir, toda vez que una madre trabajadora no produce en los períodos ya establecidos es por ello que la ley o bliga al patrón en caso de que la empleada no se encuentre asegurada deberá de pagar la prestación. Por lo que respecta a la igualdad de salarios, Canadá en 1972 ratificó la convención ILO 100 relativa a la remuneración igual por trabajo de igual valor.

Desde entonces todas las jurisdicciones canadienses han promulgado alguna legislación de paga equivalente, por ejemplo la carta de derechos humanos y libertades de Quebec, Ley de Derechos Humanos y Libertades en el territorio del Yukón, Ley de Equidad de Pago en Ontario por mencionar algunas.

Por último quisiera señalar como opera en Canadá las cuestiones relacionadas con la seguridad ocupacional y

obligaciones así como derechos y normas de salud. En todas las jurisdicciones de Canadá el trabajador cuenta con el derecho para rechazar un trabajo peligroso a condición de que se cumplan determinados requisitos.

También las jurisdicciones proporcionan protección contra despidos o acción disciplinaria en caso de que se haya ejercido el derecho a rehusar de conformidad con la legislación correspondiente, al igual que al derecho ala queja ante la autoridad adecuada en relación con un despido o acción disciplinaria injusta subsiguiente a un rechazo legítimo. Cada jurisdicción requiere que el empleado cuente con una causa razonable para creer que el trabajo es peligroso, lo cual generalmente significa que estos fundamentos razonables deben existir objetivamente.

En caso de que el peligro no sea objetivamente determinable, un empleado podría tener justificación a usar su derecho a rehusar si parece haber estado genuinamente preocupado acerca de salud y condiciones riesgosas de una situación particular, este derecho a rehusar en nuestro país no existe.

En México un posible rehuso podría ser considerado como desobediencia al patrón que puede transmitirse en un despido justificado, salvo que una Junta de Conciliación y

Arbitraje determine que el patrón no cumplió con sus obligaciones y responsabilidades de prevención de peligros en el trabajo. La carga de la prueba la corresponde al empleado.

Para que no suceda estas cosas dentro de los centros de trabajo, en la mayoría de las jurisdicciones de Canadá, se requieren comités de seguridad y salud con un determinado número de empleados (de 10 a 20) que regularmente estén presentes en el sitio de trabajo. En Alberta y Terranova no se requiere que los miembros del comité laboren en el centro de trabajo, salvo que así lo haya estipulado el ministro de trabajo. En Quebec, se establece un comité en cualquier centro de trabajo donde existan más de 20 trabajadores que pertenezcan a una categoría identificada por reglamento.

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Ontario prevé la certificación de los miembros del comité por una agencia de seguridad y salud en el lugar de trabajo. En México a comparación de Canadá los comités mixtos de seguridad y salud no tienen facultad para ejecutar sus decisiones, su función se limita a conciliar intereses, su principal responsabilidad consiste en averiguar enfermedades y accidentes, proponer medidas para prevenirlas y asegurar que éstas se cumplan.

3.3.-DIFERENCIAS LABORALES ENTRE MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA EN RELACIONA PRESTACIONES SOCIALES Y ECOMONICAS.

Los sistemas de atención a la salud y de seguridad social no son ajenos a los cambios en proceso por el contrario, se trata de instituciones sensibles y dependientes a los mismos.

El **Instituto Mexicano del Seguro Social**, es la institución más representativa de nuestro sistema de seguridad social y la que cuenta con 50 años de brindar salud y bienestar a millones de mexicanos .

Cabe esperar que un Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá constituya al mismo tiempo un reto y oportunidad para avanzar en el desarrollo de la seguridad social y de otras numerosas áreas de nuestra vida institucional.

El propósito central de la seguridad social consiste en amparar al individuo y a su familia contra las eventualidades e inestabilidades que con frecuencia se presentan en la vida, la muerte, la pérdida del empleo, la enfermedad, los riesgos de trabajo, el retiro, por solo mencionar algunos. Sin embargo, la

seguridad social no debe ser vista en términos defensivos frente a éstas vicisitudes o contingencias de la vida. Debe ser por el contrario, entendida en términos entendidos como el conjunto de acciones instrumentadas para promover el bienestar individual y familiar, así como para apoyar y fortalecer la máxima expresión de las capacidades del ser humano.

La seguridad social es por esto un derecho fundamental y un instrumento de transformación y progreso social, razón por la que se debe preservar, consolidar y aún más desarrollar. La seguridad social es un medio y no un fin de si misma, su avance debe buscarse mediante sistemas dinámicos y flexibles, que le permitan ajustarse a los cambios económicos, sociales y políticos de un país.

México cuenta a la fecha con un avanzado sistema de seguridad social que se a constituido en uno de los pilares de la política social, en un extraordinario mecanismo de re distribución de la riqueza social , como en un medio de lucha contra la pobreza y las desigualdades.

Cabe hacer notar que el sistema de seguridad social en México esta integrado, además del IMSS., por el Instituto de Seguridad y Servicios sociales de los Trabajadores del Estado

(ISSSTE), por la seguridad estatal presente en algunas entidades federativas, por los servicios brindados por Petróleos Mexicanos a sus trabajadores y por el instituto responsabilizado de cubrir a los miembros de las fuerzas armadas. Se estima que en 1990 la población con plena cobertura ascendió a más de 48 millones de habitantes es decir, casi el 60% del total de habitantes del país.

El crecimiento de la seguridad social puede fácilmente sustentarse si se recuerda que el lapso comprendido entre 1970 y 1990 la cobertura se multiplico dos y media veces ya que el primer caso sólo alzaba el 24% de la población .

Las modificaciones económicas y sociales, influirán, desde luego, en las necesidades de la seguridad social. Esta también deberá adaptarse a los nuevos desafíos y problemas planteados por los desarrollos tecnológicos.

Las prioridades de Estados Unidos, Canadá y México en materia de seguridad social no son, ni tendrán que ser iguales. Las diferencias que existen obedecen a razones históricas, económicas y sociales. Por ley el seguro social canadiense garantiza a la totalidad de su población. La cobertura de los servicios médicos y prácticamente todos sus hospitales son públicos. El financiamiento se da a través de fondos públicos

provinciales y federales con un gasto aproximado del 8.5% del P.I.B. En los Estados Unidos, el seguro social es esencialmente privado, si bien existen dos seguros públicos: el "MEDICARE" y el "MEDICAID". Cabe hacer notar que el gasto en salud en este país es muy alto comparado con el de Canadá y el de México, según investigaciones recientes Estados Unidos gasta el 12% de su Producto Interno Bruto en prestación de servicios de salud, a pesar de lo cual más del 10% de su población no cuenta con cobertura alguna, y el 11% tiene acceso a una cobertura restringida de servicios.

La seguridad social en México cubre cinco ramas de seguro:

- * Riesgo de Trabajo
- * Enfermedades y Maternidad
- * Invalidez
- * Vejez
- * Cesantía en edad avanzada
- * Muerte
- * Guarderías y reciente mente establecido el de Retiro.

Son sujetos de régimen obligatorio todas las personas vinculadas a otras por la relación de trabajo; los miembros de las sociedades cooperativas de producción y de administración

obreras o mixtas, los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios organizados y otros grupos establecidos en la propia ley del seguro social.

El financiamiento de las prestaciones señaladas en la ley se da mediante las contribuciones que de manera tripartita aportan los patrones, los trabajadores y el Estado. En la actualidad el monto de las cuotas varía del 20.3% al 27% de los salarios según el grado de clasificación de riesgos de trabajo, que varía de acuerdo al índice de siniestralidad. En este grupo la actividad del patrón es la que determina la clase o grado de riesgo y la prima correspondiente, misma que varía entre el 0.0875% y el 8.75% del salario. Este seguro busca convertirse en un estímulo para que de manera individual y conjunta se instrumenten medidas de higiene y seguridad y así disminuir la siniestralidad social.

La cuota del seguro de enfermedades y maternidad equivale al 12% del salario integrado. Este seguro da derecho a servicios de atención médica quirúrgica, farmacéutica, de hospitalización y obstétrica, entre otros.

Las prestaciones sociales se han concebido con una extensión de la seguridad social. Tiene como fin preparar las condiciones culturales, participativas, ambientales necesarias

para hacer más amenas las relaciones laborales y contribuir así con la obligación del Estado como promotor del bienestar. Los programas que se desarrollan en esta área buscan fomento a la salud, la prevención de enfermedades y accidentes, y en general la elevación en niveles de vida de la población.

Mediante éstas prestaciones se ofrecen servicios que favorecen el esparcimiento, el descanso, la recreación física y mental, la promoción de hábitos para fomentar la salud y el desarrollo cultural de los individuos.

Un aspecto que adquiere relevancia, es el relativo al abasto de los bienes de consumo o inversión, así mismo que requiere de condiciones de cantidad, calidad y precio adecuados, además de cumplir con las disposiciones legales y administrativas vigentes establecidas por el gobierno federal. A manera de ejemplo puede señalarse que el I.M.S.S., ocupa entre el 12% y el 15% de su presupuesto de medicamentos en productos de procedencia extranjera, como es el caso de medicamentos de alta especialidad y algunos productos biológicos.

Ante el Tratado de Libre Comercio, la seguridad social y en particular el Instituto Mexicano del Seguro Social enfrentarán diversos retos que deben constituirse en estímulos

para el cambio, la modernización, la búsqueda de la eficiencia y la productividad, la mejoría en los niveles de calidad de nuestros servicios. El Tratado de Libre Comercio podrá traer grandes beneficios para el país y por ende a la seguridad social, por su promoción a la inversión apertura de nuevas fuentes de trabajo, el apoyo a la productividad y el acceso a tecnologías de punta. Para obtener plenamente los beneficios que del mismo puedan esperarse, será necesario que cambiemos muchas de nuestras actitudes y dejemos atrás prácticas inadecuadas que superemos vicios y complejos, que derrotemos mitos y sobre todo que tomemos colectivamente el compromiso de dar pasos hacia adelante, que creamos más en nuestras capacidades y trabajemos arduamente para desarrollarlas.

La realidad es que la posibilidad de participar en un Tratado de Libre Comercio se presenta como oportunidad para la superación y la mejoría social. Sin embargo, debemos reconocer que su consolidación pero también sin ella la necesidad del cambio está presente.

Entre los desafíos más importantes deben señalarse los que en seguida se mencionan:

****** DESARROLLO SOCIAL ARMONICO**

Mismo que debe elevar el ingreso per cápita, y hacer retroceder la inequitativa distribución de la riqueza y fomentar la superación de la población.

****** AMPLACION DE COBERTURA**

Sin duda alguna el Tratado de Libre Comercio se traducirá en una oportunidad para que la seguridad social pueda ampliar su cobertura sobre la base de una afiliación más dinámica por lo que habrá de consolidar y mejorar sus servicios y desplazar más energía a reforzar el espíritu anticipador.

****** EFICIENCIA EN LA PRESTACION DE LOS SERVICIOS**

Se debe buscar una respuesta eficiente que incluya la aplicación de las técnicas modernas de organización, administración, planeación y elevación de la prestación de los servicios de salud. No debemos olvidar que si bien deseamos mayores niveles de eficiencia y productividad, también queremos mejores niveles de calidad. Un asunto que sin duda debemos analizar es el que tiene que ver con el marco jurídico y normativo de la salud y la seguridad social.

A continuación expongo cuadro sinóptico que resume las diferencias entre México, Estados Unidos y Canadá en relación a prestaciones sociales y económicas

ESTUDIO COMPARATIVO DE REGIMENES DE SEGURIDAD MEXICO - CANADA - ESTADOS UNIDOS .

FINANCIAMIENTO EN EL REGIMEN DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO (ACCIDENTES Y ENFERMEDADES)

MEXICO

Prima media equivalente al 2.1 de la nómina.

El empleador cubre todo el costo que varía según la actividad, frecuencia y gravedad de los riesgos (del .875% al 8.75% de la nómina).

El salario integrado va de un salario mínimo a 10 salarios para fines de cotización anual.

Mínima 4'284,000

Máxima 42'840,000

Aportación Máxima anual :

\$ 3'748,500

CANADA

El empleado cubre todo el costo, mediante cotizaciones que varían según el riesgo de la industria.

Ingresos máximos para fines de prestaciones de \$23,000 a \$48,000 anuales, según la provincia.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

Prima media al equivalente 2% de la nómina.

El asegurado cotiza nominalmente en algunos estados.

El empleado cubre todo el costo en la mayoría de los estados y gran parte del costo en otros, así como el costo de las prestaciones de neumoconeosis, después de 1973.

El gobierno ninguna aportación, exento para sus propios empleados y el costo total de la neumoconeosis antes de 1974.

PRESTACIONES DEL REGIMEN DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO (ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO)

MEXICO

Prestación por incapacidad temporal:
100% de los ingresos.

Prestación máxima 10 veces el salario mínimo en el D.F.

Prestación pagadera desde el 1er día de incapacidad hasta certificación de aptitud para reanudar el trabajo 6 de incapacidad permanente total 6 parcial.

Pensión por incapacidad permanente total o parcial: 70% de los ingresos más un periodo de pago anual por el empleador, en caso de aumento del grado de riesgo y prima.

Se ajusta la pensión según los aumentos del salario mínimo.

Prestación de navidad, un mes de pensión.

Incapacidad parcial: porcentaje de la pensión íntegra, según la tabla de valuaciones de la Ley Federal del Trabajo (porcentaje en relación al 70% de los ingresos) valuación hasta el 15% indemnización global 5 anualidades.

CANADA

Prestación por incapacidad temporal 90% de los ingresos en las mayorías de las provincias, en otras 75%.

Prestación mínima \$60 a \$254.03 semanales según la provincia.

Pagadera desde el 1er día de la incapacidad hasta la duración de la misma.

Pensión por incapacidad permanente: del 75 al 90% de los ingresos, según la provincia, si la incapacidad es total. (mínimo 260, a 1,060.16 mensuales, según la provincia.

Incapacidad parcial: proporción de la pensión íntegra correspondiente al deterioro de la capacidad de ingreso.

Prestaciones médicas, servicios médicos, quirúrgicos, de enfermería y hospitalario, medicamentos y prótesis en todas las provincias.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

Prestación por incapacidad temporal: 66.66% de los ingresos. En la mayoría de los estados. En algunos de los estados se otorgan suplementos a las personas a cargo. Pagadera después de un periodo de espera de 2 a 7 días.

Prestación máxima \$140 a 1,114 semanales, según los estados, que se aumenta automáticamente al salario estatal medio. Pensión por incapacidad permanente: 66.66% en la mayoría de los estados si la incapacidad es total. (neumoconiosis \$338.00 mensuales más hasta 100% de suplementos por tres o más personas a cargo.

Pagadera en forma vitalicia 6 por la duración de la incapacidad en la mayoría de los estados, pero solamente durante 257 a 600 semanas 6 hasta 54,000 a \$100,000 en el resto.

Incapacidad parcial, proporcional a la pérdida del salario 6 a la tasa íntegra durante menos semanas en caso de daños enumerados en una escala.

Prestaciones médicas : atención médica otorgada conforme a las necesidades en todos los estados.

PRESTACIONES DEL REGIMEN DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO (ACCIDENTES Y ENFERMEDADES)

MEXICO

Pensión a los sobrevivientes: 40% de la pensión pagadera a la viuda ó al viudo inválido. Si la viuda contrae nuevas nupcias recibe un finiquito de tres años de la pensión que venía recibiendo.

Huérfanos 20% de la pensión del asegurado por cada uno menor de 16 años 25% si es estudiante, sin límite si es inválido ó de 30% si es huérfano de padre y madre. La prestación final es de tres meses de pensión.

Ascendientes 20% de la pensión a cada uno en ausencia de los anteriores.

Pensión máxima a sobrevivientes 100% de la pensión por incapacidad total del asegurado.

Subsidio por gastos de sepelio 2 meses de salario mínimo del Distrito Federal.

Se ajusta la pensión, según los aumentos del salario mínimo en el Distrito Federal.

CANADA

Pensión a los sobrevivientes. Pensión de 450 a 1.132 dls. canadienses mensuales, más una suma a tanto alzado de \$500 a \$1,600 según la provincia. La pensión es un porcentaje del 75% a 90% de los ingresos del trabajador fallecido, pagadera a la viuda ó viudo inválido.

Huérfanos una pensión de tasa fija un poco más elevada que para hijos que reciben con un padre o madre ó un porcentaje de los ingresos del fallecido, según la provincia.

Subsidio de gastos de sepelio de 750 a 1,817 según la provincia.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

Pensión a los sobrevivientes: del 35 a 70% de los ingresos del asegurado para la viuda. 60 al 80 % para viuda con hijos.

Neumoconiosis: \$338 al mes para la viuda con sulemento por hijos.

Pensión semanal máxima \$107 a \$1,114 para la viuda. Mayor para la viuda con hijos en 8 estados.

Pagadera hasta \$45,000 a \$250,000 ó durante 331 a 600 semanas bajo la legislación de la mitad de las legislaciones.

Otro sobrevivientes con derecho, padres, hermanas ó hermanos a cargo.

Subsidios para gastos de sepelio, suma a tanto alzado de 400 a 5,000 dls., según el estado (la mitad de los estados pagan 1,800 ó más.

CONDICIONES DE ADQUISICION DE DERECHOS EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO .

MEXICO

PRESTACIONES POR ACCIDENTES DE

TRABAJO .

- No se exige periodo mínimo de
cotización .

CANADA

PRESTACIONES POR ACCIDENTES DE

TRABAJO .

- No se exige periodo mínimo de
cotización .

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

PRESTACIONES POR ACCIDENTES DE

TRABAJO .

- No se exige periodo mínimo de
cotización .

CONDICIONES DE ADQUISICION DE DERECHOS EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO.

MEXICO

PRESTACIONES POR ACCIDENTES DE
TRABAJO

- No se exige periodo mínimo de cotización.

CANADA

PRESTACIONES POR ACCIDENTES DE
TRABAJO

- No se exige periodo mínimo de cotización .

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

PRESTACIONES POR ACCIDENTES DE
TRABAJO

- No se exige periodo mínimo de cotización .

FINANCIAMIENTO EN EL REGIMEN DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.

MEXICO

Prima equivalente al 12% del salario integrado.

- Trabajador	3.00%
- Empleado	8.40%
- Gobierno	.60%

El salario integrado va de un salario mínimo a diez salarios, para fines de cotización anual.

- Mínima	4' 284,000
- Máxima	42' 840,000

Cotización bipartita gobierno y cooperativas de producción o ejidatarios comprendidos en la ley General de Crédito rural.

Tasa de cotización especial para incorporaciones voluntarias al régimen obligatorio.

Aportación máxima anual

\$ 4'612,680.00

CANADA

La mayor parte de los costos se pagan de las rentas generales provinciales con montos asignados.

- Trabajador

Tasa fija en tres estados, ninguna en otras provincias.

- Empleados

3.2% de la nómina en Quebec.

En otras partes montos opcionales, de acuerdo con contratos sindicales.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

Los costos se distribuyen en razón de las prestaciones, de la siguiente forma:

	Hospitalización	Prest. Dinero	Total
Trab.	1.45%	1.21 %	2.65 %
Patrón	1.45%	tasa	variable
Gob.	—, —	—, —	- (1) -
Total	2.9	1.21	4.11+prima variable pat.

(1) El gobierno cubre el costo de hospitalización para ciertas personas de edad avanzada no aseguradas y el saldo del costo del seguro voluntario para servicios médicos.

Ingresos máximos para fines de cotizaciones (hospitalarias) \$48,000 dls. anual y para fines de prestación en dinero de 6,240 a 22,150 anual.

PRESTACIONES EN EL REGIMEN DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.

MEXICO

PRESTACION DE ENFERMEDAD :

60% del promedio de los ingresos.

Prestación mínima del 60% del salario mínimo.

Prestación Máxima : 60% de los ingresos.

Pagadera después de un periodo de tres días hasta un máximo normal de 52 semanas (puede emplearse a 78 semanas).

PRESTACION DE MATERNIDAD :

100% de los ingresos. Pagadero durante 42 días antes y después del parto (si aún está incapacitada para el trabajo después de 42 días del parto, la madre trabajadora tiene derecho a la prestación de enfermedad general.

Asignación de lactancia por 6 meses y canastilla.

PRESTACIONES MEDICAS :

Asistencia médica concedida en forma directa por los servicios de salud - del IMSS y comprende asistencia general y especializada, cirugía, maternidad, hospitalización, atención médica - dentos, servicios de laboratorio, odontología y prótesis. Servicios por el mismo padecimiento por 52 semanas ..

CANADA

PRESTACION DE ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

(véase prestaciones de desempleo).

60% del promedio de los ingresos.

Máximo 339 días, semanales. Demandantes de más de 65 años tienen derecho a una suma a tanto alzado de tres semanas de prestaciones y sin periodo de espera.

PRESTACIONES MEDICAS Y HOSPITALARIAS :

Pagadas directamente por las autoridades provinciales según fórmulas prefijadas y escalas de honorarios contractuales. Se puede requerir al paciente que comparta el costo.

PRESTACIONES HOSPITALARIAS :

Incluyen la asistencia regular, tratamiento médico, cirugía, enfermería, farmacia, servicio de diagnóstico y terapéutica.

PRESTACIONES MEDICAS :

Incluyen asistencia médica general y de maternidad, cirugía y servicios especializados y de laboratorio.

OTRAS PRESTACIONES :

Incluyen cirugía oral en hospitales aprobados y en algunas provincias seg

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

PRESTACION DE ENFERMEDAD

70% de los ingresos (Rhode Island) 66,66% (HAWAII). 53% (Nueva Jersey) Proporción variable de ingresos - trimestrales 5 anuales en algunos estados. Suplemento de 5 Dls. semanales por hijo, hasta 4 hijos - (Pagadera en Rhode Island únicamente).

Pagadera después de un periodo de espera de 7 días, desde la fecha de hospitalización hasta 39 semanas.

Prestación máxima \$104.00 a \$252 semanales.

Prestación de maternidad: igual que para la prestación de enfermedad.

PRESTACIONES MEDICAS : los aseguradores pagan directamente los servicios que prestan los proveedores, - o reembolsan a los pacientes una parte de los gastos médicos.

HOSPITALIZACION :

90 días de internación por cada enfermedad, el paciente paga los primeros 564 dólares. Atención post-hospitalaria en una enfermería calificada por 150 días adicionales, el paciente paga \$ 20.50 al día, primeros 8 días.

PRESTACIONES EN EL REGIMEN DEL SEGURO EN ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.

MEXICO

extendiéndose hasta 104 semanas.

PRESTACIONES MEDICAS A LAS PERSONAS A CARGO :

Las mismas que para el asegurado, incluyendo la asignación de lactancia y canastilla para la esposa y los servicios médicos para los hijos a cargo hasta los 16 años, 25 si son estudiantes e ilimitado si son inválidos y para el padre y la madre a cargo.

CANADA

vicios de osteopatía, quiroprácticos, optometría, odontología para niños, prótesis, medicamentos, etc...

En algunas provincias, los beneficiarios de la asistencia social y las personas de más de 65 años tienen derecho a recibir gratuitamente medicamentos, anteojos, odontológicos, y en fermera a domicilio.

PRESTACIONES MEDICAS PARA PERSONAS A CARGO :

Las mismas que para el jefe de familia.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

Servicio de laboratorio y Radiografía y servicios post-hospitalarios de médicos a domicilio.

El programa de asistencia federal-estatal otorga servicios médicos a los indigentes de cualquier edad.

PRESTACIONES MEDICAS PARA PERSONAS A CARGO :

Disponible a los 65 años de edad y se satisfacen otras condiciones de calificación si se tiene enfermedad renal crónica.

HOSPITALIZACION :

Igual que para el trabajador asegurado.

OTROS SERVICIOS MEDICOS :

Pago de 80% de los gastos razonables superiores a \$74 Dls. anuales para servicios del médico. Diagnóstico externo, fisioterapia, servicios de laboratorio, prótesis y transporte. 100% de los gastos razonables por servicio médico a domicilio, después de pagados los \$75 Dls. deducibles.

CONDICIONES DE ADQUISICION DE DERECHOS EN EL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.

MEXICO

PRESTACIONES EN DINERO POR ENFERMEDAD.

- 4 semanas cotizadas inmediatamente anteriores a la enfermedad.
- 6 semanas cotizadas en los últimos 4 meses anteriores a la enfermedad, para trabajadores eventuales.

PRESTACIONES EN DINERO POR MATERNIDAD.

- 30 semanas cotizadas en el periodo de 12 meses anteriores al inicio del pago.

PRESTACIONES MEDICAS Y HOSPITALARIAS.

- Estar asegurado.
- Estar pensionado.

CANADA

PRESTACIONES EN DINERO POR ENFERMEDAD.

- Se rige bajo el régimen de seguro de desempleo.
- Diez a catorce semanas de empleo cubierto durante el último año - para prestaciones mínimas.
- 20 ó más semanas (para prestaciones integrales).

PRESTACIONES MEDICAS Y HOSPITALARIAS.

- Se requiere en general 3 meses de residencia en la provincia para adquirir calidad de asegurado.
- En algunas provincias el pago de primas es una condición adicional.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

PRESTACIONES EN DINERO.

- Salario mínimo asegurado en el último año (\$150 a \$4,020 dls.)
- 4 a 20 semanas especificadas en empleo en el último año.
- Combinación de ambas.

HOSPITALIZACION : Esta es una categoría cubierta.

OTROS SERVICIOS MEDICOS.

Esta es una categoría cubierta. Optar por la cobertura y pagar las cotizaciones requeridas.

FINANCIAMIENTO EN EL REGIMEN DE INVALIDEZ, VEJEZ, (CESANTIA EN EDADES AVANZADA) Y MUERTE.

MEXICO

CANADA

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

- Prima equivalente al 7% del del salario integrado.	- Prima equivalente al 4.4 % del Salario.	- Prima equivalente al 12.12% del salario.
- Trabajador 1.75 %	- Trabajador 2.2 %	- Trabajador 6.06 %
- Empleador 4.90 %	- Empleador 2.2 %	- Empleador 6.06 %
- Gobierno .35 %	- Salario para fines de cotización anual :	- Salario para fines de cotización anual :
- El salario integrado va de 1 salario mínimo a 10 salarios, para fines de cotización anual :	Máxima 27.000	Mínima 8.160 (2)
Mínima 4.284.000	Mínima 2.700	Máxima 48.000.000
Máxima 42.840.000	- El gobierno cubre todo el costo de las prestaciones universales y aquellas subordinadas a exámenes de recursos.	- El gobierno cubre el costo de las prestaciones de vejez mensual especial para personas que cumplieron 72 años antes de 1968.
- Cotización bipartita gobierno y cooperativas de producción o ejidatarios comprendidos en la Ley General de Crédito Rural.	- Aportación Máxima anual de \$ 1.188.00 dls. canadienses, igual a \$3.102.818.4 pesos(3)	- Aportación máxima anual \$5.807.6 dls. americanos, \$17.500.504 pesos (3)
- Tasas de cotización especial para incorporaciones voluntarias al régimen obligatorio.		
- Aportación máxima anual ;		
\$ 2.856.207 pesos		

(1) La cotización máxima sólo la cubre el 2.3% del total de cotizantes en el IMSS. La cotización promedio anual al 60 bimestre del 90 fué de : \$9,203.835.60.

(2) Estimada en base al salario mínimo de 4.25 dls. por hora.

(3) Al tipo de cambio libre a la venta en casas bancarias del 2 de mayo de 1991.

PRESTACIONES DEL REGIMEN DEL SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ (CESANTIA EN EDAD AVANZADA) Y MUERTE.

MEXICO

PENSIÓN DE VEJEZ :

35% del promedio de los ingresos durante las últimas 250 semanas de cotización, según la categoría del salario. Más 1.25% de los ingresos por año de cotización que sobrepasen de 500 semanas.

Se incrementa la pensión por la conyuge 15%, hijos menores 10% cada uno ó a falta de estos a los ascendientes 10% cada uno ó en un 15% si no hay personas a cargo.

Pensión máxima 100% de los ingresos si hay 2,000 semanas ó más de cotización. (*)

Pensión mínima 80% del salario mínimo del Distrito Federal. Se ajusta la pensión según los aumentos de los salarios mínimos.

Prestación de navidad, 1 mes de pensión.

(*) Pensión máxima \$29,496,310.00 anual (10 veces el salario mínimo promedio en las últimas 250 semanas).

CANADA

PENSIÓN DE VEJEZ :

Pensión Universal. Hasta 330.43 dlrs. (*) por cada pensionado. Suplemento subordinado a exámen de recursos. Un monto que eleva la pensión \$707.47 para soltero y \$1,147.20 para matrimonios.

PENSIÓN RELACIONADA CON LOS INGRESOS.-(además de la mencionada arriba). 25% del promedio de los ingresos. Incremento de 0.5% de la pensión por cada mes de aplazamiento hasta edad 70 años. Pensión subordinada exámen de recursos conyugal.

Pensión Máxima: \$556.25 (*)

Los ingresos registrados son revaluados por cambios en el salario medio nacional. ajuste automático por variaciones en el índice de precios al consumidor. Trimestralmente para las pensiones universales y anualmente para las pensiones relacionadas con los ingresos.

(*) Pensión máxima anual \$10,640.16 igual a \$27,790,000 pesos al tipo de cambio del 2 de mayo de 1991.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA.

PENSIÓN DE VEJEZ :

Pensión mínima no hay (se pagan \$122 a personas que cumplieron

62 años antes de 1982). Pensión máxima pagadera al pensionado de 65 años en 1989 \$1,575 dlrs. (*) Asignación para persona a cargo: 50% de la pensión del asegurado pagadera a la esposa a la edad de 65 años ó reducida (62-64) ó de cualquier edad que tenga a cargo hijos menores de 16 años ó inválidos. También pagadera a hijos ó nieto a cargo menor de 18 años ó hasta 19 si está estudiando y sin límite si es inválido desde antes de 22 años.

Ajuste automático según el costo de la vida.

(*) Pensión máxima anual \$18,900 igual a \$56,900,000 al tipo de cambio del 2/mayo/1991.

PRESTACIONES DEL REGIMEN DEL SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ (CESANTIA EN EDAD AVANZADA) Y MUERTE.

MEXICO

INDRES :

20% de la pensión a cada uno si no hay conyuge ó huérfano con derecho.

Suplemento de asistencia a la viuda de 115%.

Pensión máxima de sobreviviente 100 % de la pensión del asegurado.

Subsidio para gastos de sepelio 2 meses de salario mínimo general que rige en el Distrito Federal en la fecha del fallecimiento.

CANADA

DE 35 a 45 años sin hijos, pensión reducida. 10% por año, debajo de 45 de edad .

Pensión máxima \$311.16 mensuales (variación en la provincia de Quebec).

HUERFANOS : \$103.02 mensuales por cada huérfano menor de 18 años, 25 si es estudiante, sin límite si es inválido.

Prestación por muerte : 6 meses de la pensión relacionada con los ingresos. Máximo 10% del tope del ingreso — (\$2,770).

Ajuste automático anual a las prestaciones por variación en el índice de precios al consumidor.

Asistencia disponible bajo el programa federal provincial para los inválidos y los sobrevivientes necesitados sin derecho.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

Asignaciones subordinadas a exámen de recursos mediante el programa federal-estatal a necesitados, inválidos, ciegos, huérfanos y parientes con quien viven.

PRESTACIONES DEL REGIMEN DEL SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ (CESANTIA EN EDAD AVANZADA) Y MUERTE.

MEXICO

PENSION DE INVALIDEZ :

Igual que para la pensión de vejez.

PENSION A LOS SOBREVIVIENTES :

Pensión de viudez : 90% de la pensión pagada ó pagadera al asegurado. Viudo inválido a cargo. Finiquito equivalente a tres anualidades de la cuantía de la pensión si la viuda contrae nuevas nupcias .

HUERFANOS :

20% de la pensión del asegurado por cada huérfano menor de 16 años, 25 si estudia y sin límite si es inválido. Se incrementa en 30% si es huérfano de padre y madre. Finiquito equivalente a 3 mensualidades de su pensión.

CANADA

PENSION DE INVALIDEZ :

Pensión universal, ninguna.

PENSION RELACIONADA CON LOS INGRESOS: \$264.04 mensuales, más 75% de la pensión de retiro. Pensión máxima : \$681.23 al mes
Suplemento por hijo : \$103.02 - mensuales por cada uno, menores de 18 años, ó 25 si son estudiantes

Ajuste automático anual a todas las prestaciones por el índice de precios al consumidor.

PENSION A LOS SOBREVIVIENTES :

Pensión universal, ninguna. El sobreviviente de 65 años ó más recibe la pensión universal y el suplemento subordinado a un examen de recursos por su propio derecho. Si edad de 60 a 64 años.

PENSION RELACIONADA CON LOS INGRESOS :

Pensión de viudez 60% pagadera a la viuda ó viudo. Pensión máxima \$333.75 con 65 años. De 45 a 65 años, inválido o hijos - a cargo \$103.02 mensuales, más el 37.5% de la pensión del asegurado.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

PENSION DE INVALIDEZ :

Igual que para la pensión de vejez.

No existe pensión mínima desde 1981 (se pagan 122 dls. mensuales si la invalidez comenzó antes de 1982).

Pensión máxima si se incapacitó en 1989, \$ 1,099 mensuales.

PENSION A LOS SOBREVIVIENTES :

Viudo ó viuda igual a 100%, 65 años - reducida de 60-64 años.

Inválido pensión reducida 50-59 años. Cualquier edad con hijos a cargo - menores de 16 años ó inválidos. Viudo ó viuda divorciado si duró por lo menos diez años el matrimonio.

HUERFANOS :

75% de la pensión por cada hijo menor de 18 años, hasta 19 si estudia, sin límite si es inválido antes de los 22 años.

PADRES A CARGO : 82.5% de la pensión a los 62 años ó 150% si hay 2 personas con derecho. Pensión máxima familiar en 1989 de \$ 1,757 al mes.

CONDICIONES DE ADQUISICION DE DERECHOS DEL SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ, (CESANTIA EN EDAD AVANZADA)
Y MUERTE .

MEXICO

PENSION DE VEJEZ :

- 65 años, 100% de pensión 60-64 años (cesantía en edad avanzada), 75% a 95% de pensión.
- 500 semanas cotizadas compatible con trabajo, después de una espera de seis meses y con diferente patrón .
- Ausencia permanente del país; se finiquita con 2 anualidades, salvo países con convenio de reciprocidad.

CANADA

PENSION DE VEJEZ :

- Pensión universal :
 - 65 años, se paga la pensión a la tasa de 1/40 de la pensión máxima, por cada año de residencia después de los 18 años, hasta un máximo de 40 años.
 - Mínimo 10 años de residencia.
 - No se exige cese de actividad.
 - Se paga en el extranjero con 20 años de residencia posteriores a los 18 años.
- PENSION REAJUSTADA CON LOS INGRESOS:
 - 65 años (60 a 64 años con reducción de 0.5% por mes, anual 6%).
 - No hay un periodo mínimo de calificación.
 - Se requiere cese de actividad (menos de 65 años).

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

PENSION DE VEJEZ :

- 65 años (62 a 64 años, con reducción).
- Totalmente asegurado :
 - Por lo menos un trimestre de seguro por cada año natural desde 1950 y antes de los 62 años máximo, 40 trimestres. (10 años) .
 - Se reduce la pensión en \$1 por cada \$3 de ingresos superiores a \$6480 para personas menores de 65 años. \$8880 para personas de 65 a 69 años.
- Se paga a los extranjeros, fuera del país si existe convenio de reciprocidad.
- Trabajadores y sobrevivientes extranjeros cuyo derecho data del 10 de enero de 1984, en general tienen que satisfacer un exámen de residencia.

CONDICIONES DE ADQUISICION DE DERECHOS DEL SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ (CESANTIA EN EDAD AVANZADA)
Y MUERTE .

MEXICO

PENSION DE INVALIDEZ :

- 50% de la capacidad habitual.
- 150 semanas cotizadas.
- Se permite ejercer otra profesión.

CANADA

PENSION DE INVALIDEZ :

- PENSION UNIVERSAL : no hay.
- PENSION RELACIONADA CON LOS INGRESOS :
- Incapacidad prolongada para ejercer una actividad remunerada APRECIABLE.
- Cotización durante 2 de los 3 últimos años ó durante 5 de los últimos 10 años inmediatamente anteriores a la incapacidad - cualquiera cualquiera que sea más favorable.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA.

PENSION DE INVALIDEZ :

- Incapacidad de ejercer una actividad remunerada substancial debido a un año que se espera dure un año o resulte en muerte.
- TOTALMENTE ASEGURADO :
- Un trimestre de asegurado por cada año desde 1950 (desde los 21 años) hasta el año de inicio de la incapacidad; máximo 40 trimestres (10 años).
- 20 trimestres (5 años) de seguro durante el periodo de 10 años antes de la incapacidad.

CONDICIONES DE ADQUISICION DE DERECHOS DEL SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ, (CESANTIA EN EDAD AVANZADA) Y MUERTE.

MEXICO

PENSIONES DE SOBREVIVIENTES :

- Si el difunto era pensionado.
- 150 semanas cotizadas reconocidas al momento del fallecimiento.

SUBSIDIO DE SEPELIO :

- 12 semanas cotizadas en los últimos 9 meses.
- Al fallecer era pensionado.

CANADA

PENSIONES DE SOBREVIVIENTES :

- PENSION UNIVERSAL : no hay.
- PENSION RELACIONADA CON LOS INGRESOS :
 - Cotización durante tres años naturales.
 - Cotizan una tercera parte de los años transcurridos desde 1965 (6 después de los 18 años).
 - Cotizan durante 10 años naturales.

NOTA: todas las pensiones son pagaderas en el extranjero.

SUBSIDIO DE SEPELIO :

- No cuenta con esta prestación.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

PENSIONES DE SOBREVIVIENTES :

- Si el difunto era pensionado.
- Tenía un trimestre por sem en cada año desde 1950 (a partir de los 21 años) y anterior al año de fallecimiento, máximo 40 trimestres (10 años).
- Para huérfanos y viudas de edad avanzada con huérfanos a cargo: 6 trimestres de seguro en los 13 trimestres anteriores al fallecimiento.

SUBSIDIO DE SEPELIO :

- No cuenta con esta prestación.

FINANCIAMIENTO EN EL REGIMEN DEL SEGURO DE DESEMPEÑO .

MEXICO

No existe como tal.

Conservación de derechos de prestaciones médicas, por 8 semanas a partir de la fecha de la baja, (por acuerdo del H.C.T. en años anteriores esta prestación se ha prorrogado hasta por 6 meses).

CANADA

Prima equivalente al 5.4 % de los ingresos más excedente del costo - cuando la tasa de desempleo sobre pasa el 4%.

- Trabajador 2.25 %
- Empleador 3.15 %

- Gobierno excedente costo prestaciones cuando la tasa de desempleo - sobrepasa el 4% .

Ingresos máximos asegurados \$635 semanales (\$121 mínima), 20 % del máximo ó menos si trabaja apenas 15 horas semanales con el mismo - empleador.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

El empleador cubre un impuesto federal de 0.8% de la nómina .

La tasa básica del régimen estatal es de 5.4 %.

Las tasas efectivas varían del 0 al 10.5% según la incidencia de desempleo del empleador.

Tasa media 2.7 % en 1986.

El gobierno cubre el costo de los regímenes estatales aprovechando la recaudación.

Ingresos máximos para fines de cotización y prestaciones \$ 7,000 anuales, bajo impuesto federal y 18 de los regímenes estatales; más elevados en las 35 otras jurisdicciones.

PRESTACIONES EN EL REGIMEN DEL SEGURO DE DESEMPLEO.

MEXICO

CANADA

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

PRESTACIONES DE DESEMPLEO :

60% del promedio de los ingresos.
Máximo \$339 dolares semanales.
Demandantes de edad de 65 años -

tienen derecho a una suma a tanto
alzado de 3 semanas de prestacio-
nes y sin periodo de espera.

Pagadera después de un periodo de
espera de 2 semanas, durante 25
semanas, extensible hasta 50 se-
manas según la historia laboral
del solicitante y a las tasas de
desempleo nacional y regional.
Pagadera hasta 15 semanas, debido
a enfermedad y maternidad.

PRESTACIONES DE DESEMPLEO :

Alrededor de 50% de los ingresos
según las fórmulas diversas de -
los estados.

Prestación básica mínima semanal
de 5 a 62 dólares, (en la mitad de
los estados - de 170 dlrs. o más)
según el estado.

Suplemento por persona a cargo :
alrededor de la cuarta parte de
los estados otorgan de 11 a 99 -
dólares semanales por hijo y a-
veces por otras personas a cargo.

Prestación pagadera después de un
periodo de espera de una semana -
en la mayoría de los estados y -
hasta 26 semanas, según el estado.

La Ley Federal otorga una exten-
sión del 50% de semanas regulares
hasta 13 semanas adicionales, en -
caso de desempleo alto.

CONDICIONES DE ADQUISICION PARA SEGURO DE DESEMPLEO.

MEXICO

- No existe como tal.
- En la Ley Federal del Trabajo se establece que el patrón debe pagar al trabajador despedido 90 días de salario, más 20 días por cada año de servicio.

CANADA

PRESTACION DE DESEMPLEO :

Varía dependiendo de la tasa de desempleo de la región.

- 10 a 40 semanas de desempleo cubierto durante el último año (prestaciones mínimas).
- 20 ó más semanas (prestaciones íntegras) incluyendo en enfermedad ó maternidad.
- Empleo mínimo 15 horas semanales.
- Registrado, capaz y disponible para trabajar.
- Imposibilitado de obtener empleo adecuado.
- Imposibilitado para trabajar por enfermedad ó maternidad.
- Descalificación hasta 6 semanas si el desempleo se debe a:
 - abandono voluntario.
 - rechazo de oferta conveniente de trabajo.
 - no presentarse a capacitación profesional.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

PRESTACION POR DESEMPLEO :

- En general se exigen ingresos mínimos en el año de base precedente igual a un múltiplo especificado semanal ó al más alto trimestre de salarios ó a un monto total específico.
 - 13 estados exigen un número específico de semanas de empleo.
 - Estar registrado, capaz y disponible para trabajar.
 - Desempleo que no se deba a:
 - abandono voluntario.
 - mala conducta
 - huelga.
 - rechazo de oferta conveniente de trabajo.
- (la descalificación varía según los estados).

CONDICIONES DE ADQUISICION DE DERECHOS PARA SEGURO DE DESEMPLEO.

M É X I C O

PRESTACION DE DESEMPLEO .

C A N A D A

PRESTACION DE DESEMPLEO .

- Descalificación por el periodo íntegro cuando el desempleo se debe a :
 - Disputa laboral.
 - Prisión
 - Cambio de residencia fuera - de Canadá.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

PRESTACION DE DESEMPLEO .

FINANCIAMIENTO EN EL REGIMEN DE ASIGNACIONES FAMILIARES.

MEXICO

Consideran en este rubro al seguro de guarderías para hijos de aseguradas. El empleador cubre el 1% de la nómina

Consideran además en este rubro a la ayuda para gastos de matrimonio. 25% de la pensión de invalidez máximo \$6,000.00 Se requieren 150 semanas de cotización.

Régimen Federal de asistencia a marginados (Servicios de Solidaridad Social) financiado por el gobierno Federal y con aportaciones en efectivo 6 con realización de trabajos personales de beneficio para las comunidades en que habitan.

CANADA

El gobierno Federal contribuye con todo el costo.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

Régimen Federal Estatal (pagos en dinero y servicios sociales) a familias indigentes con hijos a cargo (llamado AFDC).

CONDICIONES DE ADQUISICION DE DERECHOS PARA ASIGNACIONES FAMILIARES

MEXICO.

ASIGNACIONES FAMILIARES

- Se disfrute de pensión por invalidez vejez ó cesantía en edad avanzada.
- Esposa (15%)
- Hijos menores de 16 años (10%).
- Hijos de 16 a 25 años, si están estudiando 10% .
- Hijos inválidos (10%) .
- Asendientes sólo en caso de no haber esposa ni hijos (10% cada uno).

AYUDA ASISTENCIAL :

- Se disfrute de pensión por invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada ó viudez.
- Cuando su estado físico requiere que lo asista otra persona (15%).

CANADA

ASIGNACIONES FAMILIARES

- Hijos menores de 18 años.
- Hijo inválido mayor de 18 años.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

ASIGNACIONES FAMILIARES

- Se disfrute de pensión por invalidez ó vejez.
- Paqadera a esposa ó esposo, a los 65 años.(50%) divorciados sólo si duró el matrimonio 10 años.
- Esosó ó esposa con hijos menores de 16 años ó inválido.
- Hijo ó nieto a cargo menor de 18 años ó hasta 19 si estudia.
- Sin límite de edad para hijos inválidos antes de los 22 años.
- Se reduce el porcentaje a los 64 de los 62 años.

FECHAS DE LAS LEYES FUNDAMENTALES Y TIPOS DE REGIMENES.

MEXICO

Vejez, invalidez y muerte.

Primera ley 1943.

Ley actual 1973

CANADA

Vejez, invalidez y muerte

Primeras leyes :

Asistencia de vejez 1927

Asistencia a los ciegos 1937

Asistencia por invalidez 1954

Leyes actuales :

Pensión universal 1951

Pensión relacionada con los -
Ingresos 1965

Suplementos subordinados a exá
men de ingresos y asistencia -
social provincial federal .
1966

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

Vejez, invalidez y muerte.

Primera ley 1935

Ultima reforma 1988 - Actualmento
en vigor.

FECHAS DE LAS LEYES FUNDAMENTALES Y TIPOS DE REGIMENES .

MEXICO

Enfermedad y maternidad
 Primera ley 1943
 Actual 1973

CANADA

Enfermedad y maternidad
 Leyes de ámbito nacional.
 Prestaciones médicas.
 Recipientes de asistencia médica.
 1966 - 1972
 Acuerdo fiscal provincial finan -
 ciación del régimen 1977
 Ley canadiense de salud 1984
 Leyes de actualización en las 10
 provincias y 2 territorios se con
 forman a leyes federales.
 Las autoridades administrativas -
 provinciales están autorizadas a
 pagar todos los costos médicos y
 hospitalarios.
 Régimen de Seguro Social (presta -
 ciones de dinero) y sistema uni -
 versal (atención médica).

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA.

Enfermedad y maternidad
 Primeras leyes en vigor
 Seguro de salud para ancianos 1965
 Seguro de salud para incapacitados.
 1972
 Prestaciones médicas
 Prestaciones en dinero
 Leyes de 6 estados
 Road Island 1942
 California 1946
 Nueva Jersey 1948
 New York 1949
 Puerto Rico 1968
 Hawaii 1969

FECHAS DE LAS LEYES FUNDAMENTALES Y TIPOS DE REGIMENES.

MEXICO

Accidentes de trabajo

Primera ley 1931

Ley actual 1973

CANADA

Accidentes de trabajo

Primeras y actuales leyes provinciales.

Alberta 1918 y 1981

Columbia Británica 1916 y 1979

Isla del Príncipe Eduardo 1949 y 1982.

Manitoba 1916 y 1985

Nueva Escocia 1915 y 1982

Nuevo Brunswick 1918 y 1985

Ontario 1914 y 1985

Quebec 1908 y 1985

Saskatchewan 1911 y 1985

Terranova 1908 y 1983

Territorio de Yukón 1977

Territorios del Noreste 1977

Seguro obligatorio a cargo del asegurador público (programas provinciales).

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

Primeras leyes : 1908 (empleados federales) y 1911 (leyes de 10 - estados).

Leyes actuales todos los estados Puerto Rico y Distrito de Columbia. Empleados federales, Estribadores y portuarios : Régimen Federal especial para mineros (neumoconosis) el 80% de las leyes fué promulgada antes de 1920.

Seguro obligatorio (opcional en 3 estados), mediante asegurador público ó privado. (según el estado ó autoseguro).

FECHAS DE LAS LEYES FUNDAMENTALES Y TIPOS DE REGIMENES.

MEXICO

Desempleo

La ley Federal del Trabajo requiere al empleador para que pague a los trabajadores despedidos una suma de 3 meses de ingresos más 20 días por cada año de servicio.

CANADA

Desempleo

Primera ley 1940 (La ley de 1935 fué declarada inconstitucional.

Ley actual 1971.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

Desempleo

Ley Federal en 1935 (exige aplicar impuestos a los empleadores, con compensación por las cotizaciones pagadas a programas aprobados del estado invitan a los estados a -- alcanzar niveles administrativos mínimos.

Leyes estatales , todos los estados, las islas Virgenes, Puerto Rico y Distrito de Colombia.
Cada una de ellas crean sus regimenes propios.

Las primeras leyes estatales fueron promulgadas entre 1932 y 1937 .

FECHAS DE LAS LEYES FUNDAMENTALES Y TIPOS DE REGIMENES.

MEXICO

Asignaciones familiares

Primera ley 1943

Ley actual 1973

CANADA

Asignaciones familiares

Primera ley 1944

Leyes actuales 1973 (Programas -
Federales y de Quebec, separados,
(1974 enmiendas de Alberta) .

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

Asignaciones familiares

Régimen Federal-Estatal de asis-
tencia (pagos de Dinero y servi-
cios sociales) a familias indi-
gentes con hijos a cargo (llama-
do AFDC) .

ORGANIZACION ADMINISTRATIVA.

MEXICO

VEJEZ, INVALIDEZ Y CESANTIA :

El control general está a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión social .

El Instituto Mexicano del Seguro Social es el organismo encargado de la administración del régimen , supervisa los consejos regionales y locales en zonas cubiertas por el seguro.

ESTRUCTURA :

- Asamblea General
- Consejo Técnico
- Comisión de Vigilancia
- Director General

El Instituto Mexicano del Seguro -- gestiona la creación ó construcción de sus propios hospitales, clínicas, farmacias, servicios médicos y contrata otros servicios.

CANADA

VEJEZ, INVALIDEZ Y CESANTIA :

El Ministerio de Salud Nacional y Bienestar cuenta con las siguientes facultades :

- Administración de las pensiones.
- Pensiones universales y las relacionadas con ingresos.
- Administración de los suplementos subordinados a exámenes de recursos. Cuenta con oficinas locales y de distrito.
- El ministerio de renta nacional se encarga de la recaudación de las cotizaciones para las pensiones relacionadas con los ingresos.
- El ministerio de rentas de Quebec y el Consejo de Pensiones de Quebec administran el programa de pensión de provincia.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

VEJEZ, INVALIDEZ Y CESANTIA :

El control general a cargo de :

Departamento de salud y servicios Humanos.

La administración de la seguridad social Departamento de Administración del programa en los centros de programación regionales, oficinas distritales y agencias.

Departamento del Tesoro encargado de las recaudaciones de cotización a través de sus delegaciones de contribuciones, pago de prestaciones y administración de reservas.

ORGANIZACION ADMINISTRATIVA

MEXICO

ACCIDENTES DE TRABAJO :

Ministerio de Trabajo y previsión social.

Control General.

Instituto Mexicano del Seguro social, administración de las cotizaciones y prestaciones por sus consejos regionales y locales.

CANADA

ACCIDENTES DE TRABAJO :

Existe un Consejo de Trabajo en cada provincia (una comisión en Quebec) que determina y recauda cotizaciones, dirige la caja de accidentes, pago de prestaciones, servicios de rehabilitación y adaptación.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

ACCIDENTES DE TRABAJO :

Existen agencias de trabajo estatales quienes administran el programa, en la mitad de los estados existe un departamento de trabajo del estado en alrededor de 3/8 de los estados y tribunales en 3 estados.

Reconocimiento gobierno federal antes de 1974, participación estatal después de 1973.

En 1/3 parte de estados existen regímenes para empleados públicos.

Los trabajadores deben asegurarse:

- Caja estatal 6 estados
- Asegurador privado o caja estatal 12 estados.
- Asegurador privado : en el resto del estado.

Pueden asegurarse bajo todas las leyes menos 3 .

ORGANIZACION ADMINISTRATIVA.

MEXICO

ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

El instituto gestiona la creación ó construcción de sus propios hospitales, clínicas, farmacias, servicios médicos y contrata otros servicios .

CANADA

ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

Ministerio de la Salud Nacional y Bienestar : administra el cos to compartido con las provincias y ofrece servicios técnicos, consultivos y de coordinación.

Las autoridades provinciales establecen las condiciones para adquirir los derechos de residencia, examinan las solicitudes médicas y hospitalarias, pagan a los proveedores y controlan todo aspecto del programa.

Los proveedores de servicios son generalmente hospitales generales y de urgencias autónomos, instituciones especializadas, médicos, personal paramédico, dedicados a la práctica en empresas.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

Prestaciones médicas, departamento de salud y recursos humanos (control general).

La administración nacional del programa : através de la administración de la financiación de servicios de salud en cooperación con el servicio de salud pública, administración de la seguridad social y departamentos de salud de cada estado.

Existen aseguradores privados y agencias públicas bajo contrato con agentes administrativos intermediarios, quienes determinan y hacen pagos a los proveedores de servicios ó a los pacientes. Existen planes sin fines de lucro - Blue Cross y Blue shields compañías de seguros y planes de pago de medicinas de grupo.

Prestaciones en dinero, agencias estatales de seguridad de empleo, excepto : New York (agencia de accidentes de trabajo) y Hawaii (departamento de trabajo).

ORGANIZACION ADMINISTRATIVA DE LOS SEGUROS SOCIALES.

MEXICO

DESEMPLEO

CANADA

DESEMPLEO

Existe el ministerio Federal de recursos humanos e inmigración que lleva el control general.

Existe la comisión de Seguro de desempleo de Canadá, con una estructura tripartita, administra el programa através de oficinas regionales y locales.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

DESEMPLEO

Administración del Programa Nacional através del Departamento del Trabajo en la administración de recursos humanos y servicios de seguro de desempleo.

Agencias estatales del seguro de empleo, administración de los programas individuales de cada estado, mediante sus oficinas de empleo locales.

1/2 de las agencias dependen de un departamento, de un gobierno estatal, la otra 1/2 son departamentos, comisiones ó consejos autónomos.

ORGANIZACION ADMINISTRATIVA DE LOS SEGUROS SOCIALES

MEXICO

CANADA

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

ASIGNACIONES FAMILIARES

ASIGNACIONES FAMILIARES

ASIGNACIONES FAMILIARES

El Ministerio de Salud y Bienestar administra las asignaciones familiares, por medio de oficinas regionales en las capitales de provincia.

Quebec es administrada por el Ministerio de asuntos sociales de esa provincia.

CAPITULO IV

OBJETIVOS DEL TRATADO TRILATERAL DE LIBRE COMERCIO CELEBRADO ENTRE MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA

4.1.- OBJETIVOS DEL TRATADO TRILATERAL DE LIBRE COMERCIO ENTRE LOS PAISES CELEBRANTES, EN MATERIA DE TRABAJO

Los objetivos del Tratado de Libre Comercio son:

Promover condiciones para una competencia justa; Eliminar barreras arancelarias; incrementar las oportunidades de inversión; proporcionar protección adecuada a los derechos de propiedad intelectual; Establecer procedimientos efectivos para la aplicación del Tratado y la solución de controversias, así como Fomentar la cooperación trilateral, regional y multilateral. Los países miembros del Tratado de Libre Comercio lograrán estos objetivos mediante el cumplimiento de los principios y reglas del tratado, como los de trato

nacional, trato de nación más favorecida y transparencia en los procedimientos.

Si enfocamos los objetivos del Tratado de Libre Comercio en el aspecto laboral , los fines serían crear empleos más productivos y mejor remunerados y en consecuencia elevar el nivel de bienestar de todos los mexicanos; Coadyuvar a mantener una tasa de crecimiento en forma sana y sostenida; Lograr una mayor participación de los productos mexicanos en los mercados de América del Norte.

Para lograr estos fines es condición SINE QUA NON incrementar la cooperatividad del aparato productivo y, para ello, el tratado de libre comercio constituye una estrategia básica, ya que fijará reglas estables que crearán un clima de confianza y certidumbre que estimule la inversión productiva y hará viable la maduración de proyectos a largo plazo. Además, el tratado ampliará, a los productores de los tres países, lo cual permitirá incrementar su productividad, todo esto, promoverá un adecuado funcionamiento de los mercados y un aprovechamiento total de las ventajas comparativas de México, Estados Unidos y Canadá, lo que aparejará un incremento global de la competitividad en América del Norte.

La firma de un Tratado de Libre Comercio con los países vecinos del norte, contribuirá al crecimiento del aparato productivo mexicano y el aumento de su competitividad.

México ha manifestado su deseo de dar importancia especial a los aspectos laborales, además de establecer otros mecanismos como los de conciliación y arbitraje. Estos aspectos constituirán un elemento fundamental para el buen funcionamiento del tratado, ya que brindarán seguridad a los productores de que sus exportaciones no se verán obstaculizadas por decisiones unilaterales que no puedan ser revocadas ante instancias imparciales y mediante mecanismos ágiles.

El objetivo es alcanzar un tratado que responda a los intereses del país, sobre todo las exigencias de la clase obrera en México, y las facilidades para los patronos de invertir y ver retribuidos sus esfuerzos. El Gobierno Mexicano juega un papel clave en lo que anteriormente manifiesto, ya que, considero que debe prevalecer un clima de absoluta confianza, para aumentar la competitividad de los productores nacionales, contribuya a fortalecer la soberanía y sobre todo, eleve el nivel de vida de los mexicanos.

En México, existen actualmente empresas cuya maquinaria es obsoleta para responder a las necesidades del país, esto ha provocado la quiebra y pérdida total de las mismas; es por ello que con el Tratado de Libre Comercio, muchos patrones se verán beneficiados, ya que podrán adquirir tecnología nueva y costeable, para modernizar sus plantas productivas, elevar la calidad de sus productos y poder competir justamente con los países miembros del tratado.

La inversión extranjera juega un importante papel como proveedora de bienes de consumo; los efectos del tratado de libre comercio sobre este rubro, predice una mejor producción, mejores empleos, acervo de capital, mejores salarios y la rentabilidad del capital. Con la apertura comercial infinidad de empresas estadounidenses y canadienses vendrán a establecerse en nuestro país, esto requerirá de mano de obra calificada y ¿Como se va a lograr lo anterior se tendrá que diseñar un programa de capacitación y adiestramiento obligatorio para los patrones, para que estos lo impartan a sus trabajadores.

El tratado trilateral de libre comercio planea muchas incógnitas y despeja muchas dudas tales como ¿Qué podemos hacer los países en vías de desarrollo ante esta completa realidad?. ¿Aislarse para buscar la autosuficiencia?

¿Resignarse a lo que ocurre aceptándolo como lo bueno y lo mejor?: México las resolvió de esta manera: Con los países industrializados como lo son nuestros vecinos del norte, se formula una asociación inteligente para buscar reciprocidad a la apertura de su economía y racionalizar un proceso de vinculación que, de tiempo atrás, se esta desarrollando de modo natural y al margen de la voluntad de los gobiernos; con los países de semejante o menor nivel de desarrollo, se contribuyen vías y mecanismos de cooperación que buscan hacer eficaz la solidaridad latinoamericana y elevar el peso específico del subcontinente y con el resto de los países del mundo y los bloques económicos que se han constituido, se celebran acuerdos de benéfico reciproco.

4.2.- EVALUACION DEL TRATADO TRILATERAL DE LIBRE COMERCIO COMO INSTRUMENTO PARA LOGRAR UNA UNIFICACION DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRES PAISES.

De los tres países que negociaron el tratado de libre comercio, México cuenta con el sector laboral de mayor tradición. Por muchos años México a preservado a las comunidades obreras junto con la comunidad rural; la revolución de 1910, dio vida a un extenso sistema laboral y a un derecho del trabajo que estableció las bases formales para que se desarrollara un amplio movimiento obrero, de los trabajadores de campo y la ciudad, sobresaliendo los movimientos sindicales y cooperativos.

Actualmente, el sector social mexicano lo constituyen los sindicatos, empresas de los trabajadores, las cooperativas, las uniones de productores y una gran variedad de asociaciones y fundaciones de carácter no lucrativo. Por la importancia que el sector laboral ha tenido en el desarrollo económico y social del país, el congreso de la unión acordó en el año de 1982, una reforma al capítulo económico de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 25, en el cual definió

que al desarrollo económico nacional concurrirán con responsabilidad social, el sector público laboral y el sector privado, sin menoscabo de otras formas de actividad económica o contribuyan al desarrollo de la nación; el mismo artículo hace referencia a las diferentes unidades económicas del sector social productoras de bienes y servicios.

El sector social rural está integrado por 28 mil ejidos y 2 mil comunidades que cuentan con una población superior a los 3 millones de habitantes. Estos han constituido poco más de 800 uniones ejidales y comunidades que agrupan a aproximadamente 5 mil núcleos agrarios, ejidos, comunidades y uniones han optado por agruparse alrededor de 100 asociaciones de carácter rural de interés colectivo, mientras que otros han formado 345 sociedades de solidaridad social.

Se necesita, por ello, que la ciudad, la industria, los empresarios, los trabajadores y el gobierno promuevan su modernización, conjuntamente con los representantes del sector laboral, en función de los retos de competitividad que habrá de enfrentar el sector con el Tratado de Libre Comercio. Para ello es urgente eliminar todas las trabas y trámites burocráticos originados por la falta de tecnología y capacitación; el excesivo interés diario; la falta de una política justa de precios y subsidios acordes con la política en esta materia practicadas por

los países desarrollados y, sobre todo, las limitaciones financieras, incluye las tendencias concertadoras de recursos y riquezas y, consecuentemente, de desvíos en el ejercicio del poder.

El estado mexicano debe definir las bases de la política que pondrá en marcha para fomentar el sector laboral de la economía nacional, en atención a lo dispuesto por el artículo 123 constitucional. Entre las legislaciones de los 3 países celebrantes del tratado, existen por obvio, infinidad de diferencias en aspectos laborales. México y los dos países restantes, para lograr una inflación de criterios en las distintas legislaciones laborales se deberán a mi juicio, establecer las siguientes reglas:

a).- Un análisis objetivo, critico y autocrítico del comportamiento histórico del sector laboral, su evaluación y la elaboración de un diagnóstico certero del estado en que se encuentra.

b).- La expedición de nuevas leyes del trabajo que consideren de interés privado a las empresas constituidas bajo el régimen del sector social; defina los artículos y servicios considerados como nacional y socialmente necesarios, a que se dedicaría el sector que propongo.

c).- Establezca que las relaciones de producción en la empresa, son de nuevo tipo por que están basadas en el diálogo, la atinada dirección de la empresa, la apropiación equitativa de la excedente y los porcentajes mínimos que de dicho excedente deberán de aplicarse a la ampliación de la capacidad instalada.

d).- Que los países comprometidos con el tratado, corren conciencia plena de lo que éste significa como instrumento de impulso a su propio desarrollo y para instaurar una nueva y madura relación del norte al sur y, por ende, un cambio de actividad y de mentalidad sobre leyes de aspecto laboral; que se necesita.

Una vez que se ratifique el Tratado de Libre Comercio; las disposiciones laborales deberán ser equitativas, coherentes e inaugurarían una nueva y positiva era de relaciones laborales en América del Norte, basadas en el respeto, la colaboración y la amistad sincera.

Será necesario además, considerar las dimensiones de la vinculación:

a).- Dimensión Económica.

b).- Dimensión Política.

- c).- Dimensión Jurídica.
- d).- Dimensión Laboral.

Toda vez que el estudio que me ocupa es en materia laboral me limitaré a precisar el inciso d):

La vinculación económica no es un fin en si mismo, sino un medio para estimular el desarrollo económico y social de los países del mundo. Los problemas del desarrollo económico son problemas humanos, el desarrollo es el medio para dar trabajo a los desempleados y los subempleados, mejorar los niveles de vida y crear una vida social rica y plena. La unificación de los sistemas económicos produce transformaciones en los aparatos productivos de ramas industriales y empresas y, asimismo, necesita de una mano de obra recapitada para nuevas ocupaciones. En el cuadro de una mayor vinculación económica es natural el surgimiento de un mercado de trabajo móvil y elástico, de acuerdo con los requerimientos de la mano de obra y la nueva composición de las ramas industriales.

Será indispensable diseñar y aplicar programas que aminoren los impactos sociales de la vinculación, de modo que, la fuerza de trabajo no sufra en sus ingresos ni se vea expuesta a las inclemencias de la desocupación. Será contradictorio la expansión de las economías, que se espera como resultado del

tratado, debilitará la capacidad de compra de los trabajadores transitoriamente desplazados de los centros de trabajo. Esta es la razón principal en que se funda la fuerte oposición de los trabajadores estadounidenses y canadienses al tratado de libre comercio puesto que consideran que los bajos salarios que perciben los trabajadores mexicanos, constituirán un aliciente poderoso para la fuga de empresas hacia nuestro país.

Conviene que mencione que los trabajadores mexicanos queremos hacer más moderna y eficiente la industria nacional y que NO busquemos prosperidad a costa de la desgracia de los demás. Quienes afirmen que como resultado de la apertura de las economías se producirá una fuga masiva de empresas y empleos hacia territorio mexicano, atraídos por el aliciente de la mano de obra barata, esgrimen en un argumento irrelevante. Hay que recordar que la apertura económica comercial de México ha generado 264 mil empleos directos en Estados Unidos. Las innovaciones tecnológicas en la producción, aplicadas a nivel mundial en la década de los ochentas, han dado origen a nuevos métodos de producción que buscan aumentar la productividad reduciendo el tiempo de transformación de la materia prima.

Estos nuevos métodos requieren de un trabajador polivalente, de alta clasificación y de gran inteligencia, para

participar en tareas optativas y también de diseño y mejoramiento del proceso y el producto. Si en el pasado el costo de la mano de obra se consideró un factor importante para competir en el mercado mundial, hoy en día este factor sólo es funcional si se combina con otros elementos: disponibilidad de mano de obra calificada en nuevas tecnologías; baja rotación de mano de obra; alto nivel motivacional a los trabajadores con base en una buena remuneración; cercanía a los mercados principales de abasto y consumo; existencia de infraestructura de alta tecnología de comunicación; bajo costo de la mano de obra como factor decisivo para la inversión que ha dejado de existir.

CAPITULO V

PROPUESTAS Y ALTERNATIVAS EN MATERIA LABORAL ANTE EL TRATADO TRILATERAL DE LIBRE COMERCIO ENTRE MEXICO ESTADOS Y CANADA

5.1.- NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Es indispensable que se reforme la constitución en su artículo 123 específicamente, para que el H. Congreso de la Unión, y en particular la Cámara de Diputados, retome las facultades en materia de trabajo para garantizar cabalmente la expresión de la voluntad nacional en esta materia.

Recordando aquella época revolucionaria, hacia los años de 1910-1928, fecha en que considero que el movimiento armado en México terminó, las condiciones laborales de los trabajadores, eran muy distintas a las de ahora. En aquel tiempo; la parte patronal abusaba en mayor proporción de los

derechos humanos y laborales de los obreros, las condiciones generales de trabajo eran deplorables, las jornadas de trabajo eran insufribles, el uso excesivo de trabajadores menores de edad era notorio, el patrón no le proporcionaba al trabajador ningún tipo de asistencia médica, así como de bienestar familiar.

Los tiempos han cambiado, sin embargo el artículo 123 constitucional creado el 5 de febrero de 1917, sigue vigente. Es cierto que en aquél tiempo, era necesario crear condiciones de trabajo favorables hacia la clase obrera, es decir expedir una ley reglamentaria, de carácter proteccionista; hoy ante la notoria apertura comercial, es necesario reformarlo para reestructurar los principios laborales en nuestro país; fomenta el mejoramiento de las relaciones obrero-patronales, a través de un diálogo constante, sincero y abierto. ¿Cómo lograr lo anterior? yo propongo llevar a cabo profundas reformas al artículo 123 constitucional, en materia de indemnizaciones, retiros voluntarios, separaciones injustificadas, conflictos de carácter individual y también colectivos.

Empezaré hablando por indemnizaciones, los trabajadores mexicanos, algunos no todos, se han podido informar de los derechos que otorga el artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, y en vez de aprovecharlo a través de su trabajo,

lo canalizan por la vía del conflicto laboral, ruptura de las relaciones laborales y a veces inician un procedimiento judicial en contra del patrón. Esto provoca una disminución y desequilibrio en los factores de la producción.

El Gobierno Mexicano deberá establecer condiciones más justas; igualar los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrón; reformar la impartición de justicia laboral y formular reglas claras de competitividad; fomentar la inversión de los patrones a su centro de trabajo; obligar a los patrones a otorgarles a sus trabajadores capacitación y adiestramiento, ya que con esto la mano de obra de los trabajadores Mexicanos será más calificada y de mayor calidad.

En cuanto a los retiros voluntarios, deberían establecerse mecanismos por medio de los cuales un trabajador por menos años de los establecidos por la Ley Federal del Trabajo, pueda obtener sus derechos generados. Por lo que hace a las separaciones injustas, el artículo 123 fracción XXII, hace mención a la sanción que se hace acreedor un patrón por despedir a un trabajador. Yo propondría eliminar el pago al trabajador del importe de 3 meses íntegros de salario, 12 días por año laborado y únicamente deberán prevalecer las prestaciones proporcionales generadas; esto evitaría abuso de

derecho de los trabajadores, crearía un interés por conservar su fuente de trabajo y por lograr una superación personal.

En relación a los conflictos colectivos, el gobierno mexicano debería reformar el Título Octavo Capítulo II de la Ley Federal del Trabajo y aplazar las revisiones contractuales, así como las revisiones salariales, para que no sean cada 2 y un año respectivamente. Considero injusto que cada año inflexiblemente se aumenten los salarios o ventajas económicas de los trabajadores sin ver el futuro de la propia empresa, esto es hablando de revisiones salariales.

En mi opinión, deberían establecerse Unidades y hasta Tribunales dependientes del Poder Judicial Federal para que los patrones puedan inconformarse por el alza de los salarios, así como comprobar las finanzas de sus centros de trabajo a efecto de no elevar los salarios de los trabajadores y recuperar la capacidad económica de sus empresas.

Un problema que se presenta a diario, son los sindicatos, federaciones, y confederaciones, reguladas por la fracción XVI del artículo 123 constitucional, ya que no cumplen con su función primordial de estudiar el mejoramiento y defensa de los intereses de los propios trabajadores. Muchos de ellos, anteponen los intereses de grupo o de sector a los intereses de

los miembros del gremio. Otros tantos corrompen a los trabajadores miembros, los engañan y hasta celebran convenios con los patrones, atropellando los derechos de sus representados, sin consultar previamente con ellos.

Soy un fiel convencido que el movimiento obrero organizado **NO** funciona en nuestro país, algunos de los líderes sindicalizados, no todos, deben de tener más preparación académica, y mucha más experiencia además de honestidad y rectitud. A lo largo de la historia en México, específicamente en los años de 1970 a 1982, vimos nacer, crecer y adquirir mucho poder a varios líderes sindicales, que propiciaron la corrupción en las relaciones obrero-patronales.

Yo propongo aumentar los requisitos para constituir un sindicato, federación o confederación; además de que se cree un organismo dentro de los sindicatos con miembros elegidos por los propios trabajadores para hacer valer los estatutos y salvaguardar los intereses de sus miembros. También propongo que todos los líderes obreros sean electos democráticamente por el órgano supremo de la agrupación: la asamblea general, no quiero decir con esto que los líderes obreros lleguen a ocupar cargos dentro de la agrupación ilegítimamente, sino que muchas veces se eternizan en ellos, no dándole oportunidad a otro compañero de servir para la asociación.

En resumen, y como ya lo expuse, la creación del artículo 123, como causa de los abusos del patrón hacia sus trabajadores, fue necesario en su tiempo, ahora debe ser reformado a las condiciones actuales y más ante una segura apertura comercial ya próxima con los vecinos del norte. Las legislaciones laborales de los tres países no son compatibles entre si, están fundadas y motivadas por distintas razones y circunstancias, además de que el pensamiento socio-político es otro en los habitantes de cada uno de los países miembros del Tratado.

5.2.- POSIBLES REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMO LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

El dilema para proponer un cambio en las relaciones laborales del país todavía se encuentra sujeto a ciertos logros económicos que solo se darán en el marco del Pacto para la Estabilidad competitividad y el Empleo.

Al menos puedo señalar algunas de las medidas que se tienen que obtener en la disciplina de los sectores corporativos:

- a).- Para perfilar un intercambio competitivo se tiene que llegar a una inflación comparable a la de Estados Unidos y Canadá, del orden del 5 al 7 por ciento.
- b).- Corregir el desequilibrio del sector externo.
- c).- Liberar precios conforme avance a la apertura comercial.
- d).- Una vez que concluya la etapa de privatizaciones se debe mantener el déficit fiscal en bajos niveles.

Iniciar un proyecto de cambio a fondo de las viejas reglas laborales, depende de los logros anteriores. Una nueva cultura de trabajo centrada en la productividad y en nuevas formas de relación entre los factores de la producción esta condicionada a permitir que exprese la nueva representación de los trabajadores. Este elemento es fundamental para construir y proponer cambios que ya están siendo demandados por corrientes empresariales.

En algunos momentos el Gobierno Federal, como es el caso de concertar el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad o la emisión de una nueva legislación laboral, ya

que como, lo dije anteriormente, la actual en su contenido como en su práctica, permanece alejada de la modernidad. La viabilidad de una reforma laboral tendiente a eliminar el ostensible de fase entre la modernización económica y la democracia depende de la construcción de las alianzas adecuadas en el terreno social y político y de la realización de un debate nacional, sin exclusiones que considere las ventajas y desventajas de la institucionalidad.

De llevarse a cabo estas profundas reformas que propongo, considero que se podrá lograr una mayor creación de empleos; una igualación de los salarios entre los países integrantes del T.L.C; una influencia tecnológica de los países firmantes hacia nuestro país, además de una modernización y regreso de capitales en México.

Vivimos tiempos nuevos, en donde la crisis de las actuales formas de representación sindical y las trabas existentes para su reemplazo; la inefectabilidad de la legislación en la protección de los asalariados, el carácter autoritario de los procedimientos instrumentados para transformar las relaciones laborales y el desequilibrio en la capacidad de negociación de empresas y sindicatos; deben desaparecer al momento de que se inicie el intercambio comercial, para así poder estar a la altura con los vecinos del norte.

La reforma laboral que propongo debe formar parte de un proyecto mas amplio destinado a renovar el viejo pacto corporativo centrado en el control estatal, para reemplazarlo por otro que devuelva a los asalariados la posibilidad de una defensa autónoma de los intereses y restablezca el consenso de todos los actores del escenario laboral. Las reformas laborales deben sustentarse en la democracia y en el estado de derecho, y ambos ser ejes principales del proceso de re institucionalización laboral. Esto ayudará a la solución del problema de la separación de los poderes, lograr la independencia del Poder Judicial respecto del Ejecutivo, la supremacía del orden jurídico y la definición de reglas que no dependan de la discrecionalidad gubernamental, deben ser atendidos en ese proceso.

También se deberá re definir el sentido de la intervención gubernamental en el mundo laboral para la vigilancia del cumplimiento de una legalidad así como garantizar los acuerdos formados por los mismos grupos sociales; considero que el sistema de justicia laboral tripartito tendrá que ser evaluado, ya que, es obsoleto después de siete décadas de ineficaces experiencias propongo sea reestructurado en base a mecanismos mas expeditos y mas justos y por supuesto, preservar su autonomía real respecto del poder ejecutivo.

Otro de los aspectos que a mi criterio, deberá ser reformado, es el relacionado con la unidad sindical corporativa, sostenida por hoy, por métodos autoritarios se tendrá que modificar por completo el régimen de los derechos colectivos para desmontar los controles y permitir una contienda en igualdad de condiciones para las distintas opciones organizativas. El registro de los sindicatos, la elección de las distintas directivas y su capacidad de representación no pueden depender de los criterios de oportunidad de la autoridad. Junto a los sindicatos, deberían crearse nuevas formas de representación, como los delegados de personal, que no requieran de trámite alguno para defender los intereses de sus representados.

Como ya he establecido anteriormente, es necesario otorgarle mayor importancia a los derechos individuales y restársela a los colectivos. Los primeros tendrán que ser fortalecidos, dándoles la opción a los individuos de escoger a los medios para defender sus intereses, y no que sea impuesta por la ley a través de formas simuladas de sindicalización obligatoria, como es el caso de las cláusulas de exclusión. Deberán cambiarse los mecanismos coactivos de agremiación, para evitarse la afiliación, ya que esta es un medio de acceso al empleo, así como un instrumento de obtención de privilegios para sus diligencias, también son medios para aumentar la

corrupción, entre los factores de la producción y con esto provocar un grave desequilibrio económico.

Definitivamente deberá de ser reformado, el concepto que se tiene en México por huelga, ya que originalmente fue un medio de presión legalizado por la constitución para obligar al poder patronal a negociar con los asalariados mejores condiciones de trabajo. La reglamentación posterior, se orientó a garantizar el control de la autoridad de su ejercicio y a dejarla en manos de las burocracias sindicales. El uso excesivo de éste derecho provocó un fortalecimiento en la capacidad de negociación de los sindicatos en la última década. En las actuales circunstancias y tal como está reglamentada, la huelga no sirve **A NADIE** por esto: Cada vez es más difícil estallarla, mantenerla, levantarla y obtener algún resultado de su ejercicio. Por todo esto resulta indispensable considerar otras experiencias de regulación que logren una subordinación del sindicato ante el estado.

Veo un problema serio en el sentido del tripartito en la integración de los tribunales laborales ya que las organizaciones sindicales oficiales no representan, a los asalariados; esto se resolvería, a mi juicio, creando mecanismos para que cualquiera que sea la política laboral del gobierno o el partido político que ocupe el mismo, los asalariados tengan a salvo los instrumentos

juridicos y las instancias jurisdiccionales para defender autónomamente sus intereses.

El Plan Nacional de Capacitación y Productividad, dado a conocer en junio de 1991, rechaza tajantemente la posibilidad de ofrecer como ventaja comparativa la mano de obra barata mexicana; esto es importante que lo mencione ya que será una garantía para los trabajadores mexicanos de elevar sus condiciones de vida, es decir, otorgará una importancia central a los estímulos e incentivos para los asalariados, como también la transparencia en la distribución de los beneficios que se obtengan del trabajo,.

En síntesis, puedo concluir, expresando la extrema necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo, como ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en base a los preceptos que propongo, ya que será indispensable con la próxima apertura comercial. Es un hecho que con las razones de la reforma laboral se crearán condiciones de trabajo mas óptimas, mismas que se reflejarán en la cantidad y calidad en la producción.

Debo advertir que aunque el Tratado de Libre Comercio no se llegue a ratificar, México aun así deberá reformar su Ley Federal del Trabajo, para atraer la atención de otros países que estén interesados en celebrar acuerdos comerciales con nuestro país; y además por mejorar las relaciones obrero-patronales de nuestro pueblo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá conformará la zona de libre comercio más grande del mundo si es que se ratifica por los congresos de los respectivos países, a México le proporcionará mayores posibilidades de consolidar las reformas económicas y financieras que constituyen la parte medular del actual cambio macroeconómico.

SEGUNDA.- El Tratado de Libre Comercio puede traer grandes beneficios para el país, como son la promoción de la inversión, el apoyo a la productividad y el acceso a tecnologías de punta.

TERCERA.- La apertura e integración del Tratado de Libre Comercio representa oportunidades y riesgos por la modernización que implica, así como repercusiones laborales y la capacidad para enfrentar los cambios del país. Sin embargo, la inclinación hacia maximizar los beneficios y minimizar los riesgos dependerá tanto en los términos que se firmó el Tratado, como de las políticas para modernizar el aparato productivo frente a la competencia internacional.

CUARTA.-Deberán de ser tomados en consideración diversos efectos del Tratado de Libre Comercio en los aspectos social, político e ideológico; como podrían ser: La emergencia de una sociedad mexicana demandante; El desfase entre las estructuras gubernamentales creadas para canalizar las demandas sociales; El choque que representa la cotidianidad entre las sociedades estadounidenses y canadienses con la muy particular de México y el concepto de nacionalismo, tan arraigado a la sociedad mexicana, al enfrentar el proceso de internacionalización.

QUINTA.- En la esfera de lo social, la población de México se encuentra en un proceso de reestructuración, impuesto por el modelo económico neoliberal que representa directamente la ampliación de la brecha entre las clases económicamente poderosas y los trabajadores, llevando implícita la pauperización de las clases medias. El Tratado de Libre Comercio repercutirá en este aspecto reforzando el nivel social de los sectores de la económicos más sólidos y brindando oportunidades a integrantes de clase media y populares, sin embargo, se debe tener cuidado para que la población integrada a las ramas industriales menos avanzadas no corran riesgo de quedar sin empleo, de abaratar el costo de su mano de obra o deber dedicarse a la economía subterránea.

SEXTA.- Será necesario flexibilizar las formas de adscripción de la fuerza de trabajo a los procesos de producción, sin que se traduzcan en un empeoramiento en el nivel de remuneración salarial y en un desempleo masivo, sino en un desarrollo de capacidad, productividad y calidad que consolide en un mediano plazo la posición competitiva de México.

SEPTIMA.- Las profundas desigualdades sociales de nuestro país representan un reto para México por el logro del bienestar social, así como para hacer funcionar el mercado de trabajo ante la modernización. Para que el crecimiento económico dé la base para un desarrollo social estable, es necesario que sea suficientemente dinámico para elevar el ingreso per capita y que se haga retroceder la inequitatividad en la distribución de las riquezas.

OCTAVA.-El derecho laboral puede sufrir cambios sustantivos a partir de la presión de los países que lleven a cabo la ratificación del Tratado de Libre Comercio, ya que las leyes y condiciones laborales y de seguridad social en nuestro país son OBSOLETAS y en varios rubros inferiores a los de los países celebrantes, con mayores niveles de desarrollo.

NOVENA.- Habrá que reflexionar sobre las características e implicaciones de la nueva Ley Federal del Trabajo y del Acuerdo General para Elevar la Productividad, con el objeto de dimensiones diferentes bases de cotización, para la captación de los recursos por parte del Gobierno Federal.

DECIMA.- El crecimiento genera mayores condiciones para el bienestar social, a la larga es algo imprescindible, pero de ninguna manera lo asegura. Más todavía, en varios sentidos lo puede hacer retroceder, antagonizar o crear nuevos problemas ante los cuales el derecho del trabajo deberá adaptarse a sus servicios.

DECIMO PRIMERA.- Sería conveniente que una vez que se ratifique el Tratado de Libre Comercio, el gobierno de la República participe en la revisión de los aspectos relativos a la salud y seguridad social.

DECIMO SEGUNDA.- La pasada década de crisis y ajuste estructural retrajo el crecimiento y agravó la distribución del ingreso, con lo que se abultó la deuda social con los que menos tienen, ya acumulada desde antes en virtud de las contradicciones de nuestro desarrollo social. Por eso, en la actualidad modernizar, no solo significa elevar la productividad y competitividad de la economía, sino también los niveles de

bienestar social. En este punto, el derecho laboral y la seguridad social cumple un papel vital para la supervivencia de los sectores mayoritarios de la sociedad, al garantizar los medios de subsistencia, así como las condiciones de vida, salud, y trabajo, a fin de mejorar la productividad y el mayor bienestar social.

DECIMO TERCERA.- El Tratado de Libre Comercio en la magnitud en que se pretende integrar, resulta benéfico por la introducción de adelantos en materia teórico y técnico de prevención, intervención quirúrgica y asistencia social. Sin embargo se debe señalar que los procedimientos de la seguridad social deberán ser replanteados, con el objeto de brindar los servicios con mayor eficacia y calidez.

DECIMO CUARTA.- Por las característica particulares de las áreas rurales en donde no existen atracciones para la inversión, por el escaso o nulo margen de ganancia, mano de obra poco calificada y recursos naturales en ocasiones limitados, el Estado Mexicano estará obligado a impulsar el desarrollo de las zonas rurales depauperadas, mediante estrategias de beneficio social.

DECIMO QUINTA.- Por último, quisiera establecer la importancia que implica un cambio de mentalidad tanto del patrón como del trabajador, que indudablemente tiene que darse; el patrón deberá capacitar y adiestrar a sus empleados

así como los trabajadores deberán de cuidar sus empleos esforzándose al máximo, tratando de ser mejores día a día, ya que esto repercutirá en una mejor y más sana planta productiva.

BIBLIOGRAFIA

ALVEAR ACEVEDO CARLOS

ORTEGA VENZOR ALBERTO

MARCO HISTORICO PARA UNA NEGOCIACION

Editorial.- Jus. México, 1991, Primera Edición.

AUTORES VARIOS

HACIA UN TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE

Editorial.- Miguel Ángel Porrúa. México, 1991, Primera Edición.

BLANCO MENDOZA HERMINIO

NATURALEZA Y ALCANCE DE UN TRATADO DE LIBRE COMERCIO

Editorial.- Miguel Ángel Porrúa. México, 1991, Primera Edición.

BENSUSAN AREOUS GRACIELA

LAS RELACIONES LABORALES Y EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO

Editorial.- Miguel Ángel Porrúa. México, 1992, Primera Edición.

**ESTUDIO COMPARATIVO DE LAS LEGISLACIONES
LABORALES ENTRE MEXICO Y ESTADOS UNIDOS
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**

Talleres de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social México,
1992, congreso.

GALLARDO THURLOW JUAN

**LA COORDINADORA DE ORGANISMOS EMPRESARIALES
PARA EL COMERCIO EXTERIOR**

Editorial.- Miguel Ángel Porrúa. México, 1991, Primera Edición.

GARZA TOLEDO ENRIQUE DE LA

**EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO Y EL FUTURO DE LA
CONTRATACION COLECTIVA EN MEXICO**

Editorial.- Friedrich Ebert Stiftung. E.U.A., 1992, Primera
Edición.

HERNANDEZ CAMPOS JORGE

**LA COMUNICACION ENTRE ESTADOS UNIDOS Y MEXICO
DURANTE DOS MILENIOS**

Universidad Autónoma Metropolitana. México, 1990, Primera
Edición.

HUALDE ALFREDO

LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACION

Editorial.- Harla. México, 1989, Segunda Edición.

KEHOE TIMOTHY

EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO Y LA ECONOMIA MEXICANA

Editorial.- Friedrich Ebert Stiftung. E.U.A., 1993, ensayo.

LEON SAMUEL

LA NUEVA ESTRATEGIA ECONOMICA Y LA MODERNIZACION LABORAL

Editorial.- Miguel Ángel Porrúa. México, 1992, Primera Edición.

LOYOLA DIAZ RAFAEL

EN PEMEX, LOS CAMBIOS SE ANTICIPARON

Editorial.- Miguel Ángel Porrúa. México, 1990, Primera Edición.

MORENO SALAZAR PEDRO

LA SEGURIDAD SOCIAL ANTE LA FIRMA DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO: ALGUNOS EFECTOS INMEDIATOS

Editorial.- Jus. México, 1992, Primera Edición.

NIEBLA MARIO

**LOS FOROS DE CONSULTA DEL TRATADO DE LIBRE
COMERCIO**

Editorial Miguel Ángel Porrúa. México, 1990, Primera Edición.

NOYOLA PEDRO

**EL SURGIMIENTO DE ESPACIOS ECONOMICOS
MULTINACIONALES Y LAS RELACIONES DE MEXICO CON
EUROPA, LA CUENCA DEL PACIFICO, AMERICA LATINA Y
EL CARIBE**

Editorial.- Miguel Ángel Porrúa. México, 1990, Primera Edición.

OJEDA GOMEZ MARIO

**EL CAMBIANTE CONTEXTO INTERNACIONAL A FINALES
DEL SEGUNDO MILENIO**

Universidad Autónoma Metropolitana. México, 1992, Primera Edición.

ROMO ARTURO

**EL SECTOR SOCIAL FRENTE A UN TRATADO DE LIBRE
COMERCIO**

Editorial.- Porrúa. México, 1990, Primera Edición.

RUBIO LUIS

**LA GLOBALIZACION DE LA ECONOMIA ANTE UN TRATADO
DE LIBRE COMERCIO**

Editorial.- Porrúa. México, 1991, Primera Edición.

SARUKHAN KERMEZ JOSE

LA EVOLUCION CIENTIFICA Y TECNOLOGICA

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional
Autónoma de México.

Ciudad Universitaria, México, 1990, Primera Edición.

**TRATADO DE LIBRE COMERCIO. TEXTO ORIGINAL.
SECRETARIA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL**

Talleres de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.
México, 1992, Primera Edición.

XELHUANTZI LOPEZ MARIA

**TRATADO DE LIBRE COMERCIO: PROYECTO SINDICAL,
FLEXIBILIZACION DEL MODELO LABORAL Y DE LA
ADMINISTRACION**

Editorial.- Miguel Ángel Porrúa. México, 1992, Primera Edición.

ZAMORA GERARDO

**LA POLITICA LABORAL FRENTE AL TRATADO DE LIBRE
COMERCIO**

Editorial.- Porrúa. México, 1992, Primera Edición.

LEYES CONSULTADAS:

**CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS**

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

**LEY FERDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS
SERVIDORES PUBLICOS**

LEY DEL SEGURO SOCIAL

**LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS
SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO**

**LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS
SOCIALES DE LAS FUERZAS ARMADAS DE MEXICO**

**LEY NACIONAL DE RELACIONES LABORALES (ESTADOS
UNIDOS DE AMERICA)**

**CODIGO DE TRABAJO PARA LAS PROVINCIAS DE ALBERTA
Y MANITOBA (CANADA)**

**CODIGO LABORAL PARA LAS PROVINCIAS DE ONTARIO Y
QUEBEC (CANADA)**