

89
2 Es.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

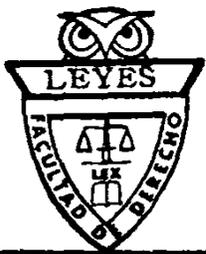
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

"LOS SINDICATOS DE CANADA, ESTADOS UNIDOS Y MEXICO ANTE EL TRATADO DE LIBRE



T E S I S
PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIATURA EN DERECHO
P R E S E N T A :
NORMA ROSA BLAS MEJIA

ASESOR DE TESIS: LIC. PORFIRIO MARQUET GUERRERO.



MEXICO, D. F.

67705

1998.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



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 esta 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.

Doy gracias a mi amigo incondicional,
quien desde el principio de mi carrera
me notificó los caminos, dándome aliento
y fuerza: "Gracias Dios".

Mi respeto y admiración al
Lic. Porfirio Marquet Guerrero,
"Gracias" por su apoyo.

A mis padres, mi amor y cariño.
"Gracias" por su incansable labor,
por su apoyo, por estar siempre conmigo.
Gracias por ser mis padres,
que Dios los bendiga.

A mis hermanos
Verónica y Juan Carlos,
"Gracias" por su apoyo y
comprensión.

*"LOS SINDICATOS DE CANADA, ESTADOS UNIDOS Y MEXICO
ANTE EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO"*

INDICE

<i>INTRODUCCION</i>	1
<i>CAPITULO I "CONCEPTOS GENERALES"</i>	4
1.1. - DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	4
1.2. - ASOCIACION	8
1.3. - SINDICATO	11
1.4. - SINDICALISMO	16
1.5. - TRATADO	18
1.6. - TRATADO INTERNACIONAL	19
1.7. - TRATADO DE LIBRE COMERCIO	22
<i>CAPITULO II "EL SINDICALISMO"</i>	25
2.1. - ORIGENES Y EVOLUCION DEL SINDICALISMO	25
2.1.1. - CANADA	31
2.1.2. - ESTADOS UNIDOS	37
2.1.3. - MEXICO	42
2.1.3.1. - GRANDES CENTRALES OBRERAS DE MEXICO	50
2.1.3.1.a. - CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA (CROM)	50
2.1.3.1.b. - CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO (CTM)	51
2.1.3.1.c. - CONGRESO DEL TRABAJO (CT)	53

2.2. - PROBLEMÁTICA DEL SINDICALISMO EN MÉXICO _____	57
--	----

CAPÍTULO III "LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO" _____ 60

3.1. - ANTECEDENTES HISTÓRICOS _____	63
3.1.1. FORMACIÓN _____	68
3.1.2. - ESTRUCTURA _____	70
3.1.3. - FUNCIONAMIENTO _____	72
3.1.3.a. - LA CONFERENCIA GENERAL _____	72
3.1.3.b. - EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN _____	75
3.1.3.c. - LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO _____	76
3.2. - LOS PRINCIPIOS SINDICALES DEL CONVENIO NÚMERO 87 Y EL DERECHO SINDICAL MEXICANO _____	80
3.2.1. - DERECHO DE SINDICACIÓN Y LIBERTAD DE AFILIACIÓN _____	81
3.2.2. - AUTONOMÍA Y DEMOCRACIA SINDICAL _____	82
3.2.3. - SEGURIDAD Y ESTABILIDAD SINDICAL _____	84
3.2.4. - DERECHO DE AFILIACIÓN, INDEPENDENCIA, PLURALISMO Y LIBERTAD SINDICAL _____	84

CAPÍTULO IV "MARCO JURÍDICO DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO" _____

4.1. - DIVISIÓN DEL DERECHO EN MÉXICO _____	90
4.1.1. - EL TRATADO _____	98
4.2. - RAÍCES HISTÓRICAS Y ESCENARIO EN QUE SE DA EL ACUERDO DE LIBRE COMERCIO ENTRE CANADA, ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO. _____	103
4.2.1. - RESULTADOS DEL ACUERDO DE LIBRE COMERCIO ENTRE CANADA Y ESTADOS UNIDOS _____	108
4.2.2. - ANTECEDENTES COMERCIALES DE MÉXICO _____	111
4.2.2.a. - EL ACUERDO GENERAL SOBRE ARANCELES Y COMERCIO (GATT) _____	116
4.2.3. - EL ACUERDO DE LIBRE COMERCIO ENTRE CANADA, ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO _____	119

CAPITULO V "EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO"

5.1. - EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA _____	135
5.2. - EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO Y SU IMPORTANCIA EN MEXICO EN MATERIA LABORAL _____	138
5.3. - ACUERDO DE COOPERACION EN MATERIA LABORAL ENTRE CANADA, ESTADOS UNIDOS Y MEXICO _____	142
5.4. - EFECTOS DEL TLC EN MATERIA LABORAL. _____	148
<i>CONCLUSIONES</i> _____	160
<i>BIBLIOGRAFIA.</i> _____	164

INTRODUCCIÓN

Este trabajo nos ayudará a comprender el proceso de la modernización en que vive el mundo y su vínculo en las relaciones laborales. En las últimas décadas los mercados de trabajo han estado sujetos a una serie de cambios que han transformado radicalmente sus formas de comportamiento, ahora hay una modalidad enorme de capitales y tecnología, materias primas, fuerza de trabajo, ya que la difusión del avance tecnológico y la computación han permitido aminorar distancias y tiempos.

Estos cambios han creado nuevas y más interesantes formas de relaciones laborales, lo que aunado a los cambios políticos y sociales han dado lugar a un nuevo orden internacional del trabajo. Esto es, los sindicatos se ven desafiados por nuevos retos que hacen necesario su recomposición, desde su ideología, definición, estructuras, etc., pues ya que como los conocemos ahora son obsoletos, fueron ideados para un momento histórico, social, político y económico, en donde había menor explosión demográfica, menos competencia con el exterior en calidad y costo de los bienes y servicios.

Pero sobre todo, lo que nos preocupa es la desigual lucha que en el corto plazo deberán enfrentar los obreros ante un mercado de trabajo exigente en capacitación en las nuevas tecnologías, debiendo competir no sólo entre mexicanos, sino inclusive con trabajadores

extranjeros, es conocido que la mano de obra calificada se traslada hacia donde se dirigen los grandes capitales y uno de los principales destinos será México.

Como punto de partida en el presente trabajo de investigación, en el *primer capítulo* estudiaremos los conceptos generales para conocer su esencia, esto nos permitirá ubicarnos en el tema, asimismo, obtendremos más elementos para comprender el tema de este trabajo de investigación. En el *segundo capítulo*, conoceremos los antecedentes históricos y evolución del sindicalismo en Canadá, en Estados Unidos así como el origen y problemática del mismo en México, de esta manera conoceremos la evolución del sindicalismo en los integrantes del Tratado de Libre Comercio ya que en la actualidad es necesario analizar. En el *tercer capítulo*, consideramos necesario estudiar la Organización Internacional del Trabajo comenzando por sus antecedentes históricos, continuando con su formación, estructura y funcionamiento. Para proseguir con un estudio al Convenio número 87 el cual se refiere a la Libertad de sindicación; y en el mismo capítulo hacemos una relación entre el convenio número 87 y el Derecho Sindical Mexicano. En el *cuarto capítulo*, pensamos que era oportuno realizar un breve análisis de la división del Derecho en México, así como describir las raíces históricas, el marco jurídico y escenario en el cual se da el Tratado de Libre Comercio entre Canadá, Estados Unidos y México. Y en el *quinto capítulo*, dentro del marco del Tratado de Libre Comercio, analizamos el “*Acuerdo de Cooperación en Materia Laboral entre Canadá, Estados Unidos y México*”, sus obligaciones de las partes firmantes y su importancia en México así como sus efectos del Tratado de Libre Comercio en materia laboral.

Finalmente se propone la creación de una organización tipo confederación, es decir, una agrupación de sindicatos de los tres países integrantes del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, los cuales serán asociaciones de trabajadores, constituidos para el estudio mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Esperamos que la propuesta contribuya a lograr una protección y salvaguarda de los derechos de los trabajadores, y procurar su mejoramiento en todos los niveles, previniendo la embestida del nuevo sindicalismo que habrá de originarse. Así tanto sus derechos como obligaciones se ajustan ante el Tratado de Libre Comercio.

CAPITULO I

“CONCEPTOS GENERALES”

En éste capítulo estudiaremos los conceptos generales que son básicos para el análisis del tema del presente trabajo de investigación. Esto permitirá que se tenga una visión más amplia del tema a tratar. Los conceptos generales a estudiar son los siguientes: Derecho Colectivo del Trabajo, Asociación, Sindicato, Sindicalismo, Tratado, Tratado Internacional y Tratado de Libre Comercio.

1.1 DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Son diversas las definiciones que en la doctrina se han formulado con respecto a éste, ya que estas pueden atender a los sujetos, al objeto, a los fines, o a la propia relación laboral entre patrón y trabajador. Esto según la época, el país y su sistema jurídico, se le ha denominado: Derecho Industrial, Derecho Social, Derecho de Clase, Derecho Obrero y Derecho del Trabajo, siendo esta última denominación más apropiada para definirla. En México el Derecho del Trabajo es individual y colectivo, así lo reconoce nuestra Carta Magna.

El Doctor Mario de la Cueva, considera que el Derecho del Trabajo “es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital...”¹, para entender en toda su extensión este concepto, se hace preciso conocer con exactitud que es la justicia social y la fórmula para obtener el citado equilibrio entre los factores de la producción.

Para nosotros el Derecho del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones laborales individuales, colectivas, intersindicales con el fin de lograr la reivindicación, protección de los trabajadores, para que alcancen todos sus objetivos sociales así como su dignidad y su superación. Entendemos que en el Derecho del Trabajo existen normas que forman el contenido del Derecho Colectivo del Trabajo, ya que los temas que analiza no pueden formarse con las normas del Derecho Individual del trabajo.

El Derecho Colectivo del Trabajo de acuerdo al Dr. Mario de la Cueva son “Los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y conflictos colectivos de trabajo”.²

Para comprender esta definición podemos desprender que:

- a) Es un derecho que atañe a grupos sociales, es decir, se les reconoce la existencia y es un haz de garantías en defensa de los grupos obreros.

¹ De la Cueva, Mario, “Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Tomo II, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986, Pág. 211.

² *Ibidem* Pág. 213

b) Persigue lograr un equilibrio entre las relaciones de trabajador y patrón, colocándolos en plano de igualdad para la concertación de las condiciones que debe respetar el contrato de trabajo.

c) Procura una solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y tener así un cierto estado de paz laboral.

d) El Derecho Colectivo del Trabajo es una garantía de libertad frente al Estado, ya que mantiene independencia de las fuerzas económicas y facilita la unión de los hombres. Así el Derecho Colectivo del Trabajo es garantía de libertad.

El Derecho Colectivo del Trabajo se ocupa de la regulación de las relaciones entre patrones y obreros o empleados, en forma colectiva, es decir, atendiendo a los intereses comunes a todos o a los grupos profesionales.

De acuerdo con el Dr. Cabanellas, el Derecho Colectivo del Trabajo: "es aquel que, teniendo por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales, o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses".³

³ Cabanellas, Guillermo, "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual", Vol. III, 20a Edición, Editorial Heliasta S.R.L., Argentina 1989, Pág. 111.

Según la definición anterior el Derecho Colectivo del Trabajo se forma tanto con las asociaciones profesionales obreras o patronales como con los convenios colectivos de condiciones de trabajo y estos mismos resuelven los conflictos entre trabajadores y patronos colectivamente organizados. El Derecho Colectivo del Trabajo responde a la naturaleza de los sujetos, ya que sus conflictos se califican de colectivos y así, el trabajador aislado no es titular del derecho de huelga, sino un conjunto de trabajadores que pueden pertenecer a un sindicato.

Debido a la transformación económica y social por la que atraviesa nuestro país, esto nos hace considerar que las nuevas relaciones existentes y futuras deben ser más justas y equitativas, protectoras y reivindicadoras para la clase trabajadora y de ésta forma hace valer sus derechos, ya sea en forma particular o colectivamente por medio de sus sindicatos, haciendo de esta manera más valederos y reales sus derechos. Y poder vivir con decoro y con una economía digna para estas familias.

Las relaciones laborales están regidas por normas protectoras pero no únicamente para la clase trabajadora, sino también a la parte del capital por lo que no la consideramos un ciento por ciento proteccionista para la clase trabajadora en algunos aspectos interviene para hacer imperativas dichas normas y sancionarlas en su debido caso es reivindicador, ya que el trabajador día a día en forma individual o colectiva o por medio de sus agrupaciones sindicales, luchan para poder realizar sus objetivos y de esa manera que se les otorgue lo que les pertenece, lo que han perdido a través del tiempo; y los instrumentos o armas que éstas tienen, son la asociación sindical y la huelga. La tutela, se da por los mínimos y los

máximos de seguridad que se encuentran plasmados en la Ley Federal del Trabajo, independientemente de las condiciones superiores a la ley, y que se negocian periódicamente en los Contratos Colectivos de Trabajo.

1.2 ASOCIACIONES

Derivado de *Associer*, del latín *associare*, reunir. Compuesto de *socius*, compañero.⁴

Podemos decir que existe asociación siempre que varias personas aparecen jurídicamente unidas para un fin común, ya que asociarse no significa otra cosa que juntarse, reunirse para un fin. Esta idea general de asociación aparece directamente unida con la de la sociabilidad natural del hombre, como una manifestación y necesidad humana.

Si la asociación busca un fin lucrativo, la encontraremos entonces en sociedades mercantiles y si su fin es la defensa de los intereses gremiales estamos hablando de asociaciones profesionales.

Las asociaciones profesionales son “la aglutinación por razones de mejora la protección laboral para quienes comparten una actividad o pertenecen a una misma empresa, se utiliza por lo común, por los trabajadores y en cuyo caso se está ante una sinónima completa con sindicato obrero o de trabajadores”.⁵

⁴ Capitant, Henri, “Vocabulario Jurídico”, Traducción Aquiles Horacio Guaglianone, Octava reimpresión, Editorial de Palma, Buenos Aires 1986, Pág. 63.

⁵ Cabanellas, Guillermo, Ob Cit, Pág. 392

El hombre tiende a agruparse para satisfacer necesidades personales similares a las de otros hombres y así, formando una agrupación que después va tomando forma hasta llegar a la asociación, el ser humano facilita la ayuda a los problemas de su propia existencia. El hombre siente la necesidad de asociarse con los demás con el fin de poder compartir con otros seres en igualdad de circunstancias sus necesidades, sus deseos, sus metas, etc.; y al momento en que el ser humano se identifica con esa asociación de la cual forma parte, ésta se convierte para él en una valiosa fuente de satisfacción personal.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 9, en su segundo párrafo, menciona que se puede formar asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta contra cualquier funcionario o autoridad, siempre y cuando esta petición se haga sin injurias y no hagan uso de la violencia o amenazas con la única finalidad de intimidar para que se resuelva a su favor, en caso contrario ésta asamblea o reunión se tendrá como ilegal.

De lo anterior se desprende que todos los individuos pueden reunirse o asociarse, para tal efecto, deben hacerlo pacíficamente sin violencia, de lo contrario no serán protegidos por la ley. El grupo de personas que se reúnen o asocian buscan defender sus intereses.

En nuestra Carta Magna, en el artículo 123 en su fracción XVI, menciona que la garantía de asociación profesional la podrán ejercer las personas catalogadas como obreros y empresarios. La ley otorga libertad de sindicarse tanto a obreros como a patrones, siendo que los trabajadores fueron los que lucharon por obtener tal derecho, los patrones gozan de

tal libertad; pero no se les debe discriminar de la libertad sindical, derecho que brinda la constitución al fenómeno productivo.

En el Código Civil para el Distrito Federal, en el artículo 2670 define a la asociación: “Cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no está prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación”.

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 define al sindicato (que es una forma de asociación) de la siguiente forma: “Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”. Los elementos de asociación profesional son dos, uno es la agrupación que puedan realizar libremente los trabajadores o patronos; el otro, a la finalidad explícita de ser para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

De acuerdo con la definición de la Ley Federal del Trabajo dice que sindicato es una asociación de trabajadores o de patronos, esto es, una asociación profesional. Así que el sindicato es una asociación profesional, siempre y cuando cumplan con los requisitos de que estén formadas por trabajadores o patronos y tengan como fin la defensa de sus respectivos intereses.

Así el tipo de sindicalismo en nuestro país es clasista ya que agrupa sólo a los trabajadores o sólo a los patronos

1.3 SINDICATO

De acuerdo a Néstor del Buen , sindicato deriva del griego *sundiké* que significa “justicia comunitaria”, y lo define como: “ La persona social libremente constituida por trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses”.⁶

Mario de la Cueva nos dice: “El sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social en las condiciones de prestación de los servicios. Y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas”.⁷

Para Garrone el sindicato “ representa una agrupación voluntaria de personas con el fin de defender los intereses profesionales. En este sentido, la agrupación puede referirse por igual tanto a patronos como a trabajadores. Incluso puede estar integrada por patronos y trabajadores a la vez”.⁸

Para Cabanellas es “ toda unión libre de personas que ejerzan misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de

⁶ De Buen Néstor, “Derecho del Trabajo”, Tomo II, Décima Edición, Editorial Porrúa S. A. , México 1994, Pág. 727

⁷ De La Cueva, Ob Cit, Pág. 283.

⁸ Garrone, José Alberto, “Diccionario Jurídico Abeledo-Perrot”, Tomo III, Primera Edición, Editorial Abeledo-Perrot, Argentina 1987, Pág. 405.

defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales”.⁹

En la Ley Federal del Trabajo en el artículo 356 lo define como: Sindicato es “la asociación de trabajadores, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”. De acuerdo con la definición anterior el sindicato sólo puede estar formado por trabajadores o por patrones, y no contempla la posibilidad de formar sindicatos mixtos, de esta manera se permitiría que cada clase luche por sus propios intereses. Esto es, los trabajadores luchan por las condiciones económicas y los patrones por la defensa de sus intereses patrimoniales.

En los países en donde existe el capitalismo, la lucha de los trabajadores se ha desarrollado principalmente en el seno de los sindicatos y se ha logrado no sólo que se suprima la prohibición de organizarse a los obreros, sino que ha reconocido a la organización obrera legalmente. La ley acepta el derecho de organizar sindicatos y considerarlos como personas jurídicas. Se ha legalizado en materia laboral sobre los sindicatos y más con el fin de reivindicar y proteger al trabajador, es con el fin de controlar y frenar su lucha cada vez más fuerte.

Retomamos ahora el concepto de sindicato del autor Manuel Alonso García, quien dice: “El sindicato podemos conceptuarlo como la asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente; constituida con fines de representación y defensa de los

⁹ Cabanellas, Guillermo, Ob Cit, Tomo VII, Pág. 433.

intereses de la profesión; y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo...»¹⁰

Resultaría problemático enumerar a todos los autores que hablan del sindicato, o bien dar un concepto del mismo por ello consideramos que con las ofrecidas es suficiente para entender lo que es sindicato.

Y por último, después de haber citado las anteriores definiciones reunimos los elementos necesarios para la existencia del sindicato, como lo son: la conciencia de clase, la decisión de lucha por sus respectivos intereses, la necesidad de colaboración y la idea de permanencia. Quedando así la definición de sindicato: “Es la asociación de trabajadores o patronos, unidos con el objeto de colaborar mutuamente para la realización de sus respectivos intereses y crear así un instrumento de lucha que permanezca a través del tiempo para las futuras generaciones”.

Las clases de sindicatos de acuerdo con el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, “los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I.- Gremiales: Los formados por trabajadores de una misma profesión oficio u especialidad.
- II.- De empresa: Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.

¹⁰ Alonso García Manuel, “Curso de Derecho del Trabajo”, Cuarta Edición, Editorial Ariel, Barcelona España, 1973, Pág. 123.

III.- Industriales: Los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama.

IV.- Nacionales de Industria: Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma industria instaladas en dos o más entidades federativas.

V.- De oficios varios: Los formados por trabajadores de diversas profesiones estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

En cuanto a la organización de los sindicatos, el artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo indica que los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos. Para determinar si existe el número mínimo de trabajadores antes señalado, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiere sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido en treinta días anteriores a la fecha de prestación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue este.

Según el artículo 363 de la Ley Federal del Trabajo, no pueden integrarse en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. La exposición de motivos del proyecto de ley, a este respecto establece que tal prohibición no implica el que dichos empleados puedan formar sindicatos especiales. No obstante, los hombres y las mujeres trabajadores pueden formar parte de un sindicato y participar en su administración y dirección con la sola taxativa de que los trabajadores menores de 16 años no pueden formar

parte de su directiva de sindicatos, como tampoco pueden hacerlo los trabajadores de nacionalidad extranjera.

Los trabajadores que vayan a constituir sindicato formularán sus estatutos que deberán contener los siguientes elementos:

- I.- Denominación que los distinga de los demás,
- II- Domicilio legal,
- III- Su objeto, o sea, la clase de trabajadores que reúna, sea por razón de sus actividades gremiales o por pertenecer a un misma empresa, o a varias empresas; dentro de una misma rama industrial.
- IV- La duración, si el sindicato se constituye por tiempo indeterminado o a plazo fijo o por obra determinada,
- V.- Condiciones de admisión de miembros,
- VI- Obligaciones y derechos de los asociados,
- VII- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias,
- VIII- La forma de convocar a asamblea época de celebración de las ordinarias y quórum representativo que se requiera para sesionar.

La ley dispone otras de las fracciones del mismo precepto que los estatutos deben indicar el procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros; periodo de duración de la directiva, normas para la administración, adquisición y disposición de bienes, patrimonio del sindicato; forma de pago con monto de las cuotas sindicales, época

de presentación de cuentas, normas para la liquidación del patrimonio sindical y las demás que apruebe la asamblea.

Redactados y aprobados los estatutos, deberá levantarse un acta de la asamblea constitutiva autorizada por la mesa directiva y solicitar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a las juntas de Conciliación y Arbitraje, el registro del sindicato. El registro efectuado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades. Por lo que hace a la Secretaría del Trabajo, se ordena que envíe copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Hecho el registro de un Sindicato no podrá cancelarse, sino en el caso de disolución o por dejar de tener los requisitos legales; pero deberá seguirse un procedimiento jurisdiccional.

1.4 SINDICALISMO

El autor Pérez Patton nos da su definición del sindicalismo en forma concreta siendo ésta la siguiente: "El sindicalismo es una institución nacida al calor de intereses puramente obreros, ajena en su esencia a toda consideración teórica..."¹¹ Donde se cristalizan las íntimas aspiraciones proletarias vaciadas totalmente en la organización sindical y en los fines inmediatos que persigue.

¹¹ Pérez Patton, Roberto. "Derecho Social Mexicano y Legislación del Trabajo", Segunda Edición, Editorial Arayo, Buenos Aires, 1954, Pág. 206.

Guillermo Cabanellas expresa que el sindicalismo obrero “ Es la asociación formada por individuos que se agrupan en una finalidad gremial y que persigue el mejoramiento social y económico, concentrándose con el propósito de defender sus intereses laborales...”¹²

Para Duguit, “El movimiento sindicalista no es la Guerra del Proletariado contra la burguesía, sino un medio patente de pacificación y de unión, porque el movimiento sindicalista después de un periodo más o menos largo de turbaciones y aún de violencia, podrá dar a la sociedad política y económica del mañana una integración que no ha conocido nunca la sociedad...”¹³, porque el movimiento sindicalista obrero es una transformación para todas las clases sociales coordinadas armónicamente.

Néstor del Buen, opina y reconoce que el sindicalismo en México es clasista; pero el obrero mexicano carece de conciencia de clase, la cual supone un estudio más avanzado en la preparación del hombre frente a la lucha de clases pero no es una constante en el hombre sindical... ”¹⁴, y aclara, “nuestro sindicalismo es clasista sobre la base de un concepto económico pero no político ni ideológico en la clase social...”¹⁵

Coincidimos con el profesor, en el sentido que existe una falta de conciencia de la clase en el obrero mexicano lo que atribuimos a la falta de preparación política e intelectual de la materia.

¹² Cabanellas, Guillermo, “Derecho Sindical y Corporativo”, Primera Edición, Editorial Atalaya, Buenos Aires 1946, Pág. 57.

¹³ Duguit, León, Citado por Guillermo Cabanellas, “Compendio de Derecho Laboral”, Tomo II, Editorial Bibliográfica OMEBA, Buenos Aires, 1993, Pág. 571.

¹⁴ De Buen, Néstor, “Derecho del Trabajo”, Ob Cit, Pág. 524.

¹⁵ *Ibidem*, Pág. 527.

Entendemos que sindicalismo es la teoría y práctica del movimiento obrero profesionalmente organizado, destinado a procurar la transformación de la vida social y del Estado. Y creemos que la sindicalización es un derecho de los trabajadores, pues los sindicatos constituyen un instrumento de lucha de la clase obrera con caracteres propios, con fines específicos, con tácticas autónomas de acción, en una palabra, con una naturaleza general bien distinta a cualquier forma de agrupamiento.

1.5 TRATADO

El autor Couture, en su obra "Vocabulario Jurídico", nos define al tratado en sentido general de la siguiente manera: "Es la obra que estudia de manera acabada una materia o un tema esencial de ella".¹⁶

También el mismo autor considera que es "el acto jurídico concertado entre dos o más Estados, mediante sus respectivos órganos competentes, con el objeto de establecer normas comunes de derecho internacional"¹⁷

En ambas acepciones, procede del latín *tractatus*, derivado del verbo *tracto, -are* - manejar, tratar ha alguien o algo- propiamente.

¹⁶ Couture, Eduardo, "Vocabulario Jurídico", 5a reimpresión, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1993, Pág. 571.

¹⁷ *Ibidem*, 572.

Existen tratados de interés suscritos en el curso de los tiempos como efecto casi siempre de las guerras para consagrar la victoria de uno de los bandos y con la ilusión de perpetuar el triunfo y de asentar una paz duradera.

De acuerdo con el autor Cabanellas se entiende por tratado " al acuerdo solemne sobre un conjunto de problemas o asuntos de importancia considerables y que se contraponen a las declaraciones, notas, protocolos y otras fuentes de convenciones y trascendencia menor ".¹⁸

El tratado es un ajuste, un convenio o conclusión de un negocio o materia, después de haberse conferido y hablado sobre ella. Es un discurso que comprende o explica las especies concernientes a una materia determinada.

1.6 TRATADO INTERNACIONAL

El Dr. Borrel define al Tratado Internacional como " El acuerdo entre dos o más estados para establecer o regular sus relaciones constituyendo derechos y obligaciones recíprocas, los que pueden tener como objeto una o varias materias determinadas, las que pueden versar sobre asuntos económicos, fronterizos, de salud, del espacio aéreo, culturales de inmigración, de trabajo y otros. También pueden establecerse o acordarse los tratados para prevenir o evitar el enfrentamiento o conflictos que entre ellos ocurran o puedan surgir".¹⁹

¹⁸ Cabanellas, Guillermo, Ob Cit, Tomo VIII, Pág. 200.

¹⁹ Borrel Navarro, Miguel, "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo", 2a Edición, Editorial PAC; México, 1990, Pág. 38.

El Derecho Internacional tiene como fuente fundamental a los tratados internacionales; los cuales se dividen en bilaterales o multilaterales, dependiendo de la participación de dos o más entidades internacionales que intervengan en la celebración de los mismos. Los primeros se caracterizan porque involucran únicamente a dos contrapartes respecto a problemáticas concretas como pueden ser: límites, comercio, préstamos, cesión, alianza u otros; los segundos generalmente adoptan reglas o normas de Derecho Internacional en una materia común.

Aunque los tratados han recibido diferentes denominaciones, todas ellas aluden, básicamente, al acuerdo de las partes de establecer derechos y obligaciones mutuas con arreglo a preceptos jurídicos internacionales. La expresión tratado es empleada en ocasiones para hacer referencia al instrumento escrito que registra o contiene dicho acuerdo.

La Convención de Viena sobre el Derecho de los tratados define el tratado en su artículo segundo, inciso a, como: "Un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el Derecho Internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular".²⁰ La definición anterior sólo alude a los tratados entre Estados. Esto no significa que se niegue a otros sujetos del derecho internacional, como por ejemplo a las organizaciones internacionales, la oportunidad de celebrar tratados.

²⁰ Valdés, Raúl, "Derecho Diplomático y Tratados", Secretaría de Relaciones Exteriores, México, 1976, Pág. 82.

Un tratado contiene un preámbulo, el cual regularmente enuncia la nómina, los propósitos y motivos que conducen a los compromisos de las partes involucradas; una parte dispositiva, en la cual se consignan los derechos y obligaciones de los signatarios, las normas que se adoptan y los compromisos; finalmente, se determinan las provisiones sobre ratificación, adhesión, de otros países, fecha de entrada en vigor, vigencia, reglas de interpretación, duración, denuncias y cláusulas de terminación.

Un Tratado internacional, generalmente atraviesa por tres etapas básicas: la negociación, la firma y la ratificación. En cualquiera de estas etapas el orden interno de cada país suele requerir un procedimiento más complicado, que regularmente implica la autorización del Poder Legislativo. En México antes de firmar el tratado, éste debe ser aprobado por el Senado de la República conforme al artículo setenta y seis constitucional fracción primera, que dice:

Artículo 76 constitucional: "Son facultades exclusivas del Senado:

I.- Analizar la política exterior desarrollada por el Ejecutivo Federal con base en los informes anuales que el presidente de la república y el Secretario del Despacho correspondiente rindan al congreso, además, aprobar los tratados internacionales y convenciones diplomáticas que celebre el Ejecutivo de la Unión."

La vigencia de los tratados, salvo casos excepcionales se pone en marcha en el momento en que los países involucrados intercambian las respectivas ratificaciones. En el contenido

existe lo que se denomina “reserva” y que consiste en una declaración de un país firmante, en el sentido de excluir o modificar alguna estipulación del tratado.

Los tratados internacionales se pueden extinguir por derogación, denuncia y por expiración de los mismos. La derogación puede ser por acuerdo mutuo de las partes involucradas; la denuncia es una declaración unilateral de voluntad de una de las partes para poner término al tratado, no se admite este procedimiento si en el contenido del mismo no existe una cláusula que así lo determine.

1.7 TRATADO DE LIBRE COMERCIO

Para empezar daremos una definición de tratado comercial que es: un Acuerdo firmado entre dos países por el que se regulan las concesiones recíprocas en materia de intercambio de mercancías, pago de las mismas, aranceles a aplicar, volumen de intercambio, etc.

Asimismo, el Tratado de Libre Comercio: “Es un conjunto de reglas para fomentar las compras y las ventas entre los países, quitando paulatinamente los aranceles o impuestos que pagan los productos para entrar a otro país. Las normas que deben ser respetadas por los productos de los tres países y los mecanismos para resolver las diferencias que puedan surgir entre ellos...”²¹, y que tiene como consecuencia aumentar la productividad en los tres países firmantes por medio del acceso a tecnologías diversas, la especialización productiva

²¹ Publicación realizada por SECOFI, ¿Qué es el TLC?, México, 1994, Pág. 3.

y la ampliación de mercados; lo que repercute en las condiciones laborales empleos, salarios y prestaciones sociales de los mexicanos, estadounidenses y canadienses.

Entendemos que un tratado de libre comercio es un acuerdo entre dos o más países, que garantice la circulación de mercancías, bienes y servicios entre los países suscriptores, eliminando las barreras arancelarias y no arancelarias que obstaculizan su relación comercial.

Con la vigencia del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, en México se origina un cambio radical en el país en el sistema económico social, dicha apertura constituye un antecedente sin precedente por parte de México al competir con los Estados Unidos de Norte América y Canadá, debido a que los mexicanos sólo tenemos mano de obra barata y los países como Canadá y Estados Unidos tienen la tecnología y los recursos suficientes para arrollar a cualquier país, sin embargo, México tiene la esperanza de poder lograrlo a través del esfuerzo y la confianza y poder entrar en el campo competitivo de estos países.

El objeto del Tratado de Libre Comercio es de traer capitales a México bajo la premisa de obtener un desarrollo justo y equilibrado, así como el de proporcionar la generación de más y mejores empleos, estimular las exportaciones y fomentar la transferencia de tecnología e incentivar la planta nacional. Se deben preservar los postulados constitucionales y normativos que le asignan al Estado la prestación de determinados servicios públicos y la exportación de bienes propiedad de la nación, la apertura comercial que vive el país no se debe orientar con criterios indiscriminados que por el sólo hecho de recibir capitales

foráneos expongan bienes nacionales; y perjudique alguna actividad productiva o de servicios mexicanos.

CAPITULO II

“EL SINDICALISMO”

2.1.- ORÍGENES Y EVOLUCIÓN DEL SINDICALISMO

El sindicalismo es una de las manifestaciones del espíritu asociativo del hombre; ya que es un animal social que no puede vivir sino en comunidad, la asociación es una expresión de su necesidad de estar acompañado. A finales del siglo XVIII, aparece la organización sindical, esto como consecuencia del desarrollo industrial. La industrialización da lugar a una evolución en los países tanto económica como social, surgiendo así el proletariado.

Sin embargo, en la antigüedad clásica en Grecia, la organización industrial se desarrollaba de dos maneras: por un lado el trabajo servil, mientras que por otra parte los artesanos libres se organizaban en coaliciones. Por exigencias de la época se toleraron las coaliciones y de acuerdo a Cabanellas en el Digesto (Libro 47, Título XXII, Ley 4ª), se habla de una Ley de Solón, la cual otorga libertad a los Colegios y agrupaciones profesionales de Atenas para redactar estatutos con el fin de no incumplir las leyes del Estado. También se hace referencia de las autorizaciones para las congregaciones de barqueros y es la que se considera como la primera referencia legal en cuanto a la categoría social. En Roma, existió una organización profesional llamada los *Collegia artificum vel opificum* (Gremio

de los artífices o de los oficios), que eran congregaciones de artesanos con ciertos matices religiosos y mutualistas, según el autor constituyeron la figura prototipo del asociacionismo en la antigüedad.²²

Cabanellas hace referencia del texto de las doce tablas en esta se autoriza la existencia de colegios gremiales, a los cuales se concede el derecho para regirse por sí mismos. Los *Collegia* fueron creados en el reinado de Numa Pompilio o bajo el imperio de Servio Tulio, los cuales eran integrados por personas dedicadas a diversas actividades, entre estos destacaron los colegios de auxiliares de culto así como los joyeros, carpinteros, zapateros, y alfareros.²³

Para la constitución de un *Collegio* era necesario obtener el permiso de autoridad, en cuanto a la disolución se requería de ser acordada por sus miembros, además, no procedía si no se contaba antes con el consentimiento que aprobaba su formación. En general los *Collegia* fueron de carácter mutualista, de ayuda y socorro, así como de tipo religioso. La Ley Julia de 50 a. C. Reglamentó dos organizaciones los *Collegia compitatis*, de carácter religioso y los *Collegia* de artífices y oficios instituciones profesionales que tuvieron una fuerza política muy notable, por lo que ocasionó una persecución por parte del Estado. Ante esta situación se vetó la existencia de los colegios en el año 67 a.C., mediante restricciones dictadas por Cesar Augusto, no obstante las corporaciones se multiplicaron gozando de una gran aceptación social.

²² Santos Azuela Héctor. "Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo". 1ª Edición. UNAM. México 1987. p. 19

²³ Cabanellas Guillermo. "Compendio de Derecho Laboral". T.II., Editorial Depalma. Argentina 1968. p. 19

Sin embargo, creemos que tales organizaciones no tenían un carácter verdaderamente profesional sino más bien un carácter religioso y corporativo. Además de que tenían fondos propios y su labor correspondía al socorro mutuo, dentro de estos habían hombres libres y esclavos. Con el paso del tiempo los *Collegia* se van diferenciando además del carácter religioso con que cuentan se les da cierta protección que los conlleva a obtener un carácter político, y como ya mencionamos fueron prohibidos por la Ley Julia.

Con esto entendemos que no tienen nada que ver con los sindicatos como hoy los conocemos. Se menciona que los *Collegia artificum vel opificum* (Gremio de los artífices o de los oficios) fueron la inspiración de la formación de las corporaciones medievales, denominadas: guildas. Es en la época medieval, en el siglo VII, en la cual se encuentran los antecedentes directos del sistema sindical. Por influencia del cristianismo aparecen las guildas en los países germánicos, con carácter religioso y mutualista

De acuerdo con Euquerio Guerrero, las guildas nacen a través de "los convites que celebraban las personas dedicadas a una misma actividad para tratar diversos asuntos y, entre las viandas y las libaciones, contraían solemnes compromisos de ayudarse mutuamente en tiempos de paz o de guerra. Estas asociaciones podían ser religiosas y sociales, de artesanos y de mercaderes. Las primeras tenían como fundamento la defensa mutua de sus miembros o agrupaciones de creyentes; las segundas aseguraban a sus miembros la protección de sus personas y sus bienes".²⁴

²⁴ Guerrero Euquerio. "Relaciones Laborales". Editorial Porrúa S.A., México 1971. p. 47

Entre los siglos XII y XVIII, el taller medieval fue un régimen corporativo con características tipo familiar. La organización de estos comprendía una estructura jerárquica:

- “a) Maestro, trabajador libre, generalmente artesano y que era el propietario del centro de trabajo,
- b) Compañeros u oficiales, trabajadores asalariados, al servicio y bajo el mando del maestro,
- c) Aprendices del oficio, no remunerados por sus servicios y aspirantes a la categoría de compañeros.”²⁵

Los maestros asumían el papel del alto poder jerárquico, el aprendiz era el subordinado en relación con el maestro, sin embargo, se le consideraba como un miembro más de la familia. Cuando aprendía el oficio surtía efecto la promoción que se hiciera al puesto de oficial, esto dependía de las corporaciones. En estos talleres el oficio era generalmente artesanal, así la corporación reunió a trabajadores libres y subordinados. La corporación era la asociación de los diferentes talleres dedicados a una misma profesión. Se entiende que debido a su origen y propósito esta organización fue una asociación de maestros y un elemento que caracterizó a las corporaciones fue el religioso. Así se tienen los antecedentes de la cofradía. De acuerdo con Cabanellas las cofradías: “La cofradía aparece como una agrupación de hombres de un mismo oficio a los que unía un igual sentimiento religioso, materializado en el mutuo socorro a aquéllos miembros inválidos

²⁵ Santos Azuela, *Op cit*, p. 20

para el trabajo.”²⁶ Se ha calificado a la cofradía como la unión lograda por lazos de mutualismo piadoso, caracterizándose por presentar al obrero cumpliendo un fin religioso. Las corporaciones permanecieron durante los siglos XII al XV, debido a crisis internas sufrieron cierto resquebrajamiento lo que provocó que se debilitaran por su carácter local y gremial. Este tipo de corporaciones decayó también por su negativa actitud al otorgar los ascensos sin considerar las habilidades de sus propios integrantes. Ante esta situación los integrantes deciden desligarse de la corporación. En el año de 1776 se decreta el Edicto de Turgot, en este se otorga total libertad para realizar actividades de comercio, artes y oficios

En el siglo XII aparece una nueva forma de asociación, nos referimos a los Gremios, que era una “asociación de patronos organizados para defender sus intereses frente al consumidor y frente a los propios compañeros, extendiendo su acción hasta la defensa de sus intereses frente a los señores, a los municipios y a las autoridades, en general, cuando intentaban acosarlos demasiado”.²⁷

La actividad de los Gremios era de tipo comercial, y las utilidades eran repartidas entre los miembros de la organización. Realizaban actividades de monopolio con respecto a determinadas industrias o profesiones. Además de que tenían una actividad religiosa ya que rendían culto a un determinado santo, con el fin de alentar su sentimiento cristiano. Con el paso del tiempo se observaron vicios en la estructura de los Gremios, lo que provocó

²⁶ Cabanellas Guillermo. “Derecho Sindical y Corporativo”. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires 1959. P 42

²⁷ Charis Gómez Roberto. “Derecho Internacional del Trabajo”. 1ª Edición. Edit. Porrúa S.A. México 1994.p 110

su desaparición. Realmente se encontró su prohibición en diversas leyes como los son: “la Ley de Prusia de 1731; la Ley de Toscana, de 1770; el Edicto de Turgot, durante el reinado de Luis XVI que data de 1776. Finalmente, el 14 de junio de 1791 la Loi Le Chapelier prohíbe la constitución de los gremios”.²⁸

Sin embargo, a partir de la promulgación de las leyes antes mencionadas se llega a la *etapa de la prohibición*, en la cual existió una supresión a todas las agrupaciones de ciudadanos. Más tarde se desarrolla una nueva *etapa de tolerancia*, en esta se crea cierta conciencia por los problemas de la clase trabajadora, los decretos anteriores que prohibían las asociaciones quedaron sin efecto. La mencionada etapa se desarrolla de los años de 1848 a 1883, y se le conoció como la revolución de 1848 en Francia. En el año de 1884 en el mismo país se manifestaron por la reglamentación del derecho de asociación, a este período se le conoció como *etapa de reglamentación*.

Sin embargo, la fábrica se moderniza a través de la manufactura: “Los artesanos enriquecidos, los comerciantes y usureros, instalaron inicialmente talleres, y más adelante fábricas; crearon grandes plantaciones y se convirtieron en capitalistas; los campesinos y artesanos arruinados fueron transformándose en asalariados, en obreros desprovistos de medios de producción y obligados para subsistir, a contratarse con su explotador”.²⁹ Con la revolución industrial se reestructuran las relaciones laborales, principalmente en Europa, esto provoca más adelante la desaparición de la organización gremial.

²⁸ Ibid, p 113

²⁹ Santos Azuela Héctor, Op Cit. p 24

A continuación dentro del contexto del sindicalismo, analizaremos el mismo en los países integrantes del Tratado de Libre Comercio, es decir, Canadá, Estados Unidos y México. Principiando en cada apartado con una breve explicación geográfica y política de cada país.

2.1.1.- CANADÁ

El Canadá es en extensión el primer país de este hemisferio, y el segundo en el mundo aunque uno de los menos poblados. El Canadá tiene un sistema de gobierno Parlamentario, cuyo origen se encuentra en el estatuto de la América Británica del norte de 1857, que establece: "habrá un parlamento en el Canadá, compuesto por la Reina, la Cámara Alta o Senado y la Cámara de los Comunes". La Reina de Inglaterra es también reina del Canadá y, también como tal, Jefe de Estado que reina pero no gobierna. El representante de la reina en Canadá es el Gobernador General, nombrado generalmente por cinco años, a instancia y recomendación del Primer Ministro. El Poder Legislativo del Canadá reside en la Cámara de los Comunes y en el Senado. El Poder Judicial es independiente y se ejerce a través de la Corte Suprema de Justicia, el Tribunal de Cuentas y los Tribunales de Justicia, cuyos Magistrados son nombrados por el Gobernador General. El Senado se compone de 102 Senadores, nombrados por el Gobernador General a recomendación, también, del Primer Ministro. La función del Senado es examinar, aprobar o rechazar toda la legislación que pasa la Cámara de los Comunes, esta se compone de 264 Diputados, incluyendo a los Magistrados y al Primer Ministro.

La Constitución Canadiense, que establece el gobierno y las delegaciones de la actividad federal y provinciales no está reflejada en un documento escrito. Más bien es una combinación de estatutos (como el de la América Británica del Norte de 1867), leyes y decretos, más significativo aún, de las prácticas y costumbres parlamentarias inglesas, sobre las que ha modelado el sistema parlamentario del Canadá. De acuerdo con el Acta Canadá es una Confederación compuesta por diez provincias y dos territorios.³⁰ El Poder Federal controla la política exterior, la defensa nacional y las finanzas públicas. En 1982 Canadá recuperó el Acta de América del Norte, que se guardaba en Londres, con lo cual pudo ya gozar del derecho de enmendar las leyes constitucionales sin tener que solicitar permiso al Reino Unido.³¹

Continuando con este apartado, ahora realizaremos un estudio de la evolución del sindicalismo a través de su historia hasta nuestros días, siendo éste el tema del presente trabajo de investigación.

Por otra parte, de acuerdo a Gregory S. Kealey, en su obra publicada por el Centro sobre Investigaciones de América del Norte (CISAN), la historia de la clase trabajadora canadiense se puede dividir en cinco periodos para su mejor entendimiento; y a continuación trataremos de resumirla. *El primer periodo* se desarrolla antes del año 1850, en el cual, la clase trabajadora canadiense se desarrolla de la siguiente manera: en el campo, el objetivo principal fue resistir la proletarización que era cada vez más evidente a medida

³⁰ Guzmán Ferrer Martín Luis, "El Canadá Política y Economía", 1ª Edición, Fondo de Cultura Económica, México 1973. p.15

³¹ *Ibid.*, p. 16

que la relación tierra-mano de obra empezaba a cambiar. En las ciudades, los plebeyos se dedicaron a realizar actividades tendientes a causar motines, también iniciaron la formación de uniones gremiales y sindicatos más familiares que tan sólo en Canadá condujeron a unas 45 huelgas antes de 1850.³²

El segundo periodo abarca desde finales de los años cuarenta hasta los años noventa del siglo XIX, en esta época el modo capitalista de producción triunfó y gran número de canadienses se proletarizaron; los capitalistas canadienses superaron problemas importantes para el desarrollo de la fuerza laboral asalariada que existía en el país, ayudados por la inmigración causada por la hambruna irlandesa a finales de 1840 y principios de 1890. Además de los inmigrantes, se reclutaba a la población campesina indígena y de los talleres artesanales que se encontraban en Quebec, para contratarlos como trabajadores asalariados. De esta manera los trabajadores canadienses se dividieron en diferentes ámbitos como son: artesanos contra trabajadores no calificados, hombres contra mujeres e indígenas contra irlandeses y otros grupos de inmigrantes. Los industriales no lograron controlar el proceso laboral y recurrieron a los recortes salariales y a las intromisiones en el proceso laboral, estas actitudes provocaron una revuelta laboral masiva.

Sin embargo, los Caballeros de los Trabajadores (*Knights of Labor*) intentaron organizar a los trabajadores sin importar su género, raza o etnia, lanzando candidatos laborales independientes e influyendo en la política de la nación. Se creó de esta forma la Real Comisión de Relaciones entre el Trabajo y el Capital, y con la creación de diversas oficinas

³² Gutiérrez H. Teresa. "Canadá en Transición", UNAM, CISAN. México 1994. p.497

provinciales para los trabajadores. El propósito de los Caballeros tiene gran importancia ya que los trabajadores se encontraban divididos en: las operarias de fábricas, los trabajadores calificados y los jornaleros ocuparon diferentes espacios dentro de la clase trabajadora. Los artesanos continuaron controlando gran parte de su trabajo, tanto el de sus ayudantes como el de los jornaleros, dirigieron el movimiento sindical socialista. Sus ideas socialistas se basaban en controlar a la producción y a la sociedad, ya que la producción para su aprovechamiento aseguraría la igualdad social. En el siglo XIX los trabajadores eran empleados como bestias, entre sus objetivos se encontraban: evitar la carga excesiva de trabajo y lograr obtener un salario justo que les permitiera mantener a sus familias. Por lo mismo se rebelaban con frecuencia y pocas veces formaron sindicatos permanentes.

El tercer periodo se desarrolla de los años noventa del siglo XIX hasta la Segunda Guerra Mundial. En esta época se dio una Revolución Industrial en Norteamérica, debido a los nuevos sistemas que reglamentaron el trabajo, implicando en la producción, con esto se dio por terminada la relación existente entre el artesano y el jornalero, al generalizar a los operarios de las fábricas. Los cambios en la naturaleza de la producción llevaron a los trabajadores de las fábricas al sindicalismo industrial. La capacidad de los trabajadores para resistir en una forma concertada, en toda la nación, se debilitó por la consolidación nacional relativamente tardía del movimiento laboral. El Congreso del Comercio y del Trabajo (*Trade and Labour Congress*), en el siglo XX, debido a la centralización llegó a la pérdida de algunos sindicatos nacionales y quebequenses, así como lo que quedaba de los Caballeros del Trabajo.

En una cuarta etapa que se desarrolla desde la década de los cuarenta hasta los años setenta del siglo XX, el desarrollo capitalista vio el surgimiento de un Estado de bienestar social como un símbolo principal. La creación de un nuevo sistema administrativo de legislación laboral, apoyado en los Consejos Laborales Federales y Provinciales, transformó las relaciones industriales, su propósito era reglamentar y limitar las luchas de los trabajadores. Esto constituyó un gran logro para los trabajadores, sin embargo, la intención era ayudar al capital para que mantuviera su posición dominante.³³

La quinta etapa es la que se considera hasta nuestros días, y es en la que se vive una crisis. En esta época los salarios decaen y prevalece la falta de seguridad en el trabajo, debido a la división internacional del trabajo surge la exportación de grandes cantidades de empleos. Esto ha dado como resultado insatisfacciones y un sindicalismo más intenso, esto desde la década de los sesenta. En la década de los setenta se encontró plagada por la inflación y más deterioro de la seguridad del empleo y de las condiciones de trabajo, la crisis llegó con toda su fuerza a la clase trabajadora. Ante la crisis de “desindustrialización” se combate en este terreno en la medida de que las corporaciones han intentado combatir la crisis a través de diversos medios, como son: aumentar la supervisión y los aumentos de producción (sin aumento de los salarios), efectuando paros patronales y abriendo nuevas plantas en lugares donde los trabajadores tienen poca fuerza.

El desgaste de salarios, la reducción de la autonomía, la declinación del empleo estable y la deterioro de las oportunidades de avance, han dado como resultado un aumento en la

³³ Ibid. p. 507

insatisfacción y un sindicalismo más intenso; entre las enfermeras, maestros, profesores universitarios, y otros, ha sido una militancia cada vez mayor desde la década de los sesenta. En cuanto al sector público, los trabajadores ganaron sus derechos de negociación colectiva y en algunas jurisdicciones el derecho a la huelga en la década de los sesenta y principios de los setenta. La legislación del sector público en cuanto a negociaciones colectivas es muy restrictiva, sin siquiera acercarse en forma alguna a los derechos de los trabajadores del sector privado, por ejemplo: el derecho a huelga está prohibido en muchas jurisdicciones como Ontario y Nueva Escocia. Este es el grupo de trabajadores que enfrenta los ataques más estridentes del gobierno. Desde 1975 hasta la fecha los sindicatos fueron fuertemente atacados y todavía continúan bajo estos ataques; la década de los ochenta y el principios de los noventa han sido tiempos muy difíciles para los trabajadores canadienses. El Derecho que rige las relaciones entre el patrón y el obrero se denomina "Derecho del amo y del criado", (*Law of Master and Servant*), término que creemos no es el indicado para aplicarse a las relaciones que deban existir entre el comerciante o del industrial y los que trabajan en su empresa, se supone que le ayudan a obtener fortuna.

Las buenas relaciones entre patronos y obreros son esenciales para el bienestar de la sociedad y cuando faltan, la culpa es de ambas partes, puesto que son malos patronos y malos obreros. Los malos empresarios fueron los responsables del movimiento sindicalista. Sin embargo, se ha progresado mucho desde que un sindicato se consideraba en Derecho como una asociación ilegal. Actualmente el obrero que no se inscribe en un sindicato que agrupe a los de su oficio o especialidad contribuye a debilitar un sistema que ha demostrado

ser de un valor incalculable ya que la labor llevada a cabo por los sindicatos en los últimos cincuenta años para mejorar las condiciones laborales, es inapreciable.³⁴

Canadá cuenta con una gran estructura jurídica en materia de condiciones generales de trabajo y sobre todo de indemnizaciones, en donde el Estado asume la responsabilidad de indemnizar los accidentes de trabajo, esta obligación forma parte del sistema de Seguros Sociales de todo el país. El Canadá es hoy más maduro, el país se ha transformado industrialmente y la evolución en las comunicaciones ha permitido la creación de una nación más unida. A la comunidad canadiense le preocupa su prosperidad futura, la creación de empleos (para una fuerza de trabajo que crece más rápidamente que la de cualquier otro país industrial) y la administración de sus innumerables recursos naturales.

2.1.2.- ESTADOS UNIDOS

Estados Unidos es el segundo país en tamaño del Hemisferio Occidental, después de Canadá, y cuarto de la tierra. Es una República Federal dividida en cincuenta Estados de amplia autonomía, entre ellos las ex colonias de Alaska y Hawaii, que adquirieron la categoría de Estados Federados en 1959 y 1960 respectivamente, además de un Distrito Federal. Además, cuenta con diversos territorios bajo su soberanía, como Puerto Rico que es un estado asociado a EE.UU., la zona central de Panamá por un tiempo determinado y algunos archipiélagos del Caribe y del Pacífico

³⁴ Rubenstein Ronald. "Iniciación al Derecho Inglés", Casa Editorial Bosh. España 1956.p. 213

“En cuanto a su gobierno, el país se rige por la constitución del año de 1787. En cuanto a su Sistema Ejecutivo: el Presidente es elegido junto con el Vicepresidente, para un período de cuatro años y puede ser reelegible una sola vez. La elección del presidente de la siguiente manera: el pueblo de cada estado vota por un colegio electoral compuesto de tantos electores como senadores y representantes tiene el estado en el Congreso Federal, más tres por el Distrito de Columbia, 538 en total, tales electores votan por el Presidente. Esto es, el partido que obtiene la mayoría en cada estado gana todos los electores respectivos, y éstos están obligados a votar por el candidato previamente escogido. El Poder Legislativo corresponde al Congreso formado por dos cámaras: el Senado y la Cámara de Representantes. El Senado esta integrado por dos Senadores por cada Estado, elegidos por el pueblo para seis años, la tercera parte es renovada cada dos años. En cuanto a la Cámara de Representantes esta compuesta por 435 miembros elegidos en proporción a la población, para un período de dos años. El Vicepresidente de la República es Presidente del Senado, teniendo sólo voto para el caso de empate. El Poder Judicial se encuentra integrado por la Corte Suprema, diez Cortes de Circuito de Apelación, numerosas cortes de Distrito, la Corte de Reclamaciones y otras.”³⁵

Continuando con este apartado, ahora realizaremos un estudio de la evolución del sindicalismo a través de su historia hasta nuestros días, siendo éste el tema del presente trabajo de investigación.

³⁵ “Enciclopedia Hispánica”, preparada por el asesoramiento del Departamento. Editorial de la Enciclopedia Británica. 1ª Edición México 1990. P.116

Desde el siglo XVIII se encuentra indicios de organizaciones de trabajadores, incluso antes de la Declaración de Independencia de 1776. Tales asociaciones tienen el carácter de ayuda mutua, los artesanos y algunos trabajadores tienen la idea de la acción colectiva y se mencionan huelgas de alguna importancia, como la de los panaderos de Nueva York en 1741 o los impresores de Filadelfia en 1786. A estas asociaciones se les puede considerar como fenómenos presindicales.³⁶

Durante la primera mitad del siglo XIX, las organizaciones de trabajadores son influidas por diversas corrientes como: acción política, experiencias utópicas del tipo de los falansterios, acción profesional; siendo este último el que prevalece en la segunda mitad del siglo. La Noble Orden de los Caballeros del Trabajo, (*Noble Order of the Knights of Labor*) fundada en 1869, de tendencia socialista, funciona en primer lugar como una sociedad secreta y agrupa no solamente a obreros de todas las categorías, sino también a agricultores, pequeños comerciantes y pequeños industriales. Los Caballeros del Trabajo fueron suplantados progresivamente por una nueva federación que será el ascendente directo de la central sindical actual. El sindicalismo estadounidense tiene verdadera importancia a partir de la fundación de sus grandes federaciones: La Federación Americana del Trabajo (*The American Federation of Labor*), creada en 1881; y El Comité de Organización Industrial (*Committee of Industrial Organization*), que aboga por los sindicatos de industria, que reúnen a los trabajadores calificados o no calificados. Desde

³⁶ James Myres. Harry Laidier. Trad. Mario Marino. ¿Qué sabe usted del Gremialismo?, 1ª. Edición. Editorial Agora., Argentina 1958. p. 15

1936 el CIO aumentó el número de afiliados convirtiéndose en la organización sindical más poderosa de Estados Unidos.

"La más importante organización de sindicatos norteamericanos, que agrupa también en su seno a cierto número de canadienses, es la Federación Americana del Trabajo, conocida por las siglas A. F. L., (*American Federation of Labor*), fundada en 1881 por Samuel Gompers. La Federación contaba con principios básicos como: a) Un sólo sindicato para cada oficio, no se admiten los sindicatos duales; b) Los trabajadores autónomos e individuales no pueden ser miembros de la organización. Los trabajadores se organizan en sindicatos locales, los cuales forman a su vez sindicatos nacionales o internacionales, unidos dentro de la Federación integrada así por una agrupación de sindicatos. Esta Federación es apolítica y se limita a obtener mejores condiciones de trabajo para sus afiliados".³⁷

En 1890 se publica la Ley Sherman, que aunque dirigida a fenómenos económicos de tipo comercial e industrial es invocada por la jurisprudencia para combatir asociaciones obreras y el derecho de huelga. En octubre de 1914 se crea la *Clayton Act* que termina con las posibilidades de declarar ilegales a las asociaciones obreras. El Tratado de Paz de Versalles pone fin a la Primera Guerra Mundial, y en el mismo Tratado en la fracción XIII se preveía el establecimiento de La Organización Internacional del Trabajo conocida con las siglas O.I.T. Esta organización impulsa extraordinariamente al sindicalismo estadounidense, proporcional al desarrollo económico del país.

³⁷ Cabanellas Guillermo. "Derecho Sindical y Corporativo", Editorial Bibliográfica Argentina., Argentina 1959. p.321

El 16 de junio de 1933 se dicta la ley sobre reconstrucción industrial (*National Industrial Recovery Act*), conocida con las siglas N.I.R.A., con el fin de garantizar el derecho de asociación profesional, ésta ley deroga a la *Ley Sherman*.³⁸ En 1947, el Congreso de los Estados Unidos vota la *Ley Taft Hartley*, a través de la cual se conforma la responsabilidad civil y penal de los sindicatos, además de que se refuerza la situación patronal prohibiendo el taller cerrado (*closed shop*), prohibiéndose las huelgas de simpatía, la retención por parte del patrono de la cuota sindical, salvo permiso por escrito del interesado, y se prohíbe la huelga de empleados estatales.

El Congreso de Organizaciones Industriales y la Federación Americana del Trabajo, se manifestaron en contra de la aplicación de tal Ley. El presidente de los Estados Unidos Harry S. Truman, en su mensaje al Congreso, el 5 de enero de 1949, aludió al restablecimiento sin atenuantes de la *Ley Wagner*, sin embargo, la modificación de la *Ley Taft-Hartley* no pudo realizarse parlamentariamente, por la coalición de los republicanos y los demócratas del sur. La aplicación de la ley tuvo una vigencia de veinte años, aunque los sindicatos llamaron a esta, al menos en el momento de su creación, ley de esclavitud.³⁹

En el sindicalismo estadounidense el hecho más importante es " la unión de las dos asociaciones sindicales obreras en diciembre de 1955, la Federación Americana del Trabajo (AFL), y el Congreso de la Organización Industrial (CIO) en una sola organización".⁴⁰ La fusión de estas asociaciones conservó sus iniciales completas de sus dos elementos

³⁸ *Ibid.*, p.319

³⁹ James Myres. Harry Laidier: *Op. cit.* p. 29

⁴⁰ Lastra Lastra Manuel, "Derecho Sindical", 1ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1991. p 192

constitutivos, AFL-CIO. Desde entonces, la AFL-CIO constituye con su enorme poder material y sus millones de afiliados, la central dominante en casi todos los niveles de la vida productiva estadounidense. La unión de estas dos organizaciones tuvo como consecuencia una cifra de quince millones de trabajadores miembros, ejerciendo gran influencia en la vida política, económica y social de Estados Unidos.⁴¹

2.1.3.-MEXICO

México se rige por la Constitución de 1917, en cuanto a su gobierno es importante señalar que se encuentra conformado de la siguiente manera: el Poder Ejecutivo lo ejerce el Presidente el cual es elegido por sufragio universal para desempeñar el cargo por un periodo de seis años, no pudiéndose reelegir. También se conforma por diecisiete secretarios de Estado, el Gobernador del Distrito Federal, el Procurador General. El Poder Legislativo corresponde al Congreso que se encuentra compuesto por dos cámaras: de Diputados y el Senado. La Cámara de Diputados la forman 500 miembros elegidos por tres años, 300 por mayoría simple y 200 divididos proporcionalmente entre los partidos que no obtengan representantes por mayoría simple, pero por lo menos deben contar con el 1.5% de la votación. El Senado cuenta 128 miembros, cuatro elegidos por cada estado y por el Distrito Federal por un periodo de seis años. El Poder Judicial deposita el ejercicio en la Suprema Corte de Justicia, en el Tribunal Electoral, en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito, en Juzgados de Distrito y en un Consejo de Judicatura Federal. En los Estados

⁴¹ Enciclopedia Hispánica. Op.cit. p. 118

el Poder Ejecutivo lo ejerce el Gobernador, el Legislativo la Legislatura Local, el Judicial el Tribunal Superior de Justicia del Estado.⁴²

Continuando con el apartado, ahora realizaremos un estudio de la evolución del sindicalismo a través de su historia hasta nuestros días, siendo éste el tema del presente trabajo de investigación.

La organización de más desarrollo con un sentido laboral, fue el gremio cuyos antecedentes históricos los encontramos en la cofradía. En la colonia las organizaciones de trabajadores, surgen debido a la gran influencia de la iglesia católica y son las cofradías de los artesanos, de las cuales su objetivo era el auxilio mutuo de los asociados y el fin religioso era festejar a los santos patronos.⁴³

El desarrollo del trabajador en esta época es muy lento, a medida de que se desarrolla y expande la industria en México, artesanos y campesinos se desplazan hacia ella. Así se forman los primeros núcleos de una clase obrera. Es en 1779 cuando los obreros del gran Estanco de Tabasco forman la primer referencia de la lucha organizada del trabajador en la colonia, ya que salieron hasta el palacio del Virrey de la Nueva España Martín Mayorga y lo obligaron a retirar el decreto en el cual se aumentaban las horas de trabajo.⁴⁴

⁴² Ibid, p. 1822

⁴³ Cabanellas Guillermo: Op. cit., p. 42

⁴⁴ Rubens Iscaro, "Historia del Movimiento Sindical", T.II, 2ª Edición, Edit. Ciencias del Hombre. Argentina 1974, p 117

En las siguientes décadas los objetivos del movimiento obrero se delimitaban en defender al artesano por medio de sociedades mutualistas y sin ningún interés por participar en la política. "En 1853 surge en la ciudad de México la sociedad de Socorro Mutuo, la cual más tarde se extiende a la provincia, además, fue impulsora de una huelga en 1865".⁴⁵ En el mismo año se crea una junta protectora de las clases menesterosas su finalidad era formar sociedades de socorro. Este tipo de sociedad tuvo éxito entre artesanos y trabajadores independientes, en poco tiempo llegó a tener cierto esplendor. Entre estas sociedades encontramos: "La sociedad Política Fraternal que preconizaba la igualdad entre el trabajo y el capital, la abolición de la pena de muerte, el establecimiento de talleres propios y la constitución de un fondo para financiar estos de modo individual o colectivo; la sociedad de meseros Unión y Concordia, que ayudaba a un promedio de 25 cada día con gastos de enfermería, pensiones e inhumaciones, contaba con 2000 afiliados en 1882; y la sociedad esperanza que desarrollaba las mismas funciones contaba con 1874 trabajadores del ramo de confección de vestidos".⁴⁶

El mutualismo fue un intento de lucha del artesano por su supervivencia, pero pronto desapareció. Al no prosperar la ayuda mutua entre los trabajadores surge un periodo entre 1870 y 1884, en el cual la prensa caracteriza los objetivos del movimiento obrero y se proponen formas de organización de corte socialista; "El periódico *El Socialista* en 1876, propone la creación de la Confederación de Trabajadores Mexicanos".⁴⁷

⁴⁵ "Enciclopedia de México", Tomo XII. Sabeca International Corporation. México 1994, p.7316

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ *Ibid.* p.7317

En el año de 1870 surge el Gran Círculo de Obreros, siendo su objetivo primordial la revolución social y se encontraba adherido al Comité de Londres el cual era socialista. El Gran Círculo no participaba en la Política; exigía y proponía soluciones a las necesidades del obrero como por ejemplo: el establecimiento de talleres en los que se proporcione trabajo al artesano, defensa de las garantías políticas creación de exposiciones industriales de artesanos, entre otras. Llegó a reunir 8,000 miembros en 43 sociedades afiliadas “El Gran Círculo de Obreros fue el primero en formular al Contrato Colectivo en México el cual no fue aplicado a causa de la diversidad de pensamientos; y es en 1880 cuando el Gran Círculo de Obreros desaparece. En 1876 a través de un Congreso Obrero se crea la Gran Confederación de Asociaciones de Obreros Mexicanos también apolítica su objetivo principal era el de luchar por el progreso de las clases trabajadoras”.⁴⁸

En el gobierno de Porfirio Díaz existió una represión destacada hacia los obreros. Dos grandes movimientos obreros ocurridos en ese tiempo, uno en Cananea, Sonora, (1906) y otro en Río Blanco, Veracruz., (1907), pusieron de manifiesto la fuerza que iban adquiriendo las organizaciones de trabajadores. En 1906 los trabajadores mineros de Cananea se lanzan a la huelga exigiendo reducción de la jornada, aumento del jornal, buen trato, derechos de ascensos y participación de un 75% de los trabajadores mexicanos, siendo reprimidos por Porfirio Díaz. Meses más tarde los trabajadores textiles de Orizaba llevaron a cabo un movimiento de mayores proporciones. Para reprimir el movimiento sindicalista que comenzaba a desarrollarse entre los obreros textiles de la región de Puebla

⁴⁸Alba Victor., “Historia del Movimiento Obrero en México”., Libreros Mexicanos Unidos, México 1964 p.438

y Orizaba, los socios capitalistas del Centro Industrial de Puebla pretendieron imponer un Reglamento General de Trabajo que prohibía toda organización obrera. Ese Reglamento motivó que un grupo de obreros de las fábricas de hilados y tejidos de Atlixco, Puebla se declarase en huelga, siendo apoyado por los trabajadores de Río Blanco, Santa Rosa y Nogales (Orizaba), quienes hicieron un paro en diciembre de 1906 para plantear sus propias demandas, que consistían en aumento de salarios y reducción de la jornada de trabajo. El Presidente Díaz, a instancias de los capitalistas, dispuso que el conflicto se resolviera mediante un arbitraje; pero el laudo resultó favorable a los industriales y ordenaba a los obreros reanudar inmediatamente sus labores. Esa actitud hizo que la huelga tomara caracteres francamente rebeldes, y el día 7 de enero de 1907, al dirigirse los obreros a la fábrica en compacta muchedumbre, fueron recibidos a balazos por un empleado de la empresa, lo cual provocó a la multitud, que enardecida prendió fuego a la tienda de raya. Al igual que el movimiento de Cananea, el movimiento de los obreros textiles fueron reprimidos por el Presidente Porfirio Díaz. Tanto en un caso como en otro los hermanos Flores Magón tuvieron influencia.

En la Revolución de 1910 la lucha armada sostuvo su peso en la clase campesina, el interés de ésta clase era el agrario pero nunca fue más allá de las concesiones que le daba la burguesía, y estas no lastimaban los intereses del capitalismo. Cuando trató de salirse de la línea que le marcaba la burguesía, esta fue drástica y se opuso. Los hermanos Flores Magón en 1911 dan a conocer sus ideas anarquistas, las cuales influyen en la Casa del Obrero se proclamaba la abolición de la propiedad privada y al mismo tiempo la libre iniciativa, así como la libre asociación de los seres humanos. Las ideas de los Flores

Magón sólo se desarrollaron en un movimiento espontáneo anárquico que no organizó a los trabajadores, sino únicamente los llamó a la lucha.

“Después del triunfo de la Revolución Maderista aumentaron las organizaciones obreras en la ciudad de México en 1911. Surge la Confederación de Tipógrafos de México, así mismo se agruparon los sastres, panaderos, zapateros y albañiles. Por otro lado los carpinteros, músicos y ferrocarrileros formaron sociedades mutualistas”.⁴⁹

“En 1912 se funda en Veracruz la Cámara del Trabajo independiente, para ese entonces ya existía la Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana. Los objetivos de la Confederación eran: la creación de cooperativas de trabajo y consumo, la expedición de leyes laborales, entre otros. La Confederación trató sin éxito de unificarse con la Cámara y ambas desaparecieron. En ese mismo año se funda la Casa del Obrero Mundial que no fue un sindicato pero que contribuyó a la organización del movimiento obrero. Era un lugar de reunión en el cual se discutía y se organizaba; a este se afiliaron varios organismos.”⁵⁰ En la Casa del Obrero Mundial se tomaron ideas de la no-conciliación o actuación política y la acción violenta, es decir, huelgas y sabotaje. El gobierno de Madero no aceptó el movimiento subversivo de la Casa del Obrero, por lo cual cierra la casa y los obreros ante esto rompen con Madero. Mismo que reanuda sus actividades en 1914 al triunfo de los constitucionalistas. “En 1915 se celebra un Pacto entre la Casa del Obrero y Carranza, comprometiéndose éste a dictar leyes en favor de los obreros, armaría a los trabajadores

⁴⁹ “Enciclopedia de México”, Op. cit. p. 7318

⁵⁰ Rubens Iscaro, Op cit p. 118

para que lucharan al lado del constitucionalismo. Así se formaron lo Batallones Rojos, que a las ordenes de la Burguesía van a luchar en Batallas en contra de la clase campesina, encabezadas por sus caudillos como Francisco Villa y Emiliano Zapata.”⁵¹

En febrero de 1917 se promulga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en su artículo 123 en la fracción XVI expresa lo siguiente: “Tanto los Obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales.” En el mismo año se realiza un Congreso Obrero en Tampico. En este Congreso se decide que los grupos doctrinarios debían actuar fuera de las organizaciones sindicales, además, se reafirmó el derecho de libre asociación y se recomendó la agrupación sindicalista.

Entre los años de 1917 y 1928 los poderes estatales expiden varias leyes sobre el trabajo, su fundamento se basa en las necesidades de cada región: Encontramos que la Legislación Social puede resumirse de la siguiente forma:

- En el año de 1917, Carranza emite un decreto en el cual se señala la manera de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como las medidas que debían adoptar en los casos de paros empresariales.
- El 14 de enero de 1918 en el estado de Veracruz se expide la Ley del Trabajo, convirtiéndose en la primera de la época en la República, de acuerdo con el Dr. De la Cueva, fue la primera en nuestro continente⁵².

⁵¹ Alba Victor, Op. cit, p. 441

⁵² De la Cueva Mario, Op. cit., Tomo I. p. 50

- En el año de 1919 se reglamenta el descanso semanario.
- El 18 de junio de 1824 en el estado de Veracruz, se expide una ley la cual complementa la anterior. Las demás entidades federativas la tomaron como modelo ha seguir para crear sus leyes locales. También sirvió como precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931. La Ley de Veracruz reconocía la libertad sindical así como el derecho de huelga. También contemplaba disposiciones en cuanto al salario. Esto entre otras disposiciones ayudó a elevar el nivel de vida de los trabajadores.
- El 12 de junio de 1925 es promulgada la Ley del Trabajo del estado de Tamaulipas, que sirvió también de modelo a la Ley Federal del Trabajo de 1931.
- En 1925, se expide la ley reglamentaria de la libertad de trabajo.
- En 1926, se emite el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- En 1927, se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.
- En el año de 1929 se aprueba la reforma constitucional que federalizó la Ley del Trabajo. De esta manera se distribuyeron las competencias entre las Juntas Federales y Locales. Así se expide la Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en su artículo 123.
- En 1931, La Ley Federal del Trabajo, en esta se afirma la libertad de sindicación.
- En 1938, se aprueba el Estatuto Jurídico de los empleados del Estado.

El derecho de asociación fue reconocido en México en la Constitución Federal de 1917. De la misma Carta Magna fueron extraídas las disposiciones que inspiran la materia en

la Ley Federal del Trabajo que en su artículo 234 establece: "Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él".

2.1.3.1 Grandes Centrales Obreras de México

Por otra parte, a lo largo de la historia, han surgido grandes centrales obreras las cuales han sido de gran importancia en la vida política, económica y social del país, por lo tanto hemos decidido mencionar algunas organizaciones con sus respectivas características; con lo cual obtendremos una visión amplia del sindicalismo:

2.1.3.1.a. Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM)

Así mismo, en un Congreso Obrero, "... en 1918 se crea la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM)"⁵³, la cual reconoce la existencia de dos clases sociales, así como el derecho que tiene la clase de explotados para obtener un mejoramiento económico y moral, por medio de sindicatos y federaciones se desliga la política de la Confederación, pero acepta la actividad política de sus miembros si esto no tiene relación con el organismo sindical. Durante el Gobierno del General Obregón la organización sindical entró en un

⁵³ *Ibid.*, p. 443

periodo de auge, desde entonces empezaron los obreros a apreciar ventajas de estar reunidos para defender sus intereses.

Para el año de 1927 la CROM había decidido ser nacionalista además de estudiar y resolver todos aquellos problemas que afectaban a México, tratando de consolidar el trabajo y el capital, armónicamente. “De 1928 a 1948 los líderes de la CROM insinuaron cierto apoyo político al Partido Revolucionario Institucional (PRI), para 1950 la Confederación participó en la Campaña presidencial del Candidato Adolfo Ruiz Cortines. En 1955 la CROM se encontraba ya afiliada al Partido Revolucionario Institucional. Para 1984 la misma Confederación estaba integrada con 759 sindicatos de diversas ramas y con 900 agrupaciones campesinas. El movimiento obrero a partir de esa época, reduce el campo de su lucha a cuestiones de carácter reformista dentro del sistema capitalista, cuestiones como aumento de salario, reducción de la jornada, etc.”⁵⁴

2.1.3.1.b Confederación de Trabajadores de México (CTM)

Cuando asume al poder el Presidente Lázaro Cárdenas considera conveniente la reestructuración del movimiento obrero y propicia las condiciones para el nacimiento de la Confederación de Trabajadores de México. En 1936 se funda la Confederación de Trabajadores de México (CTM), el motivo de su fundación se debió a la necesidad de contar con un frente único, que representara todo el movimiento de la época. Actuó bajo el

⁵⁴ “Enciclopedia de México”, Op. cit. p.7321

lema "Por una Sociedad sin Clases". De acuerdo con la Declaración de Principios se afirmó: "que se lucharía por una sociedad sin clases, por la desaparición del capitalismo y como táctica utilizaría el boicot, la huelga y la manifestación pública. Impediría la intromisión en sus nascentes filas de elementos que pretendían arrastrarla a fines políticos, se lucharía por las reivindicaciones inmediatas de los trabajadores"⁵⁵

"Los objetivos proclamados por la CTM en su manifiesto del 12 de marzo de 1936 son los de trabajar por el mejoramiento de la situación del proletariado mexicano, y por la defensa de la autonomía económica, política y cultural de la nación, pero deja de constancia de que no es comunista, ni tiene la finalidad de suprimir la propiedad privada, y que tampoco tiene miras políticas, aunque la Declaración de Principios de la CTM postulaba la abolición del régimen capitalista y la validez de la lucha por el socialismo. Pero las declaraciones se contradecían a menudo entre sí y con los hechos."⁵⁶ Sin embargo, la CTM realizó diversos actos en defensa de los sucesivos gobiernos.

Después de algunos años fueron modificados los estatutos de la CTM adoptando un nuevo lema: "Por la emancipación de México", implicaba una acción con el Estado para oponerse al imperialismo, además de que se aleja de la corriente socialista. Es a partir de 1941 cuando la Confederación opta por una corriente sindical reformista y se abandona la comunista. Desde ese mismo año el Secretario General de la Confederación fue Fidel Velázquez hasta junio de 1997, con sólo una interrupción entre 1947 y 1950.

⁵⁵ Ibid., p.7323

⁵⁶ Rubens Iscaro., Op., cit., p. 121

La CTM se encuentra conformada por los sindicatos más numerosos como lo son entre otros: El Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana y el de los Trabajadores Petroleros y muchos otros así como de las federaciones locales. "No hay datos completos ni confiables sobre la afiliación sindical en México. En la década pasada y a partir de varias investigaciones se pudo estimar que en la CTM hay unos 4,500 sindicatos. Entre ellos, se encontrarían unos mil sindicatos de empresa, quizá, dos mil 800 sindicatos gremiales, unos 400 de oficios varios y casi 200 sindicatos nacionales y nacionales de industria. Los líderes obreros suelen presumir, sin bases sólidas, de cifras más altas."⁵⁷ Pronto se verá que es prioritario o posible en esa confederación: los intereses específicos de los líderes tradicionales o la posibilidad de cambio social.

2.1.3.1.c. Congreso del Trabajo (CT)

El Congreso del Trabajo fue fundado en 1966, al término de la Asamblea Nacional Revolucionaria del Proletariado Mexicano. De acuerdo con sus Estatutos, el Congreso del Congreso del Trabajo es una coalición de Confederaciones Nacionales, Federaciones, Sindicatos Nacionales, de Industria y otras agrupaciones de trabajadores que aceptan su declaración de principios, programa de acción y tácticas de lucha, sobre la base de respeto a su estructura interna, autonomía y democracia sindical; representación y personalidad jurídica. El Congreso del Trabajo es un frente proletario el cual conjunta fuerzas, determinaciones y propósitos para cumplir con los principios de la revolución mexicana. El

⁵⁷ Delabre Trejo Raúl, "La Crónica de Hoy", Martes 24 de junio de 1997, "Las dos Almas de la CTM".

CT se rige por la Constitución de la República y sus leyes reglamentarias, por su constitución interna o estatutos y es respetuoso de las estructuras de cada una de las organizaciones que lo integran.

En cuanto a su estructura se organiza en el ámbito nacional y en Delegaciones Estatales, conforme a lo dispuesto por las organizaciones miembros, en libertad, con pleno respeto a sus estructuras y con el fin de consolidar la unidad del proletariado, con determinación solidaria y propósitos reivindicatorios.

Los Organos de Dirección del Congreso son: La Asamblea Nacional, El consejo Nacional, La Comisión Ejecutiva, Las Comisiones.

“Las Organizaciones integrantes del Congreso del Trabajo son las siguientes:

1. La Confederación de Trabajadores de México, (CTM).
2. Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, (CROC).
3. Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, (FSTSE).
4. Confederación Regional Obrera Mexicana, (CROM).
5. Confederación Obrera Revolucionaria, (COR).
6. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, (STFRM).
7. Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, (MINEROS).
8. Federación de Trabajadores del Distrito Federal, (FTDF).
9. Sindicato Mexicano de Electricistas, (SME).

10. Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, (STPRM).
11. Confederación General de Trabajadores, (CGT).
12. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, (STRM).
13. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, (SNTE).
14. Federación de Agrupaciones Obreras, (FAO).
15. Confederación Revolucionaria de Trabajadores, (CRT).
16. Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, (SNTSS).
17. Asociación Sindical de Pilotos Aviadores, (ASPA).
18. Sindicato de Trabajadores del INFONAVTI.
19. Asociación Nacional de Actores, (ANDA).
20. Sindicato de Trabajadores de la Producción Cinematográfica de la República Mexicana, (STPCRM).
21. Federación Nacional de Uniones Teatrales y Espectáculos Públicos, (FNUTEP).
22. Sindicato de Trabajadores Técnicos y Manuales de Estudios y Laboratorios de la producción Cinematográfica, Similares y Conexos de la República Mexicana, (TECNICOS Y MANUALES).
23. Confederación Nacional "Martín Torres", (TEXTILES).
24. Federación Revolucionaria de Obreros Textiles, (FROT).
25. Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación, (ASSA).
26. Federación Nacional de Cañeros, (FNC).
27. Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México, (COCEM).
28. Unión Linotipográfica de la República de la República Mexicana, (ULRM).
29. Alianza de Tranviersos de México, (ATM).

30. Sindicato Industrial de Trabajadores del Ramo de la Lana y Conexos, (SIND. IND.LANA).
31. Sindicato de Trabajadores de Novedades Editores, (STNE).
32. Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Carácter Estatal de la República Mexicana, (FSTSGEMY).
33. Sindicato Nacional de Redactores de la Prensa y Trabajadores de Actividades Similares y Conexos, (REDAC. PRENSA).
34. Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados, Municipios e Instituciones Descentralizadas de los Gobiernos Estatales y Municipales de la R.M, (FSTSGEM).
35. Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Nuclear, (SUTIN).
36. Sindicato Nacional de Empleados de FONACOT, (SINEF).
37. Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, (FENASIB).
38. Confederación de Trabajadores y Campesinos, (CTC).
39. Federación Nacional de Ramo Textil y otras Industrias, (FNRTOI).
40. Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, (STERM).
41. Asociación Sindical de Ingenieros de Vuelo, (ASIV)⁵⁸.

En sus estatutos establece que los sindicatos que por sus principios o programas de acción no admitan el ideario de la Revolución Mexicana, los que tengan influencia a intereses extranacionales no podrán integrarse al Congreso del Trabajo. Este organismo se le

⁵⁸ Congreso del Trabajo, "28 años de presencia en la vida nacional. (1966-1994)". México, 1994. pp. 143-147

caracteriza por tener cierto carácter político. En el programa de acción el Congreso del Trabajo encontramos entre uno de sus objetivos principales es el procurar consolidar la alianza de los trabajadores con los demás sectores populares, para poder apoyar a los regímenes surgidos de la revolución a través de la militancia activa en el PRI. Este organismo desde su creación padece una crisis interna que hasta la fecha es muy notoria.

Las perspectivas del Congreso del Trabajo son las de una mayor exigencia para que su funcionamiento responda de manera eficaz y eficiente a las demandas de los trabajadores afiliados, para la construcción de una sociedad más justa.

2.2. -PROBLEMATICA DEL SINDICALISMO EN MÉXICO

Algunos comentaristas opinan que el decidido respaldo obrero al gobierno de la República, ha traído años de estabilidad y paz social en el país. Mientras que para otros significa compromiso político con desatención de las necesidades reales de la masa obrera.

El Gobierno pretende una política orientada hacia la protección de estabilidad y buen funcionamiento de las empresas, con el objeto de tener mayor productividad exigiéndoles a los empleadores modernizar la estructura industrial. "En México el sindicalismo sigue operando con la eficacia que el Estado requiere, para el mantenimiento de la paz social,

pero a su vez, recibe del Estado todo el apoyo necesario para que los problemas internos no destruyan la organización.”⁵⁹.

La mayoría de la clase obrera en México sufre los efectos del desempleo, la caída del salario real y el aumento de las cargas de trabajo. Sin embargo, el sindicalismo en México se encuentra en crisis y abarca tanto a sindicatos oficiales como a los independientes. Actualmente el sindicalismo oficial se encuentra frente a una situación de crisis, ya que sus dirigentes principales han envejecido y otros fallecido. Tal es el caso de Fidel Velázquez líder de la CTM quien murió en junio de 1997. El proyecto para el cambio del nuevo rumbo sindical en las dos corrientes se enfrenta a obstáculos importantes como es control del Estado sobre las relaciones laborales y sindicales que las pone en función de su política económica.

El sindicalismo oficial nunca ha buscado la vía del enfrentamiento, sino que ha preferido la aceptación pasiva de las reestructuraciones empresariales. El sindicalismo independiente ha recurrido más al enfrentamiento defensivo ante las reestructuraciones empresariales. Las corrientes independientes han logrado convertir un conflicto obrero patronal en otro por la democracia sindical. El sindicalismo mexicano va a tener que dejar de ser corporativo para integrarse en el Estado democrático moderno. Habrá de darse un cambio sustancial en la forma de representación de los sindicatos y sus trabajadores, con el fin de garantizar

⁵⁹ De Buen Néstor, “Derecho del Trabajo”, Tomo II., 10ª Edición., Editorial Porrúa, S.A., México 1994., p.705

mejores oportunidades de desarrollo y recuperación gradual del nivel de remuneración salarial.

CAPITULO III

“LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO”

Para empezar este tema es preciso dar a conocer primero una definición del Derecho Internacional, y de acuerdo a Manuel Becerra Ramírez, “es un orden jurídico descentralizado que responde a las características que prevalecen en las relaciones internacionales”.⁶⁰

Otro concepto lo retomamos de la obra del autor Nuñez y Escalante que nos dice que el fin del Derecho Internacional es “establecer y proteger los derechos de las comunidades humanas, debidamente integradas, en sus relaciones con los demás grupos humanos que se encuentran políticamente establecidos en forma de Estados independientes”.⁶¹

Es necesario hacer notar que el Derecho Internacional, se divide en Privado, Público y Social. En el siguiente capítulo analizaremos más el tema, por ahora sólo haremos una breve explicación para ubicarnos dentro del Derecho Internacional. Para el Doctor García Maynez el Derecho Internacional Privado: “es el conjunto de normas que indican en que

⁶⁰ Becerra Ramírez Manuel, “Derecho Internacional Público”, UNAM, México 1991, p 12

⁶¹ Nuñez y Escalante Robert, “Compendio de Derecho Internacional Público”, Edit. Orión, México 1970, p 9

forma deben resolverse, en materia privada, los problemas de aplicación que derivan de la pluralidad de legislaciones.”⁶²

Para el Dr. García Maynez el Derecho Internacional Público: “es el conjunto de normas que rigen las relaciones de los estados, entre sí y señalan sus derechos recíprocos”.⁶³ El Derecho Internacional del Trabajo es parte integrante del Derecho Internacional Público, pero tiene un lugar ciertamente definido dentro del ámbito del Derecho Social.

En cuanto a la definición de Derecho Internacional del Trabajo, tomamos el concepto de Barroso Figueroa que nos dice: “Es la rama de Derecho Internacional Público, que tiene por objeto estudiar, consolidar, promover y hacer progresar, con la participación de todos los sujetos de la comunidad internacional, las normas reivindicatoras de los derechos de los trabajadores, sin consideración del sexo, nacionalidad, raza, ideología política, credo religioso o cualquiera otra característica distinta de éstos.”⁶⁴ Otra definición de Derecho Internacional del Trabajo la retomamos del autor Modesto Seara Vázquez, la cual es la siguiente: “es el conjunto normativo destinado a reglamentar las relaciones entre sujetos internacionales”⁶⁵

Nosotros entendemos por Derecho Internacional del Trabajo aquel que propone establecer la justicia social en la igualdad de las relaciones de los estados, así como organismos internacionales y el individuo emanada de un vínculo laboral.

⁶² García Maynez Eduardo “Introducción al Estudio del Derecho”, Editorial Porrúa S.A., México 1988, p 150

⁶³ *Ibid*, p 145

⁶⁴ Barroso Figueroa, José. “Derecho Internacional del Trabajo”. Editorial Porrúa México 1987, p 4

⁶⁵ Seara Vázquez Modesto, “Derecho Internacional Público”, 13ª Edic., Editorial Porrúa México 1991, p 28

El contenido del Derecho Internacional del Trabajo se compone de dos partes: su contenido esencial, constituido por sus principios fundamentales y las normas creadas en los convenios y recomendaciones de la Conferencia de la organización Internacional del Trabajo. Su contenido esencial está formado por las declaraciones universales de: los derechos del trabajo, el Tratado de Versalles, la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración de Filadelfia, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y las resoluciones adoptadas en las Conferencias Panamericanas y en las Conferencias Regionales Americanas Estructuradas por la Organización Internacional del Trabajo.

Para el Derecho del Trabajo la Declaración Universal de los Derechos del Hombre posee una gran importancia, por que en ella los principios fundamentales recibieron el mismo rango y la base filosófica y jurídica que corresponde a los tradicionales derechos del hombre. El fundamento de las viejas declaraciones y el de las nuevas es uno mismo, a saber, el respeto integral a la dignidad de la persona humana. Los artículos 20, 22, 23, 24 y 25 de la Declaración, se ocupan concretamente del derecho del Trabajo, pero otras disposiciones se relacionan con ellos. La libertad de reunión y asociación; seguridad social; satisfacción de los Derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a la dignidad y al libre desarrollo de la personalidad; derecho al trabajo y a su libre elección, condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, protección contra el desempleo, salario igual para trabajo igual, sin discriminación alguna, remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador y a la familia una existencia conforme a la dignidad humana, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social, libertad sindical, derecho al

descanso, al disfrute del tiempo libre, a la limitación razonable de la jornada de trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

El hombre tiene derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica; todo esto dentro de un orden social justo.

3.1. - ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Se considera a Roberto Owen inglés (1717- 1858) y Daniel Le Grand, francés (1783-1859) como los precursores de la Legislación Internacional del Trabajo. En 1816 Owen pronunció un discurso en su fábrica de algodón "*New Lanark*", en el que pugnaba por la internacionalización de la protección de los obreros; y posteriormente en 1818 exhortó a los Estados integrantes de la Santa Alianza para que tomaran medidas destinadas a la protección internacional de los trabajadores y para la creación de una comisión del trabajo que estudiara este asunto, sin que su gestión tuviera resultados satisfactorios. Sus ideas fueron expuestas en múltiples foros internacionales, aún después de su muerte.

Por su parte, Daniel Le Grand en 1844 insistió ante los Gobiernos Europeos para que se adoptara una ley internacional y el establecimiento de un organismo cuya misión fuera producir normas jurídicas de trabajo: "... invocando las leyes de Inglaterra y Prusia, presentó una iniciativa al Parlamento Francés para que influyera sobre los Estados

industriales y le propusiera la creación de una ley internacional que redujera la jornada de trabajo a 12 horas, en los establecimientos en que se utiliza la fuerza motriz.”⁶⁶

Después de las iniciativas privadas que presentaron a diferentes gobiernos quienes pugnaban por la protección internacional del trabajador, hubo algunas iniciativas oficiales de gobiernos que trataron en el ámbito nacional e internacional unificar normas de trabajo y de crear convenios internacionales con el fin de lograr la protección del trabajador.

La primera iniciativa gubernamental de carácter nacional fue presentada por el Gobierno del Cantón Suizo de Glaris en 1855, con el objeto de celebrar una conferencia entre los diversos Cantones de ese país, para lograr la unificación nacional de la legislación del trabajo. Esta iniciativa no tuvo los resultados positivos deseados, pero sí influyó en el sentido que convocara a una conferencia internacional, a efecto de reglamentar internacionalmente la duración de la jornada de trabajo de las mujeres y los niños. Las primeras iniciativas oficiales para concertar tratados internacionales y unificar leyes de protección a los obreros tuvieron su origen en el Gobierno Suizo, en donde en el 1881 se acordó iniciar negociaciones con los principales Estados Europeos con objeto de crear una legislación internacional. Debido al poco entusiasmo, la conferencia no llega a celebrarse. Sin embargo, se sigue adelante con su iniciativa y como resultado de esos esfuerzos surgen diversas conferencias entre las que sobresalen las de Berlín, Berna y Leeds, sus conclusiones sirvieron de base para la elaboración del Tratado de Paz en Versalles.⁶⁷

⁶⁶ De la Cueva Mario. “Derecho Mexicano del Trabajo”. Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1954., p. 308.

⁶⁷ Montt Balmaceda Manuel, “Principios de Derecho Internacional”, Editorial Jurídica, Chile 1984, p 31

Así en Berlín, en 1890 se convoca a la primera conferencia internacional para tratar el tema de la protección del trabajador, tema que más adelante llevará al mundo a una evolución total. En 1897 se llevan a cabo dos congresos: el "Congreso obrero" celebrado en Zurich y el "Congreso Internacional de Legislación del Trabajo" de carácter técnico reunido en Bruselas, en tales congresos se insiste en una normativa internacional del trabajo. Como consecuencia de ésta, fue el "Congreso Internacional de Legislación Laboral" celebrado en París en 1900, origen de una "Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores" y de una "Oficina Internacional del Trabajo", con sede en Basilea.

En 1905 en Berna se dio una conferencia en la cual los representantes de quince estados acordaron las bases para dos convenios que tratan de la prohibición del uso del fósforo blanco y del trabajo nocturno de las mujeres en la industria, siendo ratificados por la mayor parte de los países signatarios. Poco después de haber estallado la Primera Guerra Mundial, surgió en el movimiento obrero una idea que fue tomando cuerpo a medida que se iban intensificando los sufrimientos y amontonando los desastres ocasionados por aquella: la de proteger internacionalmente, tan pronto como pudiese ser restablecida la paz, los intereses morales y materiales de la clase trabajadora.

"Durante la conflagración, las organizaciones sindicales de varios países, tanto beligerantes como neutrales, se reunieron en diversas conferencias y congresos en los que se propugnó, sobre todo la creación de un mecanismo de legislación internacional y la inclusión de cláusulas que afirmaran ciertos derechos fundamentales de los trabajadores en un futuro tratado de Paz. De estas conferencias se destacan la de Leeds, en 1916, con participación de

sindicalistas británicos, franceses, belgas e italianos; la de Berna en 1917, con delegados sindicales de países beligerantes centroeuropeos y neutrales, así como los dos congresos sindicales y socialistas de Londres, en 1918 y de Berna en 1919.”⁶⁸

A la conclusión de la Primera Guerra Mundial y al recrudecerse la crisis industrial, se consideró pertinente la inclusión de estos temas, en el Tratado de Paz, en Versalles. La Declaración de los Derechos Sociales del Tratado de Versalles, se inicia con un principio rector del Derecho Internacional del Trabajo el cual consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículos de comercio. Es un principio que sirve de punto de partida a la concepción nueva de nuestra disciplina.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), tuvo su origen en el Tratado de Versalles, celebrado en junio de 1919, por el que se puso término a la Primera Guerra Mundial; formó parte de la Comisión redactora de este documento, el dirigente sindical de la *American Federation of Labor*, Samuel Gompers a él se debe la inclusión de la parte XIII del Tratado, denominada “Trabajo”, que comprende un preámbulo y los artículos 387 a 427. Entre las medidas que en aquel entonces se estimaron de más urgente adopción las siguientes: Derecho de asociación, salario que asegure un mejor nivel de vida, jornada de ocho horas, día de descanso, supresión del trabajo de los niños, adopción de las medidas que faciliten la continuación de la educación y el desarrollo físico de los menores de ambos sexos, salario igual sin distinción de sexo para un trabajo de igual valor, tratamiento económico para los trabajadores extranjeros, servicio de inspección del trabajo.

⁶⁸ Bartolomei de la Cruz Héctor, “La OIT”, Edit. Depalma, Argentina 1990, p.5

El artículo 427 del Tratado de Versalles en el No. 2 de sus nueve puntos ratificó que “el derecho de asociación para la realización de todos los objetivos que no sean contrarios a las leyes, tanto para los trabajadores como para los patronos”. Principio ampliamente reforzado en dos Convenciones Internacionales promovidas por la OIT y por la Declaración Universal de los Derechos del Hombre adoptada el 10 de diciembre de 1948, por la Asamblea general de las Naciones Unidas. La propia Organización de las Naciones Unidas se ha esforzado para proteger la libertad sindical.

La Segunda Guerra Mundial, sirvió para reafirmar la conciencia de la humanidad en los derechos del hombre y en los del trabajo. Y en la Carta de las Naciones Unidas, el artículo 53 dice que las Naciones Unidas promoverán niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todas las condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

Desde el nacimiento de la OIT, en el Tratado de Versalles, se sostuvo que era un organismo internacional independiente y distinto de la Sociedad de las Naciones, tesis que se fundó principalmente en el punto de que para ser miembro de ella no se requería serlo al mismo tiempo de la Sociedad de las Naciones. No se sabe la causa, pero la Carta de las Naciones Unidas no mencionó a la OIT, por lo que algunos internacionalistas propusieron que sus funciones pasaran al Consejo Económico y Social. La institución se enfrentó al problema apoyada en una labor de veinticinco años y con el respaldo moral de los trabajadores y de los empresarios, logró firmar el acuerdo el 30 de mayo de 1946, en el que fue reconocida por las Naciones Unidas como un “organismo internacional especializado”. El cual cuenta con competencia “para emprender la acción que considere apropiada, de conformidad con

su instrumento constitutivo básico, para el cumplimiento de los propósitos expuestos en él.⁶⁹

La institución se forma con los Estados que ya eran miembros de ella antes de 1945, con los miembros de las Naciones Unidas que sostienen su ingreso y con cualquier otro Estado que obtenga en la Conferencia una votación de dos tercios de los delegados presentes. Todos los Estados gozan del derecho de retiro.

3.1.1. - FORMACION

Diversos hechos influyeron en la formación de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros:

- Las relaciones entre los movimientos sindicales nacionales se fortalecieron cada vez más durante la Primera Guerra Mundial para así lograr un mejoramiento en las condiciones de trabajo en el ámbito mundial. Cuando termina la guerra los diversos sectores se coordinan para hacerse oír en la Conferencia que pondría término al conflicto y logran establecer cláusulas al respecto en el Tratado de Versalles, como ya mencionamos se incluye en la parte XIII del Tratado, el tema denominado "Trabajo".
- En el año de 1917 estalla la Revolución Rusa, uno de sus objetivos esenciales fue el mejoramiento general de las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora.

⁶⁹ "Enciclopedia Jurídica OMEBA", T. II, Edit. Driskill S.A., Argentina 1986, p 437

- En los medios sindicales y políticos permanece la idea cada vez más fuerte de la justicia social como condición principal de la paz internacional.⁷⁰

Existen ciertos principios que inspiraron a la creación de la Organización Internacional del Trabajo y se encuentran contenidos en el preámbulo de su constitución, siendo las siguientes:

- a) La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;
- b) El trabajo no es una mercancía;
- c) La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- d) La lucha contra la necesidad debe permanecer con energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, constante y fortalecido, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un plano de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de fomentar el bienestar común.
- e) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;
- f) El logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe establecer el propósito central de la política nacional e internacional.

Además, se refiere a ciertas medidas específicas, como el reconocimiento a la libertad sindical y al derecho de la negociación colectiva, garantía de un salario vital adecuado,

⁷⁰ Montt Balmaceda Manuel, Op cit, p 32

protección al trabajador contra las enfermedades sean o no profesionales, y contra los accidentes de trabajo, protección de los niños de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, entre otras.⁷¹

3.1.2. – ESTRUCTURA

La OIT es un organismo autónomo con presupuesto propio y goza de personalidad jurídica, es decir, tiene capacidad para contratar adquirir bienes muebles e inmuebles disponer de ellos y comparecer en juicio.

También goza en territorio de cada uno de sus miembros de los privilegios e inmunidades necesarias para la realización de sus fines. Tales privilegios e inmunidades se aplican igualmente a los delegados, a la conferencia, a los miembros del Consejo de Administración, al Director General y a los funcionarios de la oficina, para que puedan ejercer con toda independencia las funciones relacionadas con el cumplimiento de los objetivos de la Organización.

La OIT consta de tres órganos fundamentales, de acuerdo con su constitución en el artículo 2o, son los siguientes:

⁷¹ “Constitución de la OIT”, Oficina Internacional del Trabajo, Suiza 1993

"a) La Conferencia General de los Representantes de los Miembros.

b) El Consejo de Administración.

c) La Oficina Internacional del Trabajo, que estará bajo la dirección del Consejo de administración".⁷²

a) La Conferencia General de los Representantes de los Miembros, constituye lo que podría llamarse el órgano legislativo del Derecho Internacional del Trabajo. El Dr. Mario de la Cueva nos dice que: "Es un cuerpo mixto que, al igual que los tribunales de trabajo y los antiguos consejos de empresa y económicos de Alemania, indica la admisión del principio de la división de la sociedad en clases".⁷³

b) El Consejo de Administración, es el órgano administrativo de la Organización Internacional del trabajo.

c) La Oficina Internacional del Trabajo, que estará bajo la dirección del Consejo de administración, con sede en Ginebra, Suiza, es la secretaría permanente de la organización Internacional del Trabajo. Se encuentra colocada bajo el control del consejo de Administración y está sometida a las reglas dictadas por éste. La Oficina estará encabezada por un Director General designado por el consejo de Administración, del que recibirá instrucciones y ante el cual será responsable de la buena marcha de la oficina Internacional del Trabajo y de la ejecución de cualesquiera otras funciones que pudiesen serle confiadas.

⁷² *Ibid.*, p. 6

⁷³ DE LA CUEVA, MARIO. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986 p.232

3.1.3. - FUNCIONAMIENTO

La finalidad suprema de la OIT, es cooperar a la realización de la paz universal de la Justicia Social, un fin cuya realización, según la Declaración de Filadelfia, se persigue por dos caminos: la formación y ejecución, por procedimientos internacionales, de proyectos de acción social y de cooperación con los pueblos miembros de la Organización y la creación del Derecho Internacional del Trabajo, lo que se alcanza en los convenios y recomendaciones que apruebe la Conferencia.

3.1.3.a. - La Conferencia General

La Conferencia es considerada como el órgano más importante. La función legislativa de la misma es fundamental, ya que en ella participan todos los países miembros en una proporción de cuatro delegados, dos representantes gubernamentales, uno por los obreros y otro por los empleadores. Los dos primeros son designados en México (para el caso de nuestro país como miembro), por el Presidente de la República a través del Secretario del Trabajo y Previsión Social, los otros son designados por las organizaciones más representativas a través de los procedimientos establecidos por el Gobierno.

La Conferencia Internacional del Trabajo "... Se pronuncia sobre los grandes rasgos de la política social internacional, elabora y adopta los convenios y recomendaciones y tiene la responsabilidad de seguir su aplicación (en base al examen técnico efectuado por órganos

independientes y a reserva de los procedimientos judiciales previstos por la constitución, admite a los estados miembros (a no ser que se trate de la admisión automática, en caso de solicitud formal por su parte, de Estados Miembros de las Naciones Unidas) y vota el presupuesto de la organización. Esta constituida por el conjunto de las delegaciones de todos los Estados Miembros de la Organización".⁷⁴

La Conferencia se reúne por lo menos una vez al año. Cada delegación nacional se encuentra integrada de cuatro miembros, esto es, de dos delegados gubernamentales, un delegado empleador y otro trabajador de cada país. Estos dos últimos delegados han de ser designados "... de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de empleadores o de trabajadores, según sea el caso, siempre que tales organizaciones existan en el país de que se trate."⁷⁵

Como ya mencionamos la función de la Conferencia es de tipo legislativo, crea normas específicas sobre diversos temas de carácter individual, colectivo o de administración laboral con el objetivo de proteger al trabajador. "La Conferencia designa en cada reunión una comisión para cada una de las cuestiones técnicas inscritas en su orden del día, así como una Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones y una Comisión de resoluciones. Designa igualmente un Comité de Redacción encargado de establecer el texto final de los convenios y recomendaciones".⁷⁶

⁷⁴ Valticos Nicolás, "Derecho Internacional del Trabajo", Editorial Tecnos, Madrid 1977, p. 211

⁷⁵ "Constitución de la OIT", Art 3, p. 7

⁷⁶ Valticos Nicolás, Ob cit p. 213

“...I) Asamblea General de los Estados Miembros, que se congrega todos los años y se denomina la Conferencia Internacional del Trabajo. Tiene como funciones las siguientes actividades:

- Elegir al Consejo de Administración.
- Adoptar el presupuesto de la OIT, financiado por contribuciones de los Estados Miembros.
- Establecer normas internacionales del trabajo y controlar su aplicación.
- Adoptar resoluciones que señalan las pautas a la política general y las actividades futuras de la OIT.
- Servir de foro mundial donde se puedan debatir los problemas sociales y laborales.
- Decidir la admisión de nuevos Estados Miembros, y
- Adoptar enmiendas a la Constitución de la OIT...”⁷⁷

El órgano más importante es la Conferencia que se encuentra integrada por representantes de los empleadores, de los trabajadores y del Gobierno, es decir, tripartita. La función fundamental de la Conferencia es de carácter legislativo, crea normas específicas sobre diversos temas de carácter individual, colectivo o de administración laboral con clara tendencia de protección al trabajador. Los idiomas oficiales de la Conferencia son el francés y el inglés. Sin embargo, existen intérpretes oficiales que realizan resúmenes de los

⁷⁷ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, “Convenios Internacionales del Trabajo Ratificados por Colombia”, Colombia, Enero 1993, p. 12

discursos presentados en español y condensan también en español los discursos pronunciados en los idiomas mencionados.

3.1.3.b. - El Consejo de Administración

El Consejo de Administración es el órgano encargado de coordinar todas las actividades de la Organización, de convocar las diversas reuniones y determinar las fechas y órdenes del día de todas ellas. Determina especialmente el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo. Designa los miembros de las diversas comisiones y especialmente de las comisiones de encuesta previstas por el artículo 26 de la Constitución.

El Consejo es elegido cada tres años por la Conferencia Internacional del Trabajo y se reúne tres veces al año. El Consejo de Administración al igual que la Conferencia es de carácter tripartito. Esta integrado por 56 miembros en la proporción siguiente:

“28 representantes de los gobiernos, 14 representantes de los empleadores, 14 representantes de los empleados. De los 28 representantes de los gobiernos, 10 serán nombrados por los miembros de mayor importancia industrial, y los 18 restantes, por los miembros designados al efecto por los delegados gubernamentales a la Conferencia con exclusión de los delegados de los 10 miembros primeramente mencionados.”⁷⁸

⁷⁸ “Constitución de la OIT”, Art 7, p. 8

Este Consejo designa entre los miembros a un Presidente y dos Vicepresidentes. Entre estas tres personas, una ha de representar al gobierno y las otras dos representan respectivamente a los trabajadores y a los empleadores, se renueva cada tres años.

El Consejo tiene como funciones las siguientes:

- Establecer el temario u orden del día de la Conferencia y demás reuniones de la OIT.
- Tomar nota de las decisiones que adopten tanto la Conferencia como las reuniones y resolver el curso que debe dárseles.
- Nombrar al Director General.
- Elegir al Director General de la oficina Internacional del Trabajo.
- Dirigir las actividades de la Oficina Internacional del Trabajo.

El Consejo tiene gran importancia pero no comparable con la que realiza la Conferencia, pues es de carácter administrativo. El Consejo ha creado, además, numerosos comités y comisiones. Algunos de ellos son de carácter permanente como: Las Comisiones de Presupuesto y de Administración de Programas de Actividades, Prácticas de expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Comisiones de Industria, Comité de libertad Sindical, etc.

3.1.3.c. - La Oficina Internacional del Trabajo

La Oficina Internacional del Trabajo, está representada por un Director General que es nombrado por el Consejo de Administración. Tiene su sede en Ginebra, Suiza.

“1. - Las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo comprenderán la compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y, en particular, el estudio de las cuestiones que hayan de someterse a la Conferencia con miras a la adopción de convenios internacionales, así como la realización de encuestas especiales ordenadas por la Conferencia o por el Consejo de Administración.

2. -A reserva de las instrucciones que pueda darle el Consejo de Administración, la Oficina:

a) preparará los documentos sobre los diversos puntos del orden del día de las reuniones de la Conferencia.

b) prestará a los gobiernos, cuando éstos la soliciten, toda la ayuda posible para elaborar una legislación basada en las decisiones de la Conferencia y para mejorar las prácticas administrativas y los sistemas de inspección;

c) cumplirá, de conformidad con las disposiciones de esta Constitución, los deberes que le incumban en relación con la aplicación efectiva de los convenios;

d) redactará y editará, en los idiomas que el Consejo de Administración considere convenientes, publicaciones sobre cuestiones relativas a la industria y al trabajo que tengan interés internacional.

3. - De un modo general, la Oficina tendrá cualesquiera otras facultades y obligaciones que la Conferencia o el Consejo de Administración considere convenientes encomendarle”.⁷⁹

“Por lo que respecta más particularmente a las normas internacionales del trabajo, la Oficina confecciona informes sobre diferentes puntos del orden del día de la Conferencia y, por lo que respecta a las normas adoptadas, prepara la documentación necesaria a los órganos encargados de controlar su aplicación. La Constitución prevé expresamente que la oficina habrá de prestar a los gobiernos, a demanda de éstos, toda ayuda adecuada para la elaboración de su legislación en base a las decisiones de la Conferencia, así como para la mejora de la práctica administrativa y de los sistemas de inspección, y que habrá de cumplir los deberes que la incumben en cuanto a la aplicación efectiva de los convenios.”⁸⁰

Las funciones de la Oficina “... se circunscriben al campo de investigación, publicación, distribución y difusión de los problemas laborales y sociales, otorgando en su caso, asesoría a los países miembros, a los sectores empresariales y obreros, para el logro de los objetivos que persigue.”⁸¹

Además de existir su Oficina Central, funcionan otras con carácter regional. La Oficina de México cumple en menor escala funciones de la regionalización pues brinda asesoría a Cuba, Haití y República Dominicana.

⁷⁹ “Constitución de la OIT”, Art. 10.

⁸⁰ Valticos Nicolás, Op cit, p 216

⁸¹ Charis Gómez Roberto, Op. cit, p. 57

La asesoría que se otorga ha sido benéfica ya que ha permitido que leyes internas sean modificadas a favor de los trabajadores brindándoles mayor seguridad y mejoría tanto a trabajadores como a empleadores y el Gobierno logra una política de principios sociales.

El conjunto de los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo constituye lo que se conoce como un Código Internacional del Trabajo. Existe una obligación constitucional para los países miembros de someter a la ratificación los convenios que apruebe la organización conforme a su procedimiento interno que al legitimarse adquieren el rango de ley de esta manera se obliga a su acatamiento.

Los convenios son el fruto de la función legislativa de la Conferencia, así forman el Derecho Internacional del Trabajo. Los resultados de los convenios influyen en la política laboral internacional. También existen las Recomendaciones, son sugerencias que pretenden orientar correctamente a los países miembros. Con el tiempo una Recomendación puede adquirir la categoría de convenio de esta manera se integra jurídicamente al Código Internacional del Trabajo.

Los convenios internacionales del trabajo son instrumentos destinados a crear obligaciones para los Estados que los ratifican. Mientras que las recomendaciones no se destinan a crear obligaciones; deben ser sometidas igualmente a la autoridad legislativa del Estado miembro, pero no están sujetas a ratificación: su objeto es, esencialmente, el de orientar la acción nacional en una esfera determinada.

Sin tener la autoridad para imponer la aceptación de sus normas, la OIT, ejerce un control de vigilancia sobre la forma en que se da cumplimiento a los convenios ratificados. Esto es, para que sean cumplidas las Normas Internacionales del Trabajo existen órganos encargados de vigilar la ejecución de tales normas, como es el caso del Comité de Libertad Sindical, que otorga resoluciones jurídicas las cuales por su fuerza se equiparan a la jurisprudencia de los sistemas jurídicos nacionales.

La OIT considera muy importantes a los convenios relacionados con la Libertad de Sindical y con la Negociación Colectiva, debido a que forman parte de los derechos fundamentales del hombre. De esta forma el Convenio número 87 contiene a las normas fundamentales en materia sindical.

3.2. - LOS PRINCIPIOS SINDICALES DEL CONVENIO NUMERO 87 Y EL DERECHO SINDICAL MEXICANO.

El convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1945 no. 87, constituye el texto fundamental para la protección internacional de la libertad sindical. Este convenio trata por una parte del derecho de los empleadores y de los trabajadores de constituir organizaciones sindicales y, por otra, de los derechos y garantías de que han de beneficiarse esas organizaciones. "El convenio fue adoptado por la Conferencia en 1948 y entró en vigor el 4 de julio de 1950. Ha sido ratificado (hasta el 31

de julio de 1989) por un total de 99 países, pertenecientes a los más diversos regímenes políticos económicos y sociales.”⁸²

Los antecedentes históricos del Convenio número 87: “deben buscarse en la naturaleza social del hombre, en las diversas manifestaciones de su historia, en sus movimientos sociales, en las luchas obreras, en sus inquietudes por la asociación profesional, cuya culminación en el ámbito internacional lo constituye el punto 2 del artículo 427 de la parte XIII del Tratado de Versalles, que señala como motivo de protección: el derecho de asociación para todos los objetivos no contrario a las leyes, tanto para los asalariados como para los patrones.”⁸³

El Convenio consta de veintinueve artículos, dividido en cuatro partes, denominadas: Libertad Sindical; Protección del Derecho de Sindicación; Disposiciones diversas y Disposiciones finales. En este Convenio se encuentran plasmados los principios en materia sindical los cuales se encuentran ubicados en la primera parte; los principios de: libertad sindical, autonomía y democracia sindical, así como el derecho de afiliación de trabajadores, patrones y sindicatos, los explicaremos brevemente.

3.2.1. - Derecho de Sindicación y Libertad de Afiliación

El artículo 2o. del Convenio nos dice: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las

⁸² Bartolomei Héctor, Op cit, p.237.

⁸³ Charis Gómez Roberto, Op. cit. 213

organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de conservar los estatutos de las mismas.”⁸⁴

Este principio reconoce y garantiza el derecho para formar sindicatos y coaliciones. En cuanto al derecho de afiliación da libertad para formar parte o no de un sindicato o estando afiliado poder separarse del mismo. La libertad de sindicación es un principio el cual amplia la posibilidad de formar federaciones y confederaciones, así el artículo 5o del Convenio señala: “Las organizaciones de trabajadores tienen derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores.”

3.2.2. - Autonomía y Democracia Sindical

En el artículo 3o. del Convenio expresa: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o entorpecer su ejercicio legal.”

⁸⁴ Convenio número 87, Relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Adoptado el 9 de julio de 1948 y ratificado el 16 de octubre de 1950. Art. 2

Esta disposición observar los principios de independencia, autonomía y democracia sindical, además, observa los siguientes presupuestos:

1. Derecho a redactar sus estatutos y Reglamentos,
2. Elegir libremente a sus representantes,
3. Derecho a organizar su administración y formular programa de acción.

Asimismo, se tiene en consideración que el contenido de los estatutos debe ser conforme a los derechos sindicales y no con alusión a otros intereses privados o públicos en los que se considera al gobierno. Por lo que respecta a la elección libre de sus representantes, el Comité ha estimado que los trabajadores y sus organizaciones deben contar con el derecho de elegir a sus representantes con plena libertad, sin ninguna injerencia externa. Esto constituye una condición indispensable para que puedan actuar con independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. En cuanto al alcance de su libertad de organización y gestión; el Comité considera dos aspectos: la facultad de administrar a las organizaciones así como la que se refiere a sus actividades y programas de acción.⁸⁵

La libertad sindical es amplia por lo que no implica exclusivamente el derecho a constituir libremente las asociaciones profesionales, sino también a realizar actividades lícitas, todas ellas en defensa de sus respectivos intereses. Es decir, se refiere a la autonomía interna de las organizaciones de trabajadores y empleadores, y con esto no se viola el principio de

⁸⁵ Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, "La Libertad Sindical". Tercera Edición, OIT, Ginebra, 1985, p. 62

derecho sindical; si los estatutos deben establecerse conforme lo decidan los miembros de la organización.

3.2.3. - Seguridad y Estabilidad Sindical

El artículo 4o. Del Convenio Número 87, dice: "Las organizaciones de trabajadores y empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa."

En el citado artículo tiene una expresión orientada a la estabilidad, la independencia y autonomía sindical. La vida de los sindicatos no debe estar sujeta a un poder administrativo, sino hacia la del derecho en su función jurisdiccional. Esto es, si fuera necesario que las autoridades adopten una medida extrema de esta naturaleza, debería ser a través de un procedimiento judicial que proporcione todas las garantías legales a la organización interesada.

3.2.4. – Derecho de Afiliación, Independencia, Pluralismo y Libertad Sindical.

El artículo 5º del Convenio, dice: "Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación

tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores”

La citada disposición establece que todos los trabajadores tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como afiliarse a las mismas, principio que para las organizaciones implica el derecho de constituir las federaciones y confederaciones, así como el derecho de afiliarse a ellas. En el ejercicio del derecho de sindicación y de afiliación no debe exigirse autorización previa por ninguna disposición jurídica o mandamiento político, al respecto: “El Comité subrayó la importancia que atribuye al hecho de que no se ponga obstáculo alguno a la libre afiliación de las organizaciones de trabajadores a una organización internacional de trabajadores de su elección”.⁸⁶

La solidaridad internacional a que aspira la clase trabajadora constituye uno de los objetivos de la OIT, así se ha sostenido en diversos documentos fundamentales como son: acuerdos, reuniones internacionales, regionales y nacionales. El Convenio número 87 cobra importancia ante el Tratado de Libre Comercio entre México, Canadá y Estados Unidos, ya que tales garantías reafirman el sentido social de los Gobiernos; así como la madurez de la clase trabajadora y de su dirigencia sindical.

En el caso de México, éste pertenece al Sistema Jurídico Romano Germánico y en cuanto al orden jurídico laboral “es de tradición clasista, su marco constitucional lo constituye el artículo 123, apartado A en el que parte de su contenido se extiende al apartado B; pero la

⁸⁶ Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, Ob. cit., p.102.

parte colectiva de esta última niega los principios de la primera. Sus bases jurídicas laborales son de orden histórico e ideológico.”⁸⁷

Este tema contempla también una vertiente más que presenta los aspectos normativos reglamentarios son: la Ley Federal del Trabajo, Legislación federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del Apartado B del artículo 123.

En México la base del derecho de Asociación la encontramos en la Constitución en sus artículos 9º y 123º Fracción XVI. El artículo 9 dice: No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito”.

La fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Mexicana, reconoce el derecho de los trabajadores y patronos para asociarse en defensa de sus respectivos intereses. Como ya mencionamos en el capítulo anterior desde mediados del siglo pasado los obreros lucharon en contra de quienes les negaban la facultad de sindicalizarse.

Con esto no se pretende tutelar al trabajador para procurar así el equilibrio en sus relaciones con el patrón. Se trata, por el contrario, de que a través de sus instituciones fundamentales, derecho de asociación profesional, negociación, las partes logren por sí mismas ese equilibrio, partiendo de la idea de que para producir se necesitan mutuamente el Capital y el Trabajo.

⁸⁷ Charis Gómez Roberto, op cit, p. 224.

Es oportuno indicar que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 354 señala: La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos” y el mismo ordenamiento en su artículo 355 la define: “Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes”. Aunque no se les reconoce personalidad jurídica a la coalición, es indudable de que goza de capacidad para ejercer determinados derechos, como: la facultad de constituir un sindicato, vigilancia de la operación del sistema de capacitación y adiestramiento, formulación del reglamento interior de trabajo y los relativos a la seguridad e higiene, problemas escalafonarios o determinación anual de las antigüedades, etc.

En el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo se define al sindicato. “es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”. Cabe distinguir entre coalición y sindicato, mientras que el primero es transitorio, no requiere registro, se establece para defender intereses comunes y puede formarse con dos trabajadores; en tanto que el segundo es permanente, requiere de registro ante las juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la secretaría del Trabajo y Previsión Social, se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse requiere de un mínimo de 20 trabajadores en servicio activo o de tres patronos.

Así el sindicato es una de las principales garantías sociales, en México, de los trabajadores y se basa en el principio de que la unión hace la fuerza.

Por otra parte, Canadá, Estados Unidos y México son miembros de la OIT, así mismo se ven influidos por los Convenios emitidos por la misma, sin embargo, cada país determina el grado de influencia de acuerdo a sus legislaciones.

La relación jurídica que existe entre Canadá y Estados Unidos es muy estrecha ya que pertenecen al Sistema Jurídico *Common Law*; y en materia laboral se orientan a la protección de la clase trabajadora.

Entre Canadá y Estados Unidos ya existía un Tratado de Libre Comercio, él repercutió en sus relaciones laborales, propiciando la modificación de su política social en perjuicio de los trabajadores, puesto que la economía de Estados Unidos dominaba la canadiense; Canadá ante esta situación modificó su constitución limitando el ejercicio del derecho de huelga, lo cual provocó un severo conflicto interno.

Esta relación y su efecto laboral se ha expresado: "es grave la brecha que se ha abierto entre los dos países a raíz de la decisión de los empleadores de modificar, en los Estados Unidos, la naturaleza fundamental de las relaciones entre los sindicatos y las direcciones de las empresas. En el curso de algunas negociaciones, el empleador ha pedido al sindicato que renuncie a someter a la discusión de las condiciones de empleo, pues semejante discusión supone la existencia de una relación conflictiva entre las partes y opte por una relación nueva de -gran confianza-, o de -espíritu de cooperación-."»⁸⁸

⁸⁸ Adams Roy J., "Las relaciones Laborales en Canadá y los Estados Unidos: Trayectoria Divergentes", en Revista Internacional del Trabajo, Vol 108, Número 1, Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1989, p. 122.

“La Organización Internacional del Trabajo a adoptado 174 convenios de los cuales México a ratificado 75, Canadá 27 y Estados Unidos 11. México y Canadá han ratificado el convenio número 87, mientras que Estados Unidos no lo ha hecho”.⁸⁹

⁸⁹ Charis Gómez Roberto, *op cit*, p. 226.

CAPITULO IV

“MARCO JURIDICO DEL TLC”

4.1. - DIVISION DEL DERECHO EN MEXICO

Realmente existen diversas corrientes para clasificar el derecho. La más importante tenemos a la que divide al derecho como público y privado, la clasificación obedece a razones reales ya que muchos autores han escrito sobre el tema sin llegar a tener una conclusión parecida y la discusión obedece a muchos criterios.

“Mientras ciertos autores, como Radbruch, estiman que dichos conceptos son categorías apriorísticas de la ciencia del derecho, otros afirman que se trata de una dicotomía de índole política, y no pocos niegan enfáticamente la existencia de un criterio válido de diferenciación. Duguít, por ejemplo, cree que tal criterio posee únicamente interés práctico. Gurvitch niega la posibilidad de establecerlo de acuerdo con notas de naturaleza material, y Kelsen declara que todo derecho constituye una formulación de la voluntad del Estado y es, por ende, derecho público”.⁹⁰

⁹⁰ García Maynez Eduardo, Op. cit, p. 131

La división del derecho en público y privado resulta lógica si consideramos que los hombres en su constante actuar en sociedad lo hacen en dos aspectos diferentes, es decir, son individuos considerados como tales; además de que forman parte de una comunidad denominada Estado.

Es importante señalar que la división que estudiamos ha variado en el transcurso del tiempo, desde que se originó en Roma, pues muchas ramas del derecho que nosotros consideramos público fueron considerados en la Antigüedad como privado.

“En el derecho moderno se nota la tendencia de negar valor a la distinción tradicional romana. Aun cuando es muy difícil fundar el criterio de distinción entre las dos ramas, en la clasificación de las diversas ramas de esos dos grandes sectores del derecho, la uniformidad de los autores está de acuerdo en que las normas jurídicas relacionadas con la organización del Estado de una manera directa (Derecho Constitucional, Derecho Administrativo) o indirecta (Derecho Procesal), son indiscutiblemente el Derecho Público, en tanto que las reglas relacionadas con la organización de la familia y el patrimonio (Derecho Civil y Mercantil), son consideradas unánimemente como Derecho Privado”.⁹¹

Se deben considerar, además, otras ramas como el Derecho del Trabajo y el Derecho Agrario que también deben ser consideradas dentro del Derecho Público a pesar de que, en relación con el Derecho del Trabajo, se trata de un Derecho autónomo, distinto del Público y del Privado.

⁹¹ Rojina Villegas Rafael, “Derecho Civil Mexicano”, T. I. 8ª Edición, Edit. Porrúa S.A., México 1997, p.33

El Dr. Mario de la Cueva en su obra "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", señala: "La definición del nuevo estatuto ya no podrá ser una definición individualista y liberal como la norma que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales, entre trabajadores y patronos, ni será tampoco puramente formal como la norma que regula las conductas externas en las relaciones obrero-patronales, sino que será una definición que tome en consideración el fin perseguido por la "Declaración de Derechos Sociales" y por la ley, que es la idea de la Justicia Social, espíritu vivo del contenido de las normas, una definición que pasará sobre las cenizas del formalismo y del individualismo para anunciar que el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la Justicia Social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".⁹²

El Dr. Mario de la Cueva habla de las relaciones entre el trabajo y el capital, otros hablan de las normas que rigen las relaciones entre los trabajadores y los patronos. En el concepto del Dr. De la Cueva, aparece un elemento: la realización de la Justicia Social, fundamental para las debidas relaciones entre los integrantes de la relación. Hay quienes consideran que esta rama como autónoma, no está formando parte ni del Derecho Público ni del Derecho Privado.

Dentro de los orígenes del Derecho Social investigamos que: la idea de Justicia Social cobró fuerza en la segunda mitad del siglo XX como un ideal a realizar. Y los precedentes

⁹² De la Cueva Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", T.I, 13a Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1993, p. 83

demuestran la preocupación de muchos hombres de pensamiento social de los años de la Revolución Francesa y de las guerras de independencia.

La primera vez que se utilizó el término "Derechos Sociales", fue en la sesión del 17 de abril de 1793 por el diputado *Romme* en la que participó como relator de la Comisión de la Constitución, presentó a la asamblea un proyecto para una nueva declaración de derechos la cual substituyera a la "Declaración de 1789", en el que plantea una clasificación tripartita de los derechos de los hombres. La Convención no aprobó la proposición de *Romme*, la concepción individualista de los siglos XVII y XVIII, la idea de los derechos naturales; defendía la Declaración individualista y liberal de los "Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789". Los primeros derechos sociales de los hombres concebidos como deberes de la sociedad entre ellos, aún sin utilizar la palabra, fueron plasmados en la "Declaración de 1793" concretamente en dos de sus artículos. "La Declaración de 1793 creó tres deberes sociales, proporcionar trabajo a los hombres, subsistencia para todos los que no estuvieran en aptitud de trabajar y hacer efectiva la instrucción, tres deberes sociales constitutivos de otros tantos derechos de cada persona, lo cual pertenece a la esencia de los derechos sociales."⁹³

En la época de guerra de Independencia de la América del Sur, "Simón Bolívar preparó un proyecto de constitución para Venezuela en el año de 1819 a un Augusto Congreso en el célebre Discurso de Angostura. En él se encuentra un párrafo, del que no sabemos si fue

⁹³ De la Cueva Mario, Op. cit. T.II. p. 37

revelado por vez primera por el sociólogo mexicano Miguel García Cruz, en el que se acuñó el término de Seguridad Social, nunca antes usado:

“El sistema de gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política.”

Se ha llegado a la conclusión de que los términos felicidad y seguridad social están destinados al bienestar de cada persona y al de la Sociedad.⁹⁴

“Las transformaciones sociales económicas y políticas que se precipitaron en la segunda década de nuestro siglo, produjeron un debilitamiento del individualismo y del liberalismo económico y político. La aparición de la idea de una auténtica y cada vez más firme solidaridad social y el inicio de un intervencionismo de estado en beneficio de toda la población.”⁹⁵

El perfeccionamiento de la idea de Seguridad Social se dio a través de la historia en diferentes sucesos, de los cuales sólo mencionaremos algunos:

- -En la Segunda Guerra Mundial Churchill y Roosevelt suscribieron el 12 de agosto de 1941 la Carta del Atlántico, la cual en dos puntos presenta un programa de seguridad social. La idea de Seguridad Social no se concretó al bienestar individual si no que fue más allá preocupándose por la humanidad, al imponer a todas las naciones la colaboración en el campo económico, a fin de que cada una pudiera realizar dentro de sus fronteras los ideales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

⁹⁴ Ibid.

⁹⁵ Ibid, p.38

- La Carta de las Naciones Unidas no contiene el término Seguridad Social, pero sus propósitos revelan la misma fuerza de la Carta del Atlántico y su idea de la unidad entre la seguridad internacional y la de los hombres de cada nación. En el seno de las Naciones Unidas, la acción internacional culminó en el año de 1948 con la Declaración Universal de los Derechos Humanos en la cual se ratificó el propósito de los pueblos de promover el progreso social y elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad.
- La creación de la OIT por medio del Tratado de Versalles, la cual se ocuparía del bienestar de las clases trabajadoras. Se proponía mejorar aquella situación que pone en peligro la paz y la armonía universal y en relación con la entonces todavía Seguridad Social. En el año de 1944 superó las viejas ideas, y en la famosa Declaración de Filadelfia del 10 de mayo de 1944 se lanzó abiertamente por los caminos de la Seguridad Social.

El Derecho del Trabajo y el de la Seguridad Social, constituyen uno de los aspectos más dramáticos de la lucha por la libertad y dignificación del trabajo, tienen como meta la Justicia Social cuya esencia consiste en la garantía de la salud, la vida, la libertad y la dignidad del hombre.

El Derecho mexicano se ha caracterizado por la búsqueda de la Justicia Social. Es en la Constitución de 1917 en la que se plantea la necesidad de orientar el régimen jurídico por los nuevos cauces de la justicia social, no únicamente en el derecho laboral o agrario sino en todas las ramas del Derecho mexicano. "En cuanto a las grandes corrientes sociales

tendremos que decir que para ese entonces los socialismos eran casi desconocidos en México, en cambio la doctrina social católica tenía más de veinte años de conocerse y trabajarse en nuestra patria, de ahí que dicha doctrina social haya tenido tanta influencia en los artículos sociales en la Constitución de 1917, lo cual resulta paradójico junto con los preceptos anticatólicos de esa carta magna (3, 5, 24, 27 y 130) de la más pura cepa liberal positivista.”⁹⁶

En cuanto a esto se habla de un Derecho Social, dividimos así el Derecho en: Derecho Público, Derecho Privado y Derecho Social en el cual ubicamos al Derecho del Trabajo y al Derecho Agrario. De esta forma dentro del Derecho Público se encuentran las siguientes ramas: Derecho Constitucional, el Administrativo, el Procesal, el Penal. Las ramas que comprende el Derecho Privado son: El Derecho Civil y el Derecho Mercantil.

A continuación mencionaremos los conceptos de cada rama tanto del Derecho Público como del Derecho Privado.

1. - Derecho Público:

a)Derecho Constitucional: Se define como “el conjunto de reglas que se refieren a la organización del Estado, el análisis de sus elementos, al estudio de su forma y sistema de gobierno a las funciones de sus órganos y a las relaciones de estos entre sí y con los particulares.”⁹⁷

⁹⁶ Soberanes Fernández José Luis, “Historia del Sistema Jurídico Mexicano”, UNAM, México 1990, p. 84

⁹⁷ López Betancourt Eduardo, “Manual de Derecho Positivo Mexicano”, Editorial Libros y Arte, México 1989, p. 97

b) Derecho Administrativo: “Es la rama del derecho público interno y en muchos aspectos, externos constituido por el conjunto de normas para la organización y funcionamiento del Poder Ejecutivo y del ejercicio de la función administrativa del Estado”⁹⁸

c) Derecho Procesal: “Es el conjunto de reglas destinadas a la aplicación de las normas del derecho a casos particulares, ya sea con el fin de esclarecer una situación jurídica dudosa, ya con el propósito de que los órganos jurisdiccionales declaren la existencia de determinada obligación y, en caso necesario, ordene que se haga efectiva.”⁹⁹

d) Derecho Penal: “Es el conjunto de normas jurídicas relativas a los delitos, a las penas y a las medidas de seguridad que se aplican para lograr conservar el orden social.”¹⁰⁰

2. - Derecho Privado:

a) Derecho Civil: “Es el Conjunto de reglas relativas a las relaciones entre los particulares, siempre y cuando no se trate de los comerciantes. Analiza todos los actos de las personas físicas desde que nacen hasta que mueren y aún sus consecuencias después de ella.”¹⁰¹

⁹⁸ Serra Rojas Andrés, “Derecho Administrativo”, 2ª Edición, Edit. Porrúa, S.A., México 1971, p.268

⁹⁹ García Maynez Eduardo, Op. cit., p. 142

¹⁰⁰ Flores Gómez Fernando, “Nociones de Derecho Positivo Mexicano”, 27ª Edición, Edit. Porrúa, S.A., México 1988, p. 171

¹⁰¹ López Betancourt, Op. cit., p. 359

b) Derecho Mercantil: Puede definirse como “el conjunto de normas jurídicas que regulan los actos de comercio y a los comerciantes en el ejercicio de sus actividades.”¹⁰²

3. – Derecho Social:

a) Derecho del Trabajo: “Es el conjunto de normas que integran las relaciones entre trabajadores y patrones, su origen se funda en la necesidad de proteger y elevar el nivel de vida de los trabajadores en espera de una existencia más justa.”¹⁰³

b) Derecho Agrario: “Es el conjunto de normas, leyes, reglamentos y disposiciones en general, doctrina y jurisprudencia que se refieren a la propiedad rústica y a las explotaciones de carácter agrícola”¹⁰⁴

4.1.1. - El Tratado

En México la Constitución Política prevalece sobre leyes reglamentarias, (es decir, leyes emanadas de la propia constitución) y los tratados internacionales; por lo tanto estas dos permanecen en un mismo plano.

¹⁰² Flores Gómez Fernando, Op. cit., p. 317

¹⁰³ García Maynez Eduardo, Op. cit., p. 152

¹⁰⁴ Mendieta y Nuñez Lucio, “Introducción al Derecho Agrario”, 2ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1966, p. 6

“Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanan de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, Leyes y tratados, a pesar de que las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o Leyes de los Estados”.

El mencionado artículo dice que la Ley Suprema de nuestro país lo constituye la misma Constitución, le siguen las leyes federales y por último los tratados internacionales; continuando con las constituciones de cada estado y las leyes locales de los mismos. El mismo artículo constitucional señala que los tratados deben de estar de acuerdo con la propia constitución, si no lo están no adquieren la calidad de Ley Suprema.

Es necesario mencionar que “México es parte de la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados de 1969, a partir del año de 1974”.¹⁰⁵ Es un tratado que establece los principios fundamentales del Derecho Internacional contemporáneo. Para efectos prácticos los problemas de interpretación que se susciten deberán ser despejados a la luz de la Convención de Viena, ya que esta codifica un noventa por ciento de los principios, normas y reglas que consuetudinariamente han regido el Derecho Internacional de los Tratados.

Para que un tratado tenga plena vigencia es necesario que las partes atraviesen por una serie de etapas y ciertas formalidades, que son las siguientes:

¹⁰⁵ Becerra Ramírez Manuel, Op cit, p. 14

1. - La negociación, 2. - La adopción del texto, 3. - La manifestación del consentimiento en obligarse por un tratado.

1. - La negociación. - En esta etapa por vía diplomática se realiza la negociación en una conferencia internacional, aquí intervienen los representantes de los Estados. Los representantes expresan la voluntad de un Estado para obligarse en un tratado internacional. De acuerdo con la Convención de Viena en el artículo 7 se señala que los representantes deben de presentar los plenos poderes. Los plenos poderes es un documento el cual emana de la autoridad competente de un Estado y por el que se designa a una o varias personas para representar al Estado en la dicha negociación, de esta forma se expresa el consentimiento del Estado en obligarse por un tratado, o para ejecutar cualquier otro acto con respecto a un tratado. Hay representantes que no necesitan presentar los plenos poderes debido a la función que ejercen: a) los Jefes de Estado, Jefes de gobierno y Ministros de Relaciones Exteriores, para la ejecución de todos los actos relativos a la celebración de un tratado. b) los Jefes de misión diplomática, para la adopción del texto de un tratado entre el Estado acreditante y el Estado ante el cual se encuentran acreditados; c) los representantes acreditados por los Estados ante una conferencia internacional o ante una organización internacional o uno de sus órganos, para la adopción del texto de un tratado en tal conferencia, organización u órgano.

El tratado internacional está compuesto de un preámbulo, del clausulado y al final del lugar y la fecha de su realización. Desde la creación de las Naciones Unidas se oficializaron cinco idiomas siendo estos: inglés, ruso, francés, chino y español; se han catalogado a tres

idiomas como de trabajo: inglés, francés y ruso. Ahora bien, el inglés ha sido considerado como el idioma de la diplomacia, lugar antes ocupaba el francés y muy atrás fue ocupado por el latín.

2. – La adopción del texto. – En esta etapa también es importante el consentimiento. En el caso de los tratados bilaterales un texto es adoptado cuando los participantes lo consienten, esto es un principio de unanimidad, (que es intocable respecto de tratados bilaterales). En cuanto a los tratados multilaterales la adopción del texto de un tratado en una conferencia internacional se efectuará por mayoría de los dos tercios de los Estados presentes y votantes, a menos que esos Estados decidan aplicar una regla diferente.

3. – Manifestación del consentimiento en obligarse por un tratado. – En esta etapa encontramos cuatro partes siendo estas importantes por igual: a) La firma, b) El canje de instrumentos, c) La ratificación, b)La adhesión.

- a) La firma, es el medio de consentimiento de un Estado para obligarse a un tratado, cuando se firma este tiene efecto. Sin embargo, la práctica mexicana exige que se realice la ratificación de los tratados.
- b) El canje de instrumentos, Esto sólo procede cuando los instrumentos dispongan que su canje tendrá ese efecto; o cuando conste de otro modo que esos estados han convenido en que el canje de los instrumentos tenga ese efecto, mencionado esto en el artículo 13 de la Convención de Viena.

c) La ratificación, esta es la aceptación o la aprobación. La ratificación como medio de expresión del consentimiento procede en los siguientes casos:

- Cuando el tratado disponga que tal consentimiento debe manifestarse mediante la ratificación;
- Cuando conste de otro modo que los Estados negociadores han convenido que se exija la ratificación;
- Cuando el representante del Estado haya firmado el tratado a reserva de ratificación;
- Cuando la intención del Estado de firmar el tratado a reserva de ratificación se desprenda de los plenos poderes de su representante o se haya manifestado durante la negociación.

La ratificación es un acto solemne, se formula en un documento especial y se deposita o se canjea; el tratado se convierte en obligatorio cuando se deposita o se canjea. La ratificación se hace por el órgano autorizado por la legislación interna. En México está representado por el Senado, después se manifiesta en el documento especial que se canjea o deposita. No se puede llevar a cabo la ratificación de un tratado sin que medie antes la aprobación del Senado, como lo reglamenta nuestra Carta Magna en los artículos 76 fracción I y 89 en su fracción décima. En Estados Unidos la aprobación por parte del Senado es igualmente un requisito previo a la ratificación por parte del ejecutivo; con la diferencia de que la aprobación del tratado debe realizarse con el voto favorable de un mínimo de dos tercios de los senadores, mientras que en nuestro Derecho Constitucional basta con el voto favorable de una simple mayoría ordinaria.

- d) La Adhesión, procede cuando el tratado o las partes se manifiestan en el sentido de permitir que un tercer Estado que no participó en las negociaciones del tratado pueda incorporarse a él cumpliendo los requisitos señalados en el mismo o por las partes.

Por otra parte, cuando un tratado internacional se realiza cumpliendo con todos sus requisitos: capacidad jurídica, la expresión de su consentimiento libre de todo vicio, con un objeto lícito y realizable, tiene una vida plena. Cuando se enfrenta a alguna patología jurídica puede ser susceptible de nulidad. Cabe aclarar que dentro de los tratados se encuentran los convenios. Sin embargo, se necesita la ratificación del convenio para que de esta manera cobre vigencia en el territorio nacional. El Convenio debe operar por decreto del ejecutivo además de estar suscrito por los Secretarios de Estado correspondientes, es decir, el Secretario de Relaciones Exteriores y el Secretario de Estado correspondiente de acuerdo al tema del Tratado. En cuanto al ámbito laboral, corresponde al Secretario de relaciones Exteriores y al Secretario del Trabajo y Previsión Social.¹⁰⁶

4.2. - RAICES HISTÓRICAS Y ESCENARIO EN QUE SE DA EL ACUERDO DE LIBRE COMERCIO ENTRE CANADA, ESTADOS UNIDOS Y MEXICO.

Para comenzar con el marco histórico haremos primero un breve estudio del Convenio realizado entre Canadá y Estados Unidos en la década pasada. Esto nos ayudará a

¹⁰⁶ Barroso Figueroa José, Op cit, p.259

comprender el escenario del acuerdo de libre comercio entre Canadá, Estados Unidos y México.

Existieron acuerdos entre Canadá y Estados Unidos dentro de los años 1974 y 1984, dándose como resultado que el Congreso de los Estados Unidos de América otorgara facultades al presidente para negociar acuerdo bilaterales con Canadá, estas facultades expiraban el 3 de enero de 1988. El mismo Congreso señaló una fecha como término a las negociaciones.

Canadá fue el país quien tuvo la iniciativa para celebrar un Acuerdo de Libre Comercio con Estados Unidos de América, ya que a través de la historia ha dependido del comercio exterior. De acuerdo con datos obtenidos en cuanto a su comercio, una tercera parte de su ingreso nacional deriva del comercio exterior. Y también más de la mitad de su producción de bienes los destina a la exportación, más de la mitad de los bienes que consume son de importación. El Acuerdo con Canadá además de la liberalización del comercio de mercancías incluyó compromisos en varias materias económicas como inversión extranjera, servicios financieros, comercio de servicios y otras igualmente importantes.

La relación comercial de Canadá con Estados Unidos de América además de haber incrementado se hizo más dependiente. Canadá estuvo gobernada varios años por el Partido Liberal, las ideas que imperaron en esa época fueron de un clásico nacionalismo de la población regional, una tradicional desconfianza hacia el país vecino incluyendo en esto la

postura ideológica del mismo partido. Lo anterior se puede identificar como factores que impidieron avanzar los esfuerzos de mayor integración bilateral.

El proceso de la negociación del Acuerdo de Libre Comercio entre Estados Unidos de América y Canadá, como ya mencionamos comenzó en el año de 1984, año en que obtuvo la victoria electoral Brian Mulroney, candidato del Partido Conservador. En su campaña había mostrado su preocupación por la necesidad de restaurar y fortalecer la relación con Estados Unidos de América. Cuando Mulroney asume el poder fortalece las ideas para lograr una relación económica y comercial más amplia con Estados Unidos de América.

La política Comercial de Canadá, antes de que Mulroney asumiera al poder, se basó en negociaciones por medio del GATT y al mismo tiempo por acuerdos bilaterales con los principales socios comerciales. Estas tácticas no resultaron benéficas para mejorar su relación económica y comercial.

“A pesar del favorable crecimiento de sus exportaciones a EUA, Canadá se enfrentaba cada vez con mayores obstáculos para continuar con ese comercio en virtud de las medidas proteccionistas de naturaleza no arancelaria empleadas por EUA por contrarrestar el fuerte aumento de sus importaciones que provienen de Europa, Japón, Corea y otros países; Canadá, sin ser la causa del déficit comercial de EUA, se veía dañado con esa política proteccionista. Canadá también utilizaba las barreras no arancelarias para defender a su mercado interno, afectando a su vez a los exportadores de EUA. Por otro lado, el sector

privado de EUA se quejaba de la proliferación de reglas gubernamentales de Canadá, que lesionaban sus decisiones para hacer inversiones y negocios en ese país.”¹⁰⁷

El primer ministro de Canadá Pierre Elliot Trudeau bajo su mandato en el año de 1982, creó una Comisión para que se encargara de estudiar las perspectivas y desafíos además del potencial económico de Canadá. El informe recomendó celebrar con Estados Unidos de América un Acuerdo de Libre Comercio, además, se señalaron ciertas características generales que debía contener. Se puede decir que en buena medida correspondieron a las que finalmente tuvo el acuerdo entre los dos países, el mismo abarcó también otros temas que no fueron previstos en el estudio realizado por la Comisión.

“Tomando como modelo el Sistema de Consultoría Norteamericano del Sector Privado, se organizó por iniciativa del ministro de Comercio Exterior de Canadá el *International Trade Advisory Committee* (ITAC), formado por 40 miembros y 15 grupos sectoriales de consultoría (*Sectorial Advisory Groups- SAGITS*) para apoyar al equipo negociador Reisman, quien nombró como su brazo derecho a Gordon Ritchie. Para garantizar la participación de las provincias se nombró a dos funcionarios públicos de alto nivel en cada una de ellas, que se reunirían una vez al mes para ser informados de los avances de las negociaciones y expresar sus puntos de vista.”¹⁰⁸

¹⁰⁷ Alvear Acevedo Carlos, Ortega Venzor Alberto, “TLC. Marco Histórico para una Negociación”, Editorial Jus, México 1991, p. 173

¹⁰⁸ *Ibid.*, p. 175

El gobierno de Canadá conformó sus representantes para realizar la negociación con los ministros de Finanzas, Relaciones Exteriores y Comercio Exterior, presidido por este último. A este Comité le reportaría el equipo negociador.

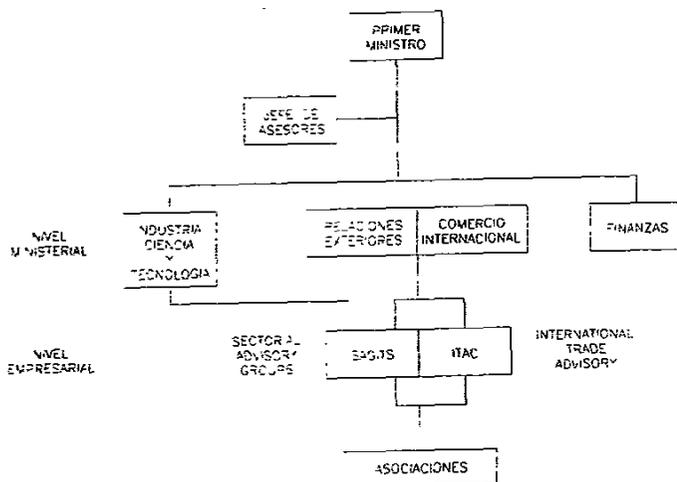
El equipo negociador de Estados Unidos de América se integró con tres funcionarios, de tiempo parcial de la oficina del representante comercial (USTR), encabezados por el Embajador de Estados Unidos ante el GATT: Peter Murphy, que entre sus actividades incluyó consultas regulares con el Congreso y reuniones con el Comité Consultivo del Sector Privado de Estados Unidos (*Private Sector Advisory Committee System*).

El Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos de América y Canadá, entró en vigor el 1° de enero de 1989; fue considerado entre los dos países como el Acuerdo más importante que se hayan firmado entre ellos.

El Acuerdo cubre compromisos sobre comercio de mercancías y materias afines, así como otros importantes campos de su relación económica no contemplados por el Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT), a cuyo amparo se firmó el Acuerdo entre esos dos países, tales como el comercio de servicios financieros y la inversión extranjera. Dada la importancia que tiene para México conocer el TLC celebrado entre Canadá y Estados Unidos.

A continuación mostraremos un cuadro, con la estructura negociadora de Canadá:

ESTRUCTURA NEGOCIADORA DE CANADÁ¹⁰⁹



4.2.1. - Resultados del Acuerdo de Libre Comercio entre Canadá y Estados Unidos

Resulta imprescindible conocer los puntos de vista en cuanto a los aspectos positivos y negativos del Acuerdo de Libre Comercio, de esta forma llegaremos a ciertas conclusiones al aprobar los argumentos de las partes.

¹⁰⁹ Alvear Acevedo, Ortega Venzor., Op cit, p 180

Entre los puntos de vista que apoyan al Acuerdo entre ambos países, encontramos los siguientes:

- Acceso al mercado de EUA
- Mercado potencial de 275 millones de consumidores
- Oportunidad de alcanzar economías de escala en producción, ventas y distribución.
- Reducción de costos para lograr niveles internacionales de competitividad
- Mayor inversión local y extranjera
- Reducción de precios en el mercado doméstico
- Contar con un mecanismo seguro para la resolución de controversias
- Nulificar las tendencias proteccionistas de EUA
- Contribuir a suavizar los ciclos perniciosos de la economía¹¹⁰

Ahora mencionaremos los puntos de vista que califican de negativo al Acuerdo de Libre Comercio entre Estados Unidos y Canadá:

- Canadá perdió soberanía para diseñar e implementar sus propias políticas de desarrollo nacional regional.
- El único sector que realmente se beneficiará es el de recursos naturales frente a los sectores agrícolas, manufacturas y servicios, que son claros perdedores.
- Los acuerdos sobre energía son la parte más importante del ALC y otorgan claras ventajas a EUA; por ejemplo: a) El precio debe ser igual para EUA que

¹¹⁰ Ibid, p. 185

para Canadá, b) En caso de crisis energética Canadá no puede restringir sus ventas a EUA, y c) En energéticos y recursos naturales no se pueden cargar impuestos de exportación en las ventas a EUA.

- EUA no eliminó sus obstáculos técnicos a la importación de productos de Canadá.
- El mecanismo para resolución de controversias se aplica sobre hechos consumados, y sus resoluciones, aunque sean favorables para Canadá, no resarcen los daños causados.
- La asimetría de los países lleva a que los efectos positivos o negativos del ALC sean mucho más drásticos para Canadá que para EUA.
- EUA cuenta con una legislación sobre comercio exterior (*Omnibus Trade Act*) que convierte en letra muerta muchas de las disposiciones del ALC.
- Se abren de par en par las puertas a la inversión norteamericana y a los prestadores de servicios, sin dar ninguna ventaja a los canadienses.
- EUA tiene derecho a ser compensado cuando considere que ha sido afectado por algún monopolio en Canadá.
- El ALC con EUA llevará a Canadá a abandonar la estrategia para desarrollar su comercio multilateral.

Entre las opiniones comunes encontramos las siguientes: En un corto plazo se encontraron algunos fenómenos tales como que un gran número de comerciantes de Canadá se ha dirigido a fabricantes norteamericanos en busca de baratas para vender sus productos en el mercado canadiense. Por lo que se refiere a nuevas inversiones norteamericanas en Canadá,

éstas se dirigieron mayoritariamente a la adquisición de empresas canadienses en operación y no a la creación de nuevas empresas. Existe acuerdo también, en que el ALC ha tenido grandes repercusiones políticas en Canadá, mientras que en EUA resulta desconocido en muchos sectores, con la excepción del sector laboral que ha estado y sigue estando en contra del acuerdo.

4.2.2. - Antecedentes Comerciales de México.

Por otra parte es fundamental conocer ahora la parte histórica de México en relación con la firma del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá, tema que es parte de nuestro estudio.

El comercio exterior es importante para la vida económica de México. Ahora veremos que a través de los años la dinámica que se enfrentó, además, de las relaciones con el país vecino marcaron puntos importantes en la vida económica y política de ambos.

En los años cuarenta las relaciones entre México y Estados Unidos fueron de una cooperación relativamente estrecha, las exportaciones de México aumentaron. En la década de los cincuenta, la inversión extranjera fue muy importante porque influía al país y la exportación de productos no manufacturados generaban divisas necesarias para permitir el crecimiento industrial. En la década de los cincuenta el sector industrial ha sido eje principal de la dinámica económica del país. La inversión extranjera fue tan importante porque fluía al país y la exportación de productos no manufacturados generaban divisas

necesarias para permitir el crecimiento industrial. En los años sesenta, la balanza comercial tendía a cambiar el superávit por el déficit, demandando más que ofreciendo divisas por el crecimiento. Ante esto la cuestión de la marcha de trabajadores agrícolas mexicanos a los Estados Unidos, motivó al gobierno a tratar de impedirles su desplazamiento. A pesar de tener un acuerdo con el vecino país para reglamentar la emigración no impidió que el país del norte se implicaran a devolver a México cuantos inmigrantes indocumentados pudieren tener a mano. En los setenta, se observaba un crecimiento económico pero se tuvo que endeudar el país por vía externa, debido a la insuficiencia de generar divisas en el sector agropecuario y el turismo para financiar el crecimiento industrial. Se puede deducir que las relaciones entre Estados Unidos y México en la época de Echeverría se caracterizaron por falta de concordia. Esto en el terreno de la competencia socio-política ya que existió un clima de desconfianza llegando provocar la disminución de la inversión extranjera. Los gobiernos de Luis Echeverría y José López Portillo sólo generaron inflación, devaluaciones monetarias, desempleo y paradójicamente una mayor dependencia a través de más deudas.

En los ochenta, se dio la fuga de capitales con la nacionalización de la banca, esto aunado a la mala distribución de la riqueza, el gasto público excesivo, la crisis internacional contrajo el desaliento de la inversión internacional, esto provocó, que se desequilibrara la balanza comercial. Debido a la mala situación económica, el gobierno mexicano buscó combatir la inflación implementando políticas de saneamiento en las finanzas públicas, el 24 de agosto de 1986 México se inscribe al GATT, (más adelante le daremos un apartado especial para analizarlo más fondo), también se implementaron nuevas políticas para el comercio

exterior, al mismo tiempo se buscaron alternativas como la creación del Pacto de Solidaridad Económica(PSE I), el 15 de diciembre de 1987, fue el primer pacto social siendo suscrito por el presidente Miguel de la Madrid, representantes obreros, campesinos y empresariales. El documento comprometía al gobierno de la República a reducir su gasto programable de 1988 de 22 a 20.5%, a suprimir subsidios de dudosa justificación social y económica, a reducir el sector paraestatal, a racionalizar las estructuras, hubo un incremento a los energéticos de 85%. Esta política pretendía disminuir las presiones inflacionarias y mantener competitividad en la planta productiva así como conservar la fortaleza de la balanza de pagos. La suscripción de los pactos continuó debido a la alta inflación que sufría el país.

- El 28 de febrero de 1988 se firma la segunda etapa del PSE. En la cual los salarios tuvieron un incremento del 3%, en cuanto a las finanzas públicas se resolvió mantener un superávit primario. La paridad fija provocó un descenso en la exportación de manufacturas.
- El 27 de marzo de 1988 se acuerda una extensión del programa por considerarlo realista y con viabilidad para abatir el proceso inflacionario.
- El 22 de mayo de 1988, se acuerda una prolongación de la vigencia del Pacto de Solidaridad Económica (PSE IV), el pacto perseguía aumentar proporcionalmente los ingresos de las exportaciones.
- El 14 de agosto de 1988, se firma una etapa más del pacto (PSE V), siendo éste prolongado por tres meses más se elimina por decreto el Impuesto al Valor Agregado

(IVA), en los alimentos procesados y en los medicamentos sujetos a una tasa impositiva del 6%.

- El 16 de octubre de 1988, se suscribe una vez más la ampliación del PSE. Esta vez se prolongó en aras de consolidar la lucha antiinflacionaria, crear las condiciones para el crecimiento económico y poder hacer frente a la volatilidad de los fenómenos externos, los sectores firmantes del pacto convinieron en mantener sin cambio precios, salarios y tipo de cambio; también convinieron prorrogar en sus términos hasta el 31 de diciembre la concertación suscrita el 14 de agosto de 1988.
- El 12 de diciembre de 1988, se firma el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE), que estaría en vigor el primer semestre de 1989. El objetivo era lograr la reactivación económica y gradual y permanente, mediante la adopción de medidas cambiarias, crediticias y de finanzas públicas, que mejoren la balanza comercial. Se estableció entre sus principales medidas: Una alza del 8% en los salarios, aumentaron precios y tarifas de bienes y servicios referidos a la industria y el comercio, el tipo de cambio se ajustó a razón de un peso diario del 1º de enero al 31 de julio de 1989.
- El 18 de junio, se suscribió el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE), por ocho meses más. Los precios se mantuvieron sin cambios. El tipo de cambio se ajustó a un peso diario. Los salarios tuvieron un alza de 6% y en cuanto a las finanzas públicas se mantuvieron sanas.
- El 3 de diciembre de 1989, los sectores obrero, campesino y Gobierno Federal prorrogaron el PECE, hasta el 31 de julio de 1990 se acordó un incremento del 10% a los salarios mínimos con retroactividad al 1º de diciembre. A fin de mantener un sano

equilibrio en las finanzas públicas, sin que los precios y tarifas del sector público presionen los costos de producción, el Gobierno Federal dispuso aumentos en los precios de los energéticos en porcentajes inferiores al 10% autorizado a los salarios mínimos. Con esto se buscaba consolidar el crecimiento económico del país y abatir paulatinamente el índice inflacionario.

- El 27 de mayo de 1990, se prorrogó la vigencia del PECE hasta el 31 de enero de 1991 y con algunas modalidades entre las que se destaca: aumentos en los energéticos entre 6 y 12%, en el tipo de cambio se registró un ajuste diario de 80 centavos a partir del 28 de mayo.
- El 11 de noviembre de 1990, por quinta ocasión se prorroga el PECE hasta el 31 de diciembre de 1991. Los objetivos de esta concertación buscaban alcanzar para el año de 1991 una reducción sustancial de la inflación que permitiera continuar el crecimiento económico y la generación de empleos, consolidar la estabilización de la economía y los logros ya obtenidos en materia de bienestar social para la población.
- El 10 de noviembre de 1991, se prorroga la vigencia del PECE hasta el 31 de enero de 1993. Se registraron alzas en las gasolinas hasta de un 55%; así como la luz doméstica e industrial tuvieron un alza de un 20%. Los alimentos y medicamentos fueron exentos del IVA. Se estableció la tasa única del 10% en el pago del IVA, como excepción de las franjas fronterizas y zonas libres.
- El 20 de octubre de 1992, se firma una nueva etapa del PECE en el que se planteaba como objetivo central alcanzar el siguiente año una inflación de sólo un dígito y compromete al Gobierno Federal a mantener una estricta disciplina en las finanzas públicas como eje fundamental para consolidar la estabilidad económica.

- El 1° de octubre de 1993, se acuerda la vigencia del PECE hasta el 31 de diciembre de 1994. El objetivo del PECE era alcanzar en 1994 una tasa inflacionaria anualizada del 5%.
- El 25 de septiembre de 1994, se suscribe el PECE con vigencia has el 31 de diciembre de 1995. Este nuevo pacto fijaba una meta de 4% de inflación para 1995. Se sugirió a la próxima administración que disminuyera el ritmo de incremento en bienes y servicios del sector público, para que el incremento acumulado no rebasara la meta de 4%.¹¹¹

Como vemos los pactos sociales fueron suscritos con el objetivo de forzar hacia la baja la inflación y evitar así que las presiones inflacionarias llevaran al país a una verdadera hiperinflación y caer en una profunda recesión económica.

4.2.2.a. - El Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT)

Por otra parte se liberaliza el comercio ya que México decide entrar al GATT; con esto se buscaba desarrollar la producción nacional ante el mercado internacional para alentar a la inversión extranjera. Estados Unidos tiene una economía protegida ya que cuenta con barreras no arancelarias y leyes que impiden el ingreso de productos extranjeros a su país. El TLC permite una nueva apertura comercial internacional para México y así en el ámbito

¹¹¹ Los datos concernientes a los Pactos Sociales fueron recabados en el periódico "El Financiero", en las fechas correspondientes ya mencionadas.

económico los cambios no se han dejado esperar en cuanto a las exportaciones e importaciones.

Como hemos visto la firma trilateral es un paso importante para el futuro de México, representa para la vida económica y política un papel fundamental. Nuestro país realiza una acelerada apertura comercial con la entrada al GATT, el objetivo era modernizar a la industria y combatir la inflación, la firma del tratado también marca una mayor trascendencia.

El 24 de agosto de 1986, México se inscribe en el GATT (Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio). Por el GATT entendemos que es un grupo de países que están convencidos de que sus intereses económicos están mejor servidos por medio de un sistema de comercio internacional basado en mercados abiertos y competencia leal, acordado a través de reglas y disciplinas multilaterales que están agrupadas en un contrato que se conoce como acuerdo general sobre aranceles y comercio. Las razones oficiales fueron dadas a conocer a la opinión pública, y presentaron las siguientes:

- a) "México se enfrenta con el problema de supervivencia económica en vista de un rápido aumento en el desempleo y una deuda externa creciente que devora a razón de mil millones de dólares anuales en intereses. En este contexto a México le preocupa su vieja dependencia comercial con Estados Unidos, y hace intentos por diversificar y ampliar su comercio exterior."¹¹²

¹¹² *Ibid.*, p. 190

Con este razonamiento pensamos que es una táctica para intentar reducir la dependencia comercial que se tiene con los Estados Unidos.

- b) "Quienes apoyan la adhesión al GATT sostienen que esto le permitirá a México diversificar sus exportaciones, aumentar su competitividad, mejorar la calidad de sus productos y reducir la intervención del estado en la economía, a la vez que le permitirá defenderse del creciente proteccionismo estadounidense. Quienes se oponen consideran que se trata de una decisión para mejorar la economía de México a costa de sacrificar autonomía política

- c) El establecimiento indiscriminado de líneas de producción ineficientes y la falta de eslabonamiento productivo que provocó gran elasticidad de importaciones; a eso se sumaba la concentración excesiva de la industria en satisfacer el mercado interno generador de altas ganancias, y el descuido tanto de la producción de bienes de consumo popular como de productos exportables, lo que agudizó los desequilibrios del sector externo."¹¹³

México entra al GATT que se encontraba integrado por 91 países los cuales intercambiaban más del 80% del comercio mundial, los mismos han negociado importantes concesiones sobre aranceles y otras restricciones. En el comercio mundial el GATT ha desempeñado un papel muy importante puesto que resulta una opción fundamental para un país que necesita convertirse en exportador.

¹¹³ Ibid.

Esa opción se perfecciona con la actuación de foros internacionales como la Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI) y acuerdos bilaterales como el Acuerdo Marco, con Estados Unidos de América aprobado en el año de 1987.

En México los cambios en la política comercial exterior fueron muy radicales, ya que se le dio mayor prioridad al comercio bilateral sobre el comercio multilateral representado por el GATT. Nuestro país al entrar al GATT entra en los grandes bloques económicos.

4.2.3. - El Acuerdo de Libre Comercio entre Canadá, Estados Unidos y México.

En la actualidad el comercio mundial se ha dividido en grandes bloques como lo son: Estados Unidos, Canadá y México; Europa; Japón y los países del Pacífico; así como en Sudamérica encontramos el Mercosur. El acceso a estos bloques comerciales permite que se entre a una dinámica de desarrollo y crecimiento.

Como antecedente del Foro de Consulta encontramos: "*Las Relaciones Comerciales de México con el Mundo*", organizado por el Senado de la República, que se llevaron a cabo del 18 de abril al 21 de mayo de 1990, es el llamado Acuerdo Marco de Referencia de Comercio e Inversión celebrado entre México y Estados Unidos en 1987. Después de la celebración del Foro de Consulta se dieron varios sucesos que a continuación comentaremos:

En el año de 1987 entre México y Estados Unidos existió un gran entendimiento dentro de un marco de consulta de Comercio e Inversión entre ambos países. En la VII Reunión Binacional entre México y Estados Unidos, celebrada en el año de 1989 en la ciudad de México. Ambos países determinaron agilizar las actividades correspondientes, decidiendo comenzar en el mismo año.

En ese mismo período el Secretario de Comercio y Fomento Industrial, Jaime Serra Puche y Carla Hills, representante de Comercio de Estados Unidos, anuncian la intención de ampliar las relaciones comerciales y de inversión entre ambos países. Además, se reconoció la reciprocidad económica entre México y Estados Unidos, también se dio a conocer la firma de un nuevo acuerdo para realizar negociaciones futuras para facilitar el comercio entre los dos países.

“Se firmó durante esta visita el Entendimiento entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el gobierno de los Estados Unidos de América, relativo a conversaciones para la facilitación del comercio y la inversión. Junto con este se implementó un plan de acción el cual permitía la continuación de la liberalización de los flujos de comercio e inversión entre ambos países, que establecía que en noviembre de 1989 se decidiría sobre que sectores específicos se trataría inicialmente en estas negociaciones, para completar el análisis antes de mayo de 1990. Mismas que se llevarían a cabo a principios de mayo de 1990, y los resultados se alcanzarían en julio del mismo año.”¹¹⁴

¹¹⁴ Garcíadiego Javier, *“El TLC Día a Día. Crónica de una Negociación”*, 1ª Edición, Grupo editorial Miguel Ángel Porrúa, México 1994. p

Para abril de 1990, el entonces presidente de la República Mexicana Carlos Salinas de Gortari, exhorta a senadores para que organizaran un debate nacional sobre las relaciones comerciales en el mundo y su impacto en México.

El Senado acuerda la celebración, a partir del 18 de abril de 1990, del Foro Nacional de Consulta: "*Las Relaciones Comerciales de México con el Mundo*". El presidente Carlos Salinas se reunió con los Senadores antes de la celebración del Foro, les solicitó se respetaran cinco grandes premisas, las cuales se pueden resumir de la siguiente manera:

“ Las relaciones comerciales de México se apegarán estrictamente a la Constitución.

- Los acuerdos comerciales deben siempre elevar el bienestar de la población.

- Los acuerdos deben asegurar el bienestar de los trabajadores mexicanos.

- Los acuerdos comerciales de México deben reconocer la naturaleza tan diferente de los cuatro bloques básicos del comercio mundial: Estados Unidos y Canadá, América Latina, La cuenca del Pacífico y la Europa del 92.

- Las estrategias comerciales de México serán graduales en su instrumentación.”¹¹⁵

“El 18 de abril del año ya mencionado, se inaugura el foro que da inicio a este diálogo nacional sobre comercio exterior: “Foro Nacional de Consulta sobre las Relaciones Comerciales de México con el Mundo”. Mismo que fue organizado por el Senado de la República, en este documento se expuso el motivo que dio origen a la organización del foro

¹¹⁵Ibid, p. 70

y se detallan los pormenores de dicha organización, tales como la convocatoria, bases, programa y normas de participación del mismo. Este se dividió en tres grandes apartados: anuncio de los trabajos, convocatoria y normas de participación y propósitos del foro. Los participantes de las ponencias fueron representantes de la actividad nacional: como son los partidos políticos, universidades, institutos de investigación, cámaras y asociaciones, además de ponentes independientes quienes presentaron sus puntos de vista.¹¹⁶

“Las conclusiones de foro fueron recogidas en un documento, la recomendación fundamental fue que *El Senado de la República recomienda negociar un acuerdo de libre comercio con los Estados Unidos de Norteamérica*. Las demás conclusiones se resumen de la siguiente manera:

- Se ratifica el descubrimiento que se hizo de los bloques del comercio mundial el 17 de abril de este año y se confirma la necesidad de que México se incorpore a la economía globalizada.
- Se reafirma la participación de México en el GATT como acuerdo multilateral por excelencia y su participación activa en la Ronda Uruguay.
- De diferentes formas, México debe incrementar sus relaciones comerciales con los bloques identificados, mediante la celebración de acuerdos *ad hoc*.
- La eficacia generalizada sólo se podrá alcanzar mediante un profundo proceso educativo a todos los niveles.¹¹⁷

¹¹⁶ Ibid, p. 71

¹¹⁷ Alvear Acevedo y Ortega Venzor Op. cit. p. 169

De las conclusiones y de las recomendaciones plasmadas en el documento resultante de la Trigésima Reunión Interparlamentaria México-Estados Unidos, transcribimos la que nos parece más significativa para nuestro análisis: "La Delegación de los Estados Unidos de América recibió con beneplácito las conclusiones del senado Mexicano y señaló que el primer paso hacia dicho acuerdo comercial (Tratado de Libre Comercio), podría darse a través de un Convenio Marco III, que establecería negociaciones formales en materia de comercio e inversión, con un calendario preciso de Libre Comercio entre los Estados Unidos de América y Canadá, lo que conduciría a la formación de un amplio mercado del Norte de América (NAFTA) durante el siglo XXI."¹¹⁸

"Este documento es fechado el 26 de mayo de 1990, siendo firmado por Estados Unidos: el Senador Christopher Dodd y el representante Eligio de la Garza; y por México lo firman el senador Emilio M. González y el diputado Gonzalo Martínez Corbalá."¹¹⁹

Como vemos se mencionó de manera clara la posibilidad de negociar un Acuerdo de Libre Comercio entre México y Estados Unidos; además, se maneja que Canadá podría integrarse a la negociación.

También es importante observar que se sugirió que por medio de negociaciones formales se estableciera un acuerdo de libre comercio, a través del Convenio Marco a que se hace referencia.

¹¹⁸ *Ibid.*, p. 171

¹¹⁹ *Ibid.*

Dentro de este mismo marco de negociación del Tratado de Libre Comercio mencionaremos ahora que los estadounidenses realizaron diversos estudios, antes de la aprobación, y entre los cuales podemos citar los siguientes:

“En 1989 la Comisión de Medios y Arbitros (*Committee on Ways and Means*) de la Cámara de Representantes de los Estados Unidos, solicitó a la Comisión de Comercio Internacional de ese país (USITC) llevara a cabo un estudio que analizara, en dos partes:

- 1) Las recientes medidas tomadas por México en materia de comercio internacional e inversión, desde finales de los años setenta hasta 1990.
- 2) Los puntos de vista de expertos ante el futuro de las relaciones de Estados Unidos con México.”¹²⁰

Estos resultados fueron dados a conocer al público en 1990. En la primera parte de este estudio se reconoce que las relaciones entre México y Estados Unidos son desiguales y no han sido cordiales, Estados Unidos no ha estado de acuerdo con la mayoría de las políticas económicas y comerciales adoptadas por México como son: el intervencionismo estatal, proteccionismo, restricciones a la inversión. A esto se le agregan otros problemas políticos tales como: la deuda externa, emigración y el combate a las drogas; esto hace que las relaciones entre los dos países vecinos se tensen.

¹²⁰ *Ibíd.*, p.173

Tanto el sector privado como funcionarios públicos norteamericanos reconocieron que la relación comercial entre México y Estados Unidos es favorable para establecer un acuerdo de comercio entre ambos países.

El estudio señala: que la decisión de México de dar los pasos necesarios para la celebración de un Acuerdo de Libre Comercio, respondió a la negativa que el presidente Salinas recibió en su viaje de principios de 1990 a Europa Occidental, donde le hicieron saber claramente que no veían ninguna posibilidad de invertir en México ante la urgencia de ayudar a Europa del Este.

La segunda parte del estudio se llevó a cabo mediante reuniones públicas con funcionarios del gobierno, empresarios, líderes sindicales y académicos de diferentes regiones del país. Los resultados más importantes a que se llegaron después del mencionado estudio fueron los siguientes:

“a) A pesar de que muchos expertos recomendaron ir despacio en las negociaciones con México, aceptaron como la mejor opción la celebración de un ALC. De no ser éste posible, recomendaron, como segunda opción, negociaciones sectoriales.

b) Sobre los temas que deben ser incluidos en el ALC, los expertos opinaron que deben ser consistente con el GATT e incluir, no sólo el libre acceso a los mercados, sino también la inversión, propiedad intelectual, servicios, normas y

especificaciones, transportación y otras áreas de la infraestructura, agrícola y energéticos.

c) La mayoría de los expertos coincidieron en que se pueden dificultar las negociaciones del ALC si se incluyen temas contenciosos, tales como: tránsito de personas, participación norteamericana en el petróleo mexicano, control de enervantes, derechos humanos, ecología y reforma política en México.

d) La percepción mexicana registrada por la investigación dejó constancia del hecho de que cada vez que se aumentan las exportaciones de algún producto mexicano a Estados Unidos, inmediatamente surgen barreras norteamericanas a su importación.

e) Muchos de los expertos opinaron que la economía norteamericana y mexicana son complementarias.

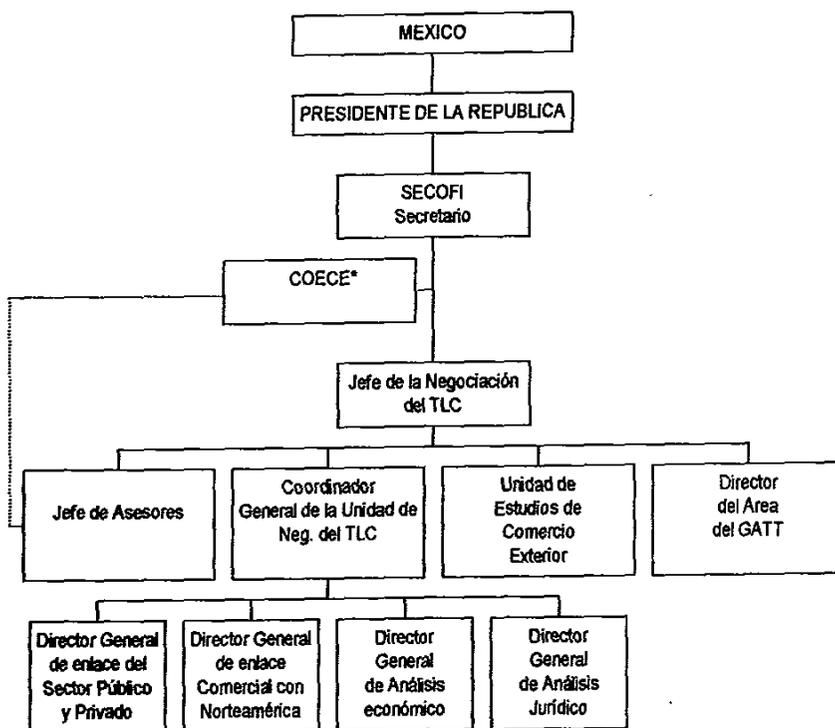
f) La mayoría de los expertos tuvieron de acuerdo en que el ALC representará pérdida de fuentes de trabajo de Estados Unidos por lo barato de la mano de obra mexicana.

g) Los entrevistados que tienen conocimiento sobre los efectos de un ALC Estados Unidos-México opinaron que éste será muy negativo para Canadá, pues diluirá muchos de los beneficios que este país negoció en su ALC con Estados Unidos.”¹²¹

¹²¹ Ibid, p 174.

Los estudios proporcionaron información en Estados Unidos a los negociadores para el desempeño de su gestión.

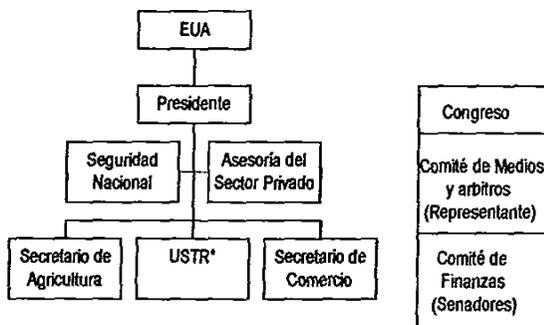
ESTRUCTURA DE LA PARTE NEGOCIADORA DE MÉXICO¹²²



*Coordinadora de Organizaciones Empresariales de Comercio Exterior

¹²² Ibid, p. 224

ESTRUCTURA DE LA PARTE NEGOCIADORA DE E. U. A.¹²³



*Representante Comercial de Estados Unidos.

En el año de 1991 los mandatarios de los tres países: Canadá, Estados Unidos y México, comunicaron cada uno a sus órganos gubernamentales que buscarían un Acuerdo Trilateral de Libre Comercio. El Congreso de los Estados Unidos por medio del procedimiento de la vía rápida aprueba los acuerdos de comercio internacional, que negocia el presidente norteamericano.

¹²³ Ibid.

En el mismo año, grupos sindicales norteamericanos debatieron sobre la conveniencia de que Estados Unidos negociara un Tratado de Libre Comercio con México bajo el procedimiento de la vía rápida. Ellos objetaban que un acuerdo de tal magnitud debía ser analizado desde varios ángulos por el Congreso Norteamericano.

Por otra parte, dentro de la rama laboral también existieron comentarios por parte de los representantes, por ejemplo: el Secretario tesorero de la Federación Americana del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), Thomas R. Donahue, realizó los siguientes comentarios:

- a) "El uso de la autoridad por el procedimiento de vía rápida limita seriamente la participación pública y congresional en las discusiones con México, diluye la autoridad legislativa del Congreso y no debe ser autorizada al presidente.
- b) La promulgación de un TLC con México, como lo propone el presidente Bush, será un desastre económico y social para los trabajadores de Estados Unidos y sus comunidades y hará muy poco para ayudar a la gran mayoría de los trabajadores mexicanos.
- c) Un TLC con México servirá de incentivo para aumentar los programas de las maquiladoras, donde actualmente se da trabajo a más de 500, 000 trabajadores mexicanos, empleados principalmente por empresas norteamericanas, que fabrican productos para ser exportados al mercado norteamericano.

- d) Los trabajadores de estas plantas no tienen representación sindical legítima, el trabajo de menores no es poco común, no existen disposiciones efectivas en materia de salud y seguridad industrial y no se aplican obligatoriamente las leyes y los reglamentos para la protección del medio ambiente.

- e) Los salarios de menos de un dólar la hora y la carencia de una regulación exigente, son un poderoso incentivo para que las empresas norteamericanas trasladen sus plantas a México.

- f) Un TLC no producirá un aumento sustancial de exportaciones norteamericanas a México pues la gran mayoría de los mexicanos son muy pobres como para poder comprar productos norteamericanos.

- g) Un TLC no impulsará un desarrollo equitativo en México por que los salarios de subsistencia que ahí se pagan no generarán la demanda que se requiere para que se impulse una economía sana y creciente.

- h) Un TLC servirá para que se incremente la inmigración ilegal, gente que se empleará en las maquiladoras y se pasa a EUA tan pronto como pueden.

- i) Los temas que deben discutirse con México bajo los procedimientos normales del Congreso Norteamericano son los siguientes: a) Reducción significativa de la deuda mexicana; b) Mejoras a la infraestructura de la zona fronteriza que incluya drenaje, agua potable, viviendas y escuelas; c) La eliminación de

prácticas laborales injustas, tales como el empleo de menores y el rechazo a la adecuada representación de los trabajadores; d) Aumento a los salarios de los mexicanos que laboran en empresas norteamericanas; e) Reglamentación que se aplique obligatoriamente en materia de higiene y seguridad.¹²⁴

A los planteamientos de la AFL-CIO se sumaron diversos grupos de presión, para influir en las empresas estadounidenses transnacionales para que adoptaran prácticas de mayor responsabilidad social dentro de las maquiladoras.

Fue en agosto de 1992 cuando los responsables de la negociación anuncian en una conferencia en Washington, D.C., el término de las negociaciones del Tratado de Libre Comercio, por parte de México el secretario de Comercio Serra Puche agradeció el apoyo que recibió de diversas organizaciones para llevar a cabo la negociación.

Para finales del mismo año los presidentes Salinas y Bush, de México y Estados Unidos respectivamente y el primer ministro de Canadá, Mulroney, suscribieron cada uno en su país, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

Por su parte cada país lo pondría a consideración de su respectivo congreso. En Canadá el Senado ratifica el Tratado de Libre Comercio el 23 de junio de 1993. Mientras que en Estados Unidos la Cámara de Representantes aprueba la ley que permite el Tratado de Libre Comercio con Canadá y México. El Senado también aprueba la ley que permite la

¹²⁴ Ibid, p 208

implantación del TLC, el 20 de noviembre del mismo año. Para el trámite de México, el documento se manda al Senado para su consideración, y en su caso aprobación. México fue el último país que aprobó el TLC, el 22 de noviembre de 1992, cuando el Senado lo vota por una mayoría de cincuenta y seis votos y sólo dos en contra.

Como ya lo mencionamos, en materia de trabajo siempre se han mostrado preocupaciones tanto de los mandatarios como de agrupaciones entre los que podemos mencionar al Encuentro Trinacional de Trabajadores de Canadá, Estados Unidos y México, quienes en su primer encuentro mostraron su preocupación por la mano de obra femenina. De este se resolvió la creación de la red Mexicana de Trabajadores frente al TLC, esta agrupación estaría al pendiente de las negociaciones en cuanto a materia laboral.¹²⁵

Dentro de este mismo marco, el Presidente Carlos Salinas de Gortari dirigió un mensaje a la nación en el año de 1993, con motivo de la aprobación del Tratado por parte del Senado. En el mensaje mencionó que el convenio había culminado con la construcción de la zona de comercio mayor del mundo. La aprobación del TLC era un triunfo del país. Gracias al TLC también se había avanzado en el objetivo de asegurar el acceso a los mercados del mundo y más comercio exterior con América del Norte. También mencionó que el TLC traería empleo e inversión pero se debía trabajar para que sus efectos se realizaran y beneficiaran a la población.

¹²⁵ Garcíadiego Javier, Op. cit, p.581

“En 1993 el pleno de la cámara de diputados aprobó adiciones y reformas a diversos ordenamientos tales como: el Código Fiscal de la Federación, la Ley de Impuestos sobre la Renta, la Ley del Impuesto al Valor Agregado, la Ley Aduanera, la Ley Federal de Derechos y la Ley de Coordinación fiscal. Estas reformas se realizaron con el fin de aumentar la competitividad internacional y así mejorar las condiciones de operación de las empresas en el país, de esta forma también se encontrarían protegidas por un marco legal óptimo.”¹²⁶

Las opiniones respecto al Tratado de Libre Comercio fueron muy variables hubo quienes las apoyaban: exteriorizaban su confianza de que con la entrada en vigor del TLC comenzarían a llegar mayores capitales del exterior los que impulsarían la planta productiva nacional y con ello la reactivación de la economía y el empleo; y otros quienes estaban en contra, entre ellos la oposición, denunciaban que el papel de las autoridades mexicanas con relación a la negociación del TLC había sido de humillación sometimiento y servilismo.

Finalmente, el primero de enero de 1994 entra en vigor oficialmente el Tratado de Libre Comercio. Aunque estas relaciones amplían las oportunidades comerciales internacionalmente a nuestro país debemos considerar que México todavía necesita estabilizar su situación política; existe la necesidad de una democracia más activa y transparente. Será una dura prueba y el gobierno tendrá que mostrar su voluntad para aceptar una sociedad moderna y abierta.

¹²⁶ Ibid, p. 1031

El Tratado de Libre Comercio representa una parte muy importante en cuestiones relacionadas al derecho del trabajo, ya que la actividad económica, la productividad y el comercio descansan sobre el trabajo como factor de la producción, en el siguiente capítulo estudiaremos las cuestiones laborales del tratado de libre comercio.

CAPITULO V
“EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO”

5.1. - EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte es un conjunto de reglas para fomentar las compras y las ventas entre los tres países, eliminando los aranceles e impuestos que pagan los productos para entrar a otro país; las normas que deben ser respetadas por los productores de los tres países y los mecanismos para resolver las diferencias que puedan surgir. Por lo tanto en el ámbito laboral fue importante realizar un acuerdo de cooperación, también consideramos que es importante la creación de un organismo de carácter internacional, como lo comentaremos en el siguiente punto.

De acuerdo a lo anterior los objetivos del Tratado de Libre Comercio los concebimos de la siguiente manera:

1. - Eliminar barreras comerciales.
2. - Promover condiciones para competencia justa.
3. - Incrementar las oportunidades de inversión.
4. - Incrementar las oportunidades de empleo.

5. - Proporcionar protección adecuada a los derechos de propiedad intelectual.
6. - Establecer procedimientos efectivos para la aplicación del Tratado y la solución de controversias
7. - Fomentar la cooperación trilateral, regional y multilateral.

El autor Luis Pazos en su obra “Libre Comercio México-Estados Unidos, Mitos y Realidades”, publicada en el año de 1990, nos comenta lo siguiente:

“Un acuerdo de Libre Comercio, significa un compromiso de reducir gradualmente los aranceles o impuestos a las importaciones hasta llegar a su liberación total, en un determinado periodo de tiempo. En el caso concreto de Estados Unidos y México debe ir acompañado de una liberación de las inversiones entre ambos países, proceso que puede complementarse en diez años, después de esos procesos se puede plantear como un paso posterior un mercado común, que significa la liberación gradual del tráfico de personas, de servicios financieros y la formación de organismos regionales con poder para resolver los conflictos económicos en la zona de México - Estados Unidos. Un mercado común significa el libre movimiento de todos los factores de la producción, materias primas, mercancías, servicios, capitales y personas. Todo ello en conjugación que tiene tanto Estados Unidos como México: por una parte más del 70% de las exportaciones mexicanas son hacia los Estados Unidos; 85% del turismo extranjero proviene de los Estados Unidos; el 60% de la inversión extranjera es norteamericana y actualmente México es el tercer mercado más importante para los Estados Unidos; el 6% de las exportaciones norteamericanas van hacia México (Canadá es el primero y Japón es el segundo). En términos de expansión, bajo un esquema de libre comercio en diez años (año 2000), será

más importante para el comercio americano, los cerca de 110 millones de mexicanos que habrá en México, que los 30 millones de canadienses que habitarán Canadá en ese tiempo, así como el hecho de que en 1993 los productos europeos representarán una competencia tremenda para los productos norteamericanos, debido a dos factores:

- a) La consolidación del mercado común europeo y
- b) El enorme potencial de mano de obra barata de los países de Europa del Este, esos países se convertirán en maquiladoras de los países de Europa Occidental, la única forma de enfrentarse a ese reto es mantenerse competitivo a través de la mano de obra barata mexicana.¹²⁷

El reacomodo de una economía a través del libre comercio significa que miles de personas se van a desplazar de empresas poco eficientes y competitivas a otras que lo son más y con ello van a incrementar su productividad y eficiencia, generando con ella más productos y éstos para su adecuada distribución, comercialización, promoción, etc., requerirá de imponer más empleos. Sin embargo, el cambio no será inmediato ni indoloro y se tiene que pagar por él, lo que realmente importa es que el número y peso de las empresas que nacen, sus niveles de eficiencia y empleos sean mayores que las de aquellas que mueren.

Con esto nos damos cuenta que las empresas tienen que enfrentar los reajustes y la competencia, por lo tanto quienes en ellas laboran también se enfrentan a los mismos retos. Estas personas tendrán que enfrentar una mayor competencia para mantener sus empleos.

¹²⁷ Pazos Luis, "Libre Comercio México-Estados Unidos, Mitos y Realidades". 1a Edición Editorial Diana, S.A. de C.V., México 1990, p.107

Mientras que la aptitud y la productividad serán elementos importantes para determinar el progreso en el nuevo mercado.

En el preámbulo del Tratado de Libre Comercio se expresan las intenciones de éste en cuanto a la materia laboral, mencionando lo siguiente: "Crear nuevas oportunidades de empleo, mejorar las condiciones laborales y los niveles de vida en sus respectivos territorios".¹²⁸

5.2. - EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO Y SU IMPORTANCIA EN MEXICO EN MATERIA LABORAL

Una de las intenciones del Gobierno de México al negociar el Tratado de Libre Comercio fueron las de generar más y mejores empleos, al mismo tiempo que se elevaría el nivel de la población. Tales cuestiones tomaron como base los trabajadores reconocidos por nuestra Carta Magna y leyes reglamentarias que de ella emanan.

México por diversas razones, está hoy involucrado con Estados Unidos y Canadá en la negociación del tratado. Como es normal existen muchas dudas las cuales no han sido despejadas por completo: en cuanto a las ventajas comparativas en las cuales se apoya el tratado; las asimetrías tan pronunciadas que reportan las tres economías y que ponen en

¹²⁸ "Texto Oficial del TLC de América del Norte", SECOFI, Editorial Porrúa S.A. México 1993, Preámbulo.

entre dicho la bondad de las ventajas comparativas; el tipo de capitales que serán atraídos y el grado de integración con que operarían dentro de la economía nacional; el deficiente conocimiento y análisis sobre la situación de la real competitividad de nuestros sectores productivos; las adecuaciones al interior de la economía mexicana que deberían realizarse previamente para el funcionamiento de un acuerdo comercial como es este el caso.

No se pueden dejar de lado las ideas anteriores, pero tampoco nuestro país debe mantenerse alejado del fenómeno de regionalización comercial, ya que esto le permitirá sobresalir en el mercado internacional. Así entendemos que el Tratado influirá de manera muy significativa en el comercio, también las relaciones laborales de México con el exterior se intensificarán.

La política laboral desde la perspectiva del Tratado de Libre Comercio lleva a problematizar varias cuestiones del proyecto modernizador en su aplicación al campo laboral. Podemos decir que se corre el riesgo de no mediar los correctivos, de que se profundicen los resultados que ha arrojado la política laboral en los últimos años, tales como “la disminución del poder contractual de los sindicatos, la merma en el poder adquisitivo de los salarios, la cerrazón en los espacios de negociación político-laboral, entre otros...”¹²⁹

¹²⁹ Zamora Gerardo, “Las Relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio”, 1ª Edición, Edit. Porrúa, S.A., México 1992, p 82

La política laboral de nuestro país ha perseguido por mucho tiempo fines más políticos que laborales, al mismo tiempo presiona a los empresarios, acoge a los obreros y a quienes beneficia realmente son a los líderes y al sistema. Nosotros pensamos que es necesario flexibilizar la política obrera, tratando de eliminar las reelecciones de sus líderes sindicales para así contar con elementos que proporcionen democracia, para esto también es necesario que dichas organizaciones se desvinculen del gobierno evitando presiones y manipulaciones mutuas, entre otros puntos; con esto se daría al obrero una plena libertad para que se sindicalice con una u otra organización o si lo desea, se mantenga al margen de los mismos sin que por ello ponga en riesgo su trabajo.

A este respecto haremos un comentario respecto del principio de libertad individual de sindicación. El art. 358 de la Ley Federal del Trabajo establece la libertad de afiliación sindical en términos muy amplios: “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”.

Sin embargo, en el artículo 395 se permite la inclusión en los contratos colectivos de trabajo de la cláusula sindical que al convertir el ingreso al sindicato titular de ese contrato un requisito indispensable para entrar a trabajar, limita esa libertad para formar parte de los sindicatos. No podemos dejar de tomar en cuenta que el trabajar constituye un estado de necesidad que impide la libre manifestación de la voluntad del trabajador. En este mismo artículo en su segundo párrafo menciona que se permite pactar que el empleador separe a quienes renuncian o son separados del sindicato. La gravedad del tema se acentúa cuando se trata de la separación del trabajador.

La mencionada cláusula ha sido severamente criticada por diversos autores, la mayoría se ha enfocado a la posible separación del trabajador y no así como requisito para entrar a trabajar en determinada empresa.

“La Suprema Corte de Justicia Nacional ha sostenido la constitucionalidad de esta cláusula. Pero afirmar que la cláusula de exclusión es constitucional no significa que sea buena.”¹³⁰

Néstor de Buen opina que no pueden considerarse como anticonstitucionales: “las normas reglamentarias que sancionan con la exclusión al trabajador que ataque el grupo, si constitucionalmente se consagra el derecho a la sindicación. Los sindicatos que la utilizan lo suelen hacer en defensa de un interés personal. En ese sentido la cláusula resulta odiosa y antisocial... la fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el error... pese a su innegable constitucionalidad, la cláusula de exclusión por separación debe ser relegada e inclusive eliminada de la ley”¹³¹

Para llevar a cabo la separación de un trabajador del sindicato, es necesario seguir con el procedimiento establecido en sus estatutos. El artículo 371 de la fracción VII plantea una serie de requisitos que dicho procedimiento debe comprender, se debe convocar a una asamblea extraordinaria con el sólo propósito de conocer de la expulsión. El trabajador afectado tiene derecho a ser oído en su defensa y la expulsión debe ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, de acuerdo con el

¹³⁰ De Buen Unna Carlos, “Vínculo Jurídico”, Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Zacatecas, Número 21, México, enero-marzo 1995, p. 41

¹³¹ De Buen Néstor, “Derecho del Trabajo”, T.II. Ed.Porrúa, S.A., 3ª Edición, México, 1979, pp 544 y 546.

artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo. El mencionado procedimiento cumple con la garantía de audiencia. Realmente en la práctica el procedimiento no se lleva a cabo, el representante del sindicato envía un oficio al patrono para que separe al trabajador, sin que se pueda cumplir con el procedimiento. “Casi nunca se condena al sindicato que expulsa injustificadamente a un trabajador y aún en ese caso, difícilmente se ejecuta la resolución.”¹³²

Pensamos que la ley laboral es contradictoria en cuanto al tema de la autonomía sindical. Ya que por una parte otorga libertad para sindicalizarse y por la otra, la restringe. Y debido al intervencionismo del gobierno mexicano se vale de las dos vías, tanto de una política como de la reglamentaria. Por la política, entendemos que es el corporativismo de los sindicatos; la reglamentaria se puede entender como el registro y representación de los sindicatos, así se les otorga capacidad de ejercicio a las asociaciones profesionales.

5.3. – ACUERDO DE COOPERACION EN MATERIA LABORAL ENTRE CANADA, ESTADOS UNIDOS Y MEXICO.

El Acuerdo de Cooperación en Materia Laboral fue elaborado por México, Estados Unidos y Canadá con el fin de completar en materia laboral el Tratado de Libre Comercio, este acuerdo entró en vigor el Primero de enero de 1994 al mismo tiempo que el TLC de América del Norte. El acuerdo se encuentra dividido en siete partes y un preámbulo.

¹³² De Buen Unna Carlos, Op. cit., p. 42

En el mencionado acuerdo los tres países miembros del Tratado, (Estados Unidos -México - Canadá), se comprometieron a promover los principios laborales de acuerdo con su derecho interno: libertad de asociación, derecho de negociación colectiva, derecho a la huelga, prohibición del trabajo forzado, restricciones al trabajo de menores, normas mínimas sobre el empleo, eliminación de discriminación laboral, prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, así como las compensaciones, protección a trabajadores migratorios. México se compromete a afianzar los principios contenidos en nuestra Carta Magna, así como su estatuto laboral.

De acuerdo con el entonces Subsecretario de Comercio de México, Herminio Blanco, entre los objetivos generales del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte se encuentran los de mejorar las condiciones de trabajo así como los niveles de vida de los habitantes de las tres naciones. Las leyes laborales de cada país deben ser promovidas y hacer eficaz su aplicación y el cumplimiento. Debiendo ser promovida la publicación e intercambio de información laboral para contar con un mutuo entendimiento y respeto sobre las leyes de cada país. El fruto de tales objetivos tendrán como base la cooperación entre las autoridades laborales de cada país.¹³³

Los tres países al firmar el Acuerdo se comprometen a garantizar la aplicación efectiva de las leyes laborales que establece su gobierno. Entre otras medidas se pueden mencionar las siguientes: nombramiento y capacitación de inspectores; la vigilancia del cumplimiento de

¹³³ Blanco Herminio, "Las Negociaciones Comerciales de México con el Mundo", Fondo de Cultura Económica, México 1994, p. 252

las leyes y la investigación de supuestas violaciones, requerimiento de registros e informes; alentar el establecimiento de comisiones obrero-patronales para tratar la reglamentación laboral en el centro del trabajo; proveer y alentar el uso de servicios de mediación, conciliación y arbitraje; así como iniciar oportunamente los procedimientos para procurar sanciones o soluciones adecuadas por violaciones a su legislación laboral.

Los gobiernos de los países miembros se obligan a dar una amplia difusión a sus leyes, reglamentos, procedimientos y otras disposiciones administrativas laborales.

En la tercera parte del acuerdo los países crean una Comisión de Cooperación en Materia Laboral para orientar y coadyuvar al cumplimiento de los objetivos del mencionado acuerdo laboral. Esta Comisión se encuentra integrada por un Consejo Ministerial y un Secretariado Coordinador Internacional y tres Oficinas Nacionales de cada una de las partes.

El Consejo Ministerial se encuentra integrado por los Secretarios o Ministros de Trabajo de cada parte, mismos que realizarán supervisiones en la aplicación del acuerdo, así como los trabajos del secretariado. El Consejo está facultado para crear los Comités y grupos de trabajo que consideren apropiados para alcanzar los objetivos del Acuerdo (Art. 9, 10 y 11).¹³⁴

¹³⁴ Texto Oficial del ACLAN.

El Secretariado funciona bajo la dirección del Consejo de Ministros. Se instala como una oficina central, y realiza los trabajos diarios de la Comisión. Es responsable para apoyar al Consejo en sus labores de recabar y publicar periódicamente información sobre asuntos laborales de Canadá, Estados Unidos y México, además, planea y coordina las actividades de cooperación, da apoyo técnico a los grupos de trabajo o comités de evaluación que haya creado el Consejo de Ministros. (art. 12, 13, 14)

Los países miembros cada uno por su parte crearan su propia Oficina Administrativa Nacional (OAN). Sus funciones las encontramos en el artículo 15 del mismo acuerdo, y son divididas en tres partes:

- a) Servir como centro de enlace para los otros países;
- b) Facilitar el suministro de información a los otros países sobre derechos y prácticas nacionales laborales,
- c) Creará reglas para la exhibición y admisión de comunicaciones públicas sobre asuntos relativos a la reglamentación laboral surgidos en territorio de otra parte, además de que revisará los asuntos según corresponda a los procedimientos de cada país.

En la cuarta parte del acuerdo se tienen contempladas las "Consultas y Evaluaciones" las que deben encargarse tanto de la interpretación como de la aplicación del mismo acuerdo laboral. Las consultas se conciben de la siguiente manera: Las OAN intercambiarán información, harán aclaraciones o explicaciones sobre las leyes laborales e informaran sobre las condiciones de los mercados laborales de sus países. También cada uno de los

países podrá solicitar consultas en el ámbito ministerial respecto a temas relacionados con las obligaciones del acuerdo. En cuanto a las evaluaciones podemos decir que cuando un asunto no ha podido ser resuelto, los ministros podrán formar un Comité Evaluador de Expertos (CEE) el que realizará estudios de temas específicos respecto a una falta de aplicación de las leyes laborales. Los mencionados estudios se podrán realizar cuando en los asuntos se refieran a los derechos laborales incluidos en los tres países, los informes que se realicen son importantes ya que pueden realizar recomendaciones al Consejo de Ministros para solucionar el conflicto.

En la siguiente parte del acuerdo, es decir, la quinta, se encuentra lo relativo a la "Solución de Controversias". Aquí se puede conformar un panel que se vale de un procedimiento especial para emitir sus informes finales de las controversias.

Después de la presentación del informe al Consejo en cuanto a la falta de aplicación de las normas técnicas laborales de un país en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salarios mínimos, cualquiera de los países podrá solicitar por escrito consultas con ese país con el objetivo de alcanzar una solución satisfactoria para las partes. Si las partes que solicitaron consulta no resuelven la controversia en los 60 días siguientes a la entrega de la petición por consultas, cualquiera de los países podrá solicitar por escrito una sesión extraordinaria del Consejo. Si el conflicto no es resuelto en un plazo de 60 días siguientes a la reunión del Consejo y por medio de una solicitud escrita de cualquiera de los países consultantes, el Consejo decidirá por voto de dos terceras partes de sus miembros, convocar un panel arbitral para examinar una controversia relativa a una presunta falta

continua de aplicación efectiva de las normas técnicas laborales de un país en materia de seguridad e higiene, trabajo de menores o salario mínimo, siempre y cuando dicha falta se refiera a una situación que implique leyes reconocidas por las partes relacionadas con el comercio.

En la sexta parte del convenio encontramos las Disposiciones Generales, aquí se trata de determinar que el Acuerdo nunca se interpretará en el sentido de otorgar derecho a alguna de las autoridades de una de las partes para aplicar su legislación laboral en territorio de otra Parte. En cuanto a la cooperación con la OIT se menciona que permitirá tanto al Consejo como a las Partes emplear sus conocimientos para aplicar en los asuntos de su interés.

En la última parte del Acuerdo contiene las Disposiciones Finales, en las que se reitera la entrada en vigor el 1° de enero de 1994, inmediatamente después de la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio, una vez concluidas las formalidades jurídicas; además las partes podrán convenir cualquier modificación, enmienda, acesión o denuncia a este Acuerdo de Cooperación Laboral.

Por otra parte el Tratado de Libre Comercio es una creación de programas conjuntos de cooperación en diferentes ámbitos, en cuanto a la esfera laboral la cooperación se refiere como a la salud e higiene, desarrollo de recursos humanos, trabajadores migratorios, prestaciones laborales y trabajo de menores. Estos programas facultarán a las partes conformar nuevos programas de cooperación en cuanto a los asuntos laborales.

5.4. – EFECTOS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO EN MATERIA LABORAL.

En México el Tratado de Libre Comercio ha dejado ciertos efectos ante su entrada en vigor: la clase trabajadora resintió debido al proceso de ajuste de nuestro país de los últimos años, hubo pérdidas de empleo surgidos por los reajustes económicos, además, la pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo.

El entonces Subsecretario de Comercio Herminio Blanco, dice: “Los estudios coinciden en que el elemento fundamental que generará tal aumento será el ingreso de capitales al país propiciado por el tratado, pero estos efectos se darán a largo plazo”.¹³⁵

También se ha visto que el impacto sobre los trabajadores, provocado por el Tratado de Libre Comercio, se agudizó al demostrarse que ha provocado en el sector manufacturero, la pérdida de cerca de 35 mil empleos, siendo el Gobierno conservador incapaz de contrarrestar con programas de ajuste adecuados, los efectos nocivos de la primera fase de implementación del TLC. Las consecuencias lógicas son que la pequeña y mediana industria ante un Tratado de Libre Comercio, no podrán competir con el monstruo industrial de los Estados Unidos de Norte América. La micro y mediana empresa pierden su poder competitivo debido a la falta de tecnología o por falta de capital para poder modernizarse, esto por lo que respecta a la industria mexicana, por lo tanto, éstas tienden a desaparecer y los trabajadores son desempleados incrementándose el número de éstos. Esto

¹³⁵ Blanco Herminio, Op. cit, p. 263

significa ajustes que implican pérdidas de empleos en el corto plazo para ganarlos en el mediano plazo.

Es evidente que ante la firma del TLC, en un mediano plazo, nuestro país tendrá incrementos de la producción a raíz de la introducción del libre comercio, así como prever que este crecimiento se verá acompañado de expansión del empleo y de una elevación del poder adquisitivo de los salarios.

Si se desea una economía dinámica y competitiva se necesita una política laboral atractiva para los inversionistas y que permita a cada empresa, la flexibilidad necesaria para adaptarse eficazmente al mercado.

Los sindicatos forman un punto importante en el aspecto laboral dentro del Tratado de Libre Comercio, por lo que se debe tener un nuevo enfoque hacia las organizaciones de trabajadores. El fenómeno de la mundialización está cambiando el papel del Estado y por lo mismo las relaciones tripartitas entre gobierno, empleadores y sindicatos. Como resultado los sindicatos se enfrentan al desafío de encontrar nuevas formas de influir y organizar el nuevo entorno internacional que afecta al mercado laboral y nuevas formas de negociación con empleadores.

Con la apertura comercial los sindicatos se ven obligados a desempeñar un mejor papel para no quedar rezagados ante la nueva situación de un Tratado de Libre Comercio. Las asociaciones de trabajadores deben evolucionar juntamente con los cambios políticos,

económicos, culturales y sociales del país. Debiendo tener en cuenta los principios de las organizaciones obreras extranjeras, de tal forma que se protejan sus intereses y garanticen el futuro de sus agremiados al mismo tiempo que el de sus empresas.

El impulsor para una mejor integración de la economía mundial son las empresas transnacionales, estas son centros importantes de los países en vías de desarrollo pues establecen relaciones comerciales con los países industrializados, sobre todo con la matriz de las mismas empresas.

“Las empresas transnacionales, como forma característica del capital monopolista, constituyen poderosos consorcios industriales, financieros, comerciales y de servicios a las que el proceso de acumulación de capital ha llevado a desplazarse hacia los más diversos campos, no necesariamente relacionados entre sí. Su influencia sobre la producción y la distribución mundial es muy grande; concentran la mayor parte del capital financiero además de la tecnología y el personal más capacitado, proceden casi exclusivamente de países industrializados.

Controladas y centralizadas por el país, las filiales de estos consorcios se distribuyen a escala mundial internacionalizando producción comercio, finanzas y servicios, fusionadas tanto a otros consorcios internacionales, como a grandes, pequeños o medianos capitales de los países en donde operan, proceso que se acompaña por la formación de un espacio ampliado de competencia oligopólica internacional mediante el entrelazamiento cada vez más profundo de mercados nacionales y la apertura de nuevas fronteras de inversión.

Las transnacionales tienen o luchan por tener, en los países en desarrollo, una participación absolutamente dominante de la producción y venta de bienes industrializados. Al mismo tiempo que los países en desarrollo se descolonizaron políticamente, las transnacionales recolonizaron sus mercados.”¹³⁶

“Simultáneamente a la expansión mundial de capitales se desarrolla un mercado mundial de fuerza de trabajo que responde al proceso de internacionalización del capital que cambia su estructura y composición en función del mismo, al tiempo que convierte a amplios sectores de la población en nuevas capas de asalariados, los que bajo las más diversas formas de explotación contribuyen a la acumulación global del monopolio, subordinadas a un proceso productivo nuevo que requiere de la apertura comercial.”¹³⁷

En las nuevas estrategias sindicales para promover los intereses de los trabajadores es importante que los sindicatos establezcan con las empresas transnacionales relaciones que abarquen la globalidad de la empresa. Proporcionar una dimensión internacional a las relaciones de los sindicatos con tales empresas constituye un elemento vital para afirmar el papel de los sindicatos en un mercado mundial en proceso de cambio. Como protagonistas principales de la integración mundial, las empresas transnacionales también tienen responsabilidades sociales más amplias.

¹³⁶ H. Stram Rudolf y Ursula Oswald Spring, “Por eso Somos tan Pobres”, UNAM, 1ª Edición, México 1990, p 169

¹³⁷ Gutiérrez Arreola Angelina, “Las Transnacionales y los Trabajadores”, Editorial Nuestro Tiempo S.A., 1ª Edición, México 1990, pp. 23 y 24

Las normas laborales internacionales son un punto esencial de referencia para los sindicatos en todo el mundo ya que intentan cambiar el entorno social y político en que trabajan. La OIT ha desarrollado un código internacional de normas del trabajo para que utilicen los estados miembros como principios guía para su propia legislación. Las normas laborales de la OIT son fundamentales para garantizar que la presión de la competencia en el mercado mundial no conduzca a una situación delicada en las que se vean disminuidas las condiciones de trabajo y de vida.

Los cambios sociales, políticos, culturales, económicos y científicos implican cierta reglamentación jurídica de acuerdo a su naturaleza, ya sea modificando las leyes ya existentes; estos cambios siempre van ajustados a escala internacional. Realmente esto conforma ciertos elementos para la creación de una institución, la cual tendrá por objeto la protección de los derechos de los obreros a escala internacional, al mencionar una institución nos referimos a una organización tipo confederación, es decir, una agrupación entre los sindicatos de los tres países integrantes del TLC de América del Norte. Esta organización procurará proteger los derechos sociales de los agremiados. Para el caso del Tratado de Libre Comercio de América del Norte se deben equilibrar de los derechos de los trabajadores respetando las leyes laborales de cada país. También es importante restablecerse de los efectos negativos provocados por la salida de capitales, producido por el cambio de empresas de un país a otro. Es necesario planificar el desarrollo industrial y urbano así como ecológico para evitar consecuencias negativas con la llegada de nuevos centros de trabajo y que los obreros vivan adecuadamente satisfaciendo sus necesidades más elementales.

A la organización internacional que se propone, la podemos concebir como una asociación de trabajadores de dos o más países teniendo como objetivo el mejoramiento y respeto de los derechos de los trabajadores. Como lo mencionamos anteriormente, de acuerdo con el Derecho Internacional del Trabajo la organización respetaría el orden jurídico del país siempre teniendo en cuenta la Justicia Social.

Como analizamos anteriormente, se les debe otorgar a los trabajadores además de que cuentan con el derecho, para instituir organizaciones y unirse a ellas por elección propia, con el fin de impulsar y defender sus intereses. Uno de los principios del ACLAN lo es el Convenio Número 87 de la OIT referido a la Libertad de Asociación y Protección del derecho a organizarse. De acuerdo con el preámbulo de la Constitución de la OIT se observa lo siguiente:

“Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de Trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.” Canadá y México si han ratificado el mencionado convenio, por lo tanto. Si Estados Unidos no lo ha hecho debe adoptar regímenes laborales realmente humanos para no desvirtuar las mejoras laborales de otros países, en cierta forma se le pide respetar los derechos humanos y sociales como mínimo. Sin embargo, la legislación estadounidense, *Labor- Management Reporting and Disclosure Act* (LMRDA), de 1959: “establece que los trabajadores tienen el derecho a organizarse, a formar, ingresar o apoyar a asociaciones laborales, a negociar colectivamente a través de representantes elegidos por ellos mismos y a participar en otras actividades

concertadas con el objeto de negociar colectivamente o proporcionarse apoyo y protección mutua. También pueden abstenerse a tales actividades, a menos que exista una disposición que exija ser miembro de un sindicato como condición para obtener empleo.”¹³⁸ Por lo que se espera que Estados Unidos coopere, aunque no haya ratificado el Convenio número 87.

El consentimiento internacional, ha expresado que la libertad de asociación es un derecho fundamental el cual debe ser respetado, es decir, que no debe desaparecer ni ser derogado incluyendo el desarrollado económico o la atracción de inversiones.

De acuerdo con el principio de libertad sindical se permitirá la incorporación a los sindicatos a una organización la cual tendría como fin el de asesorar, informar a los trabajadores y patronos, no sólo de sus leyes laborales correspondientes, sino también del internacional aún teniendo conocimiento de que existe la OAN de cada país.

Así mismo se toma en cuenta la OIT como órgano colaborador con la organización internacional laboral propuesta, a continuación se mencionan los artículos de la constitución de la OIT los cuales son fundamento como órgano colaborador:

El artículo 10 en su punto No. 1, nos dice: “Las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo comprenderán la compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de trabajo de

¹³⁸ Consulta Ministerial, Comunicación Pública 940003, Registro de Asociaciones Sindicales, STyPS, OAN de México, julio de 1996. p. 12

los trabajadores y, en particular, el estudio de las cuestiones que hayan de someterse a la conferencia con miras a la adopción de convenios internacionales, así como la realización de encuestas especiales ordenadas por la Conferencia o por el Consejo de Administración”.

El artículo 12 en su punto No. 1, dice: “La OIT colaborará, de acuerdo con lo dispuesto en esta Constitución, con cualquier organización internacional de carácter general encargada de coordinar las actividades de las organizaciones de derecho internacional público que tengan funciones especializadas, y con las organizaciones de derecho internacional público que tengan funciones especializadas en esferas afines.” Continuando con el mismo artículo, en el punto número 3, dice: “La OIT podrá adoptar cuantas medidas estime necesarias para efectuar consultas, cuando lo considere conveniente, con las organizaciones internacionales no gubernamentales reconocidas, comprendidas las organizaciones internacionales de empleadores, trabajadores, de agricultores y de cooperativistas.”

El artículo 20, menciona: “Todo convenio así ratificado será comunicado por el director general de la Oficina Internacional del Trabajo al Secretario General de las Naciones Unidas, para ser registrado de acuerdo con las disposiciones del artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, pero sólo obligará a los miembros que lo hayan ratificado.”

El artículo 24, dice: “Toda reclamación dirigida a la oficina internacional del trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho miembro sea parte, podrá ser

comunicada por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente.”

Estructura de la organización propuesta:

1. Con un comité administrativo,
2. La organización deberá estar distinguido por un presidente para dirigir la misma y estar en lo legal representativo,
3. Una comisión de expertos.

El comité administrativo deberá estar integrado por representantes de los trabajadores y en particular disponer si lo estiman oportuno, una representación equilibrada de las diferentes categorías de trabajadores. Y con representantes de los gobiernos de los Estados miembros.

La comisión de expertos estará integrada por miembros selectos entre los científicos y otros círculos, su tarea consistirá en realizar estudios y análisis; esto permitiría ampliar opiniones para emitir resoluciones.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a reunirse para cambiar impresiones acerca de la información que les sea comunicada. Esta información se referirá a cuestiones transnacionales que puedan afectar considerablemente a los intereses de los trabajadores.

La información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros.

Entre los objetivos del organismo internacional que se propone, mencionamos los siguientes:

- Promover, defender y vigilar que se cumpla con los derechos básicos de los trabajadores, es decir, proteger sus derechos sociales.
- Desarrollar y perseguir ideas de medio y largo plazo de mejora de condición de trabajo.
- Desarrollar los intercambios de información y la cooperación entre los Estados miembros del TLC de América del Norte.
- El organismo internacional debe avisar a las OAN en objetivos previsibles, también adelantar información particular científica y de los técnicos.
- Mantener contacto con: organizaciones, universidades institutos de estudio e investigación administración económica y social.
- Promover asistencia para proyectos piloto y donde se requiere cumplir ciertos estudios.
- Organizar cursos, conferencias y seminarios.

Esta organización también tendrá la capacidad de emitir recomendaciones, tanto a sindicatos como a gobiernos de los Estados integrantes; a las OAN las mantendrá informadas de sus actividades y recomendaciones que realice.

El propósito de la creación de la organización internacional, es garantizar que el fomento del comercio corra a la posibilidad de los trabajadores de ejercer sus derechos básicos. También propiciaría el acceso de los países en desarrollo a los mercados mundiales de exportación. La organización tendría una comunicación directa con los trabajadores y patronos, ésta respetaría los derechos de cada país. Con esto se trataría de evitar directamente el comportamiento de las empresas multinacionales que, en su búsqueda de mano de obra barata y de legislaciones laborales cómodas, alimentan las rivalidades entre países. El movimiento sindical internacional tiene que desarrollar una mayor colaboración con las transnacionales responsables a fin de promover normas mutuamente aceptables y similares.

México puede sacar partido del lugar geográfico que ocupa ya que es un punto estratégico por varias razones, entre ellas podría destacarse que no sólo vendrán a nuestro país inversionistas de Estados Unidos y Canadá sino también de Europa, Asia y que al mismo tiempo tratarán de incursionar al mercado estadounidense siendo este el de mayor consumo a escala mundial.

Por último, cabe mencionar que a fines de 1997 la OAN de México, incluida en la estructura de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, convocó al público en general para emitir sus opiniones y comentarios sobre el funcionamiento del ACLAN, teniendo como fecha límite el 5 de febrero de 1998. Actualmente se encuentra en proceso de valoración de propuestas. La información fue llevada para su análisis a Dallas, Texas, Estados Unidos, donde se encuentra la Oficina del Secretariado, que es la Oficina

Internacional de Cooperación Laboral. Los resultados serán dados a conocer públicamente en un plazo de seis meses, de acuerdo a informes en la OAN de México.¹³⁹

¹³⁹ OAN de México, con domicilio en Periférico Sur No. 4271 -Edificio A- Planta Baja. Colonia Fuentes del Pedregal. Delegación Tlalpan., C.P. 14149 México, D.F.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- En el desarrollo de la historia, el hombre ha sentido la necesidad de unirse con sus semejantes, como único medio de superación; sabe conscientemente que aislado nunca logrará nada. De esta manera el sindicalismo es una asociación de individuos agrupados para conseguir una finalidad general: defender sus intereses tanto sociales como económicos.

SEGUNDA.- El sindicalismo en Canadá y Estados Unidos se ha desarrollado más rápidamente; pues se debe a que estos sindicalismos son resultado de las ideas de la revolución francesa, así como de la revolución industrial (misma que evolucionó aceleradamente en esos países). Y el papel que desempeñan dentro de la vida social de estos países es muy importante, ya que cuentan con una gran fuerza representativa en las legislaturas.

TERCERA.- En México el desarrollo del sindicalismo ha sufrido un escaso desarrollo, debido a que la tendencia que ha seguido es el corporativismo, aunado esto a que los dirigentes sindicales tienen cierta inclinación política. La central Obrera CTM fue monopolizada por un sólo dirigente por varias décadas, mismo que firmó cierta alianza con el Estado; todo esto provocó un atraso en el sindicalismo. Para resolver este gran problema

es necesario lograr una verdadera democracia sindical, con base en los principios de Libertad Sindical, Autonomía Sindical, Derecho de Afiliación; asimismo se obtendría un respeto a las decisiones mayoritarias y una obligación del Estado, de los empresarios y de los partidos de mantenerse al margen de las organizaciones sindicales.

CUARTA.- Deberá ser necesario que el sindicalismo en México tenga una transformación seria que le permita crecer y adecuarse a los cambios sociales que se sufren, no sólo en el ámbito nacional sino también internacional. El sindicalismo debe ser independiente para desempeñar su verdadero papel de dar frutos a la clase obrera. Del mismo modo los líderes sindicales deberán representar los verdaderos intereses de sus agremiados y no utilizar el puesto para fines políticos. Es decir, deben recibir capacitación para lograr una auténtica representatividad de los trabajadores, y también se les deben establecer periodos máximos de dirección.

QUINTA.- Una condición para lograr la nueva transformación del sindicalismo es que tanto sindicatos como gobierno deben de abandonar la manipulación. Es decir, la misma manipulación se puede utilizar para conseguir fines ilegítimos, que pueden ir desde el control político, y económico hasta las prácticas paternalistas. Así sería conveniente propiciar la autonomía de los sindicatos, otorgar libertad para constituir sindicatos y contar con mecanismos para que se presenten cuentas claras para el restablecimiento de la confianza para evitar aspectos negativos.

SEXTA.- Ante el Tratado de Libre Comercio, los grandes capitales serán transferidos a países subdesarrollados, esto ante los beneficios que les serán aportados, como son: mano de obra y materia prima barata. Al mismo tiempo la fuerza de trabajo especializada será trasladada a los centros de trabajo, por lo tanto la clase obrera internacional luchará por conseguir mejores condiciones de vida.

SEPTIMA.- El nuevo sindicalismo se encontrará con dos grandes retos: el primero, como saber negociar en una nueva realidad que es la globalización de la economía; el segundo, cómo saber relacionarse con las organizaciones sindicales de otros países, esto es, la internacionalización del sindicalismo. Sería conveniente lograr cierto compromiso del trabajador para participar en la solución de los problemas de la empresa, y del mismo modo abordar el concepto de productividad.

OCTAVA.- Se reconoce que entre las partes integrantes del Tratado de Libre Comercio existen diferencias de clima, de costumbres y de usos, de oportunidad económica y de tradición industrial, todo esto hace difícil alcanzar, de manera inmediata la uniformidad en las condiciones de trabajo. No obstante, se advierte que en un largo plazo sea posible mejorar las condiciones no sólo económicas de nuestro país sino también en cuestiones laborales.

NOVENA.- El Acuerdo Laboral no observa mecanismos para reducir la competencia desleal en cuestiones de mano de obra barata. Convendría sugerir que en tal

aspecto se realizara una revisión para evitar aspectos negativos en las relaciones comerciales y laborales dentro del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

DECIMA.- Debido a los grandes cambios comerciales y por lo tanto laborales, es necesario que surja una nueva institución que vele por los intereses de los trabajadores y por ello se propone la creación de una organización tipo confederación, esto es una agrupación de sindicatos de los tres países integrantes del Tratado de Libre Comercio de América del Norte; así los obreros tendrán más posibilidades reales de luchar por mejores condiciones de vida y de trabajo.

BIBLIOGRAFIA EN GENERAL

1. ADAMS ROY J., "Las relaciones Laborales en Canadá y los Estados Unidos: Trayectoria Divergentes", en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 108, Número 1, Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1989.
2. ALBA, VÍCTOR., "Historia del Movimiento Obrero en México"., Libreros Mexicanos Unidos, México 1964.
3. ALONSO GARCÍA, MANUEL. "Curso de Derecho del Trabajo", Cuarta Edición, Editorial Ariel, Barcelona España, 1973,
4. ALVEAR ACEVEDO, CARLOS., ORTEGA VENZOR, ALBERTO. "TLC, Marco Histórico para una Negociación", Editorial Jus, México 1991.
5. BARROSO FIGUEROA, JOSÉ. "Derecho Internacional del Trabajo". Editorial Porrúa México 1987.
6. BARTOLOMEI DE LA CRUZ HÉCTOR, "La OIT", Edit. Depalma, Argentina 1990-
7. BECERRA RAMÍREZ MANUEL, "Derecho Internacional Público", UNAM, México 1991.
8. BLANCO HERMINIO, "Las Negociaciones Comerciales de México con el Mundo", Fondo de Cultura Económica, México 1994.
9. BORREL NAVARRO, MIGUEL. "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo", 2a Edición, Editorial PAC. México, 1990,
10. CABANELLAS GUILLERMO. "Compendio de Derecho Laboral". T.II., Editorial Depalma. Argentina 1968.
11. CABANELLAS GUILLERMO. "Derecho Sindical y Corporativo". Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, 1959.
12. CABANELLAS, GUILLERMO. "Derecho Sindical y Corporativo", Primera Edición, Editorial Atalaya, Buenos Aires 1946.

13. CONCHELLO, JOSÉ ANGEL. "El TLC un callejón sin salida", 2ª Edición, Editorial Grijalbo, México 1992.
14. CHARIS GÓMEZ ROBERTO. "Derecho Internacional del Trabajo". 1ª Edición. Edit. Porrúa S.A. México 1994.
15. DE BUEN, NÉSTOR. "Derecho del Trabajo", Tomo II, Décima Edición, Editorial Porrúa S. A., México 1994.
16. DE LA CUEVA, MARIO. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986
17. DE LA CUEVA, MARIO. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1954.
18. DE LA CUEVA, MARIO. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", T.I, 13ª Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1993.
19. DUGUIT, LEÓN. Citado por Guillermo Cabanellas, "Compendio de Derecho Laboral", Tomo II, Editorial Bibliográfica OMEBA, Buenos Aires, 1993
20. FLORES GÓMEZ, FERNANDO. "Nociones de Derecho Positivo Mexicano", 27ª Edición, Edit. Porrúa, S.A., México 1988.
21. GARCÍA MAYNEZ, EDUARDO. "Introducción al Estudio del Derecho", Editorial Porrúa S.A., México 1988.
22. GARCÍADIEGO, JAVIER. "El TLC Día a Día. Crónica de una Negociación", 1ª Edición, Grupo editorial Miguel Angel Porrúa, México 1994
23. GARRONE, JOSÉ ALBERTO. "Diccionario Jurídico Abeledo-Perrot", Tomo III, Primera Edición, Editorial Abeledo-Perrot, Argentina 1987
24. GUERRERO, EUQUERIO. "Relaciones Laborales". Editorial Porrúa S.A., México 1971.
25. GUTIÉRREZ ARREOLA ANGELINA, "Las Transnacionales y los Trabajadores", Editorial Nuestro Tiempo S.A., 1ª Edición, México 1990.
26. GUTIÉRREZ H. TERESA. "Canadá en Transición", UNAM, CISAN. México 1994.
27. GUZMÁN FERRER, MARTÍN LUIS. "El Canadá Política y Economía", 1ª Edición, Fondo de Cultura Económica, México 1973.
28. H. STRAM RUDOLF y URSULA OSWALD SPRING, "Por eso Somos tan Pobres", UNAM, 1ª Edición, México 1990.

29. JAMES MYRES. HARRY LAIDIER. Trad. Mario Marino. ¿Qué sabe usted del Gremialismo?, 1ª Edición. Editorial Agora., Argentina 1958.
30. LASTRA LASTRA, MANUEL. "Derecho Sindical", 1ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1991.
31. LÓPEZ BETANCOURT, EDUARDO. "Manual de Derecho Positivo Mexicano", Editorial Libros y Arte, México 1989.
32. MENDIETA Y NUÑEZ LUCIO, "Introducción al Derecho Agrario", 2ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1966.
33. MONTT BALMACEDA, MANUEL., "Principios de Derecho Internacional", Editorial Jurídica, Chile 1984.
34. NUÑEZ Y ESCALANTE ROBERT, "Compendio de Derecho Internacional Público", Edit. Orión, México 1970.
35. PAZOS LUIS, "Libre Comercio México-Estados Unidos. Mitos y Realidades". 1a Edición Editorial Diana, S.A. de C.V., México 1990.
36. PÉREZ PATTON, ROBERTO. "Derecho Social Mexicano y Legislación del Trabajo", Segunda Edición, Editorial Arayo, Buenos Aires, 1954
37. ROJINA VILLEGAS, RAFAEL. "Derecho Civil Mexicano", T. I. 8ª Edición, Edit. Porrúa S.A., México 1997.
38. RUBENS, ISCARO. "Historia del Movimiento Sindical", T.II, 2ª Edición, Edit. Ciencias del Hombre, Argentina 1974.
39. RUBENSTEIN, RONALD. "Iniciación al Derecho Inglés", Casa Editorial Bosh. España 1956.
40. SANTOS AZUELA, HÉCTOR. "Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo". 1ª Edición. UNAM. México 1987.
41. SEARA VÁZQUEZ, MODESTO. "Derecho Internacional Público", 13ª Edic. , Editorial Porrúa México 1991
42. SECOFI, Publicación realizada por. ¿Qué es el TLC?. México, 1994.
43. SERRA ROJAS, ANDRÉS. "Derecho Administrativo", 2ª Edición, Edit. Porrúa, S.A., México 1971.

44. SOBERANES FERNÁNDEZ, JOSÉ LUIS. "Historia del Sistema Jurídico Mexicano", UNAM, México 1990.
45. VALDÉS, RAÚL. "Derecho Diplomático y Tratados", Secretaría de Relaciones Exteriores, México, 1976.
46. VÁLTICOS, NICOLÁS. "Derecho Internacional del Trabajo", Editorial Tecnos, Madrid 1977.
47. ZAMORA GERARDO, "Las Relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio", 1ª Edición, Edit. Porrúa, S.A., México 1992.

LEGISLACION

1. "CONSTITUCIÓN DE LA OIT", Oficina Internacional del Trabajo, Suiza 1993.
2. "CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS", 101a Edic. Editorial Porrúa, S.A., 1997
3. "CONSTITUCION", Comentada; Genaro David Góngora Pimentel y Miguel Acosta Romero. 3ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1990.
4. "CONVENIO NÚMERO 87", Relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Adoptado el 9 de julio de 1948 y ratificado el 16 de octubre de 1950.
5. "CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO RATIFICADOS POR COLOMBIA", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Colombia, Enero 1993.
6. "LEY FEDERAL DEL TRABAJO", 74ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1997.
7. "LEY FEDERAL DEL TRABAJO", Comentada, Carlos de Buen Unna, Editorial Themis, México 1991.
8. "Texto Oficial del TLC de América del Norte", SECOFI, Editorial Porrúa S.A. México 1993
9. Texto Oficial del ACLAN.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. CABANELLAS, GUILLERMO. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual", Vol. III, 20a Edición, Editorial Heliasta S.R.L., Argentina 1989.
2. CAPITANT, HENRI. "Vocabulario Jurídico", Traducción Aquiles Horacio Guaglianone, Octava reimpresión, Editorial de Palma, Buenos Aires 1986.
3. COUTURE, EDUARDO. "Vocabulario Jurídico", 5a reimpresión, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1993.
4. "ENCICLOPEDIA DE MÉXICO", Tomo XII. Sabeca International Corporation. México 1994.
5. "ENCICLOPEDIA HISPÁNICA", preparada por el asesoramiento del Departamento. Editorial de la Enciclopedia Británica. 1ª Edición México 1990.
6. "ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA", T. II, Edit. Driskil S.A., Argentina 1986.

HEMEROGRAFIA

1. "EL FINANCIERO", periódico, México D.F., 15 de diciembre de 1987, 28 de febrero de 1988, 27 de marzo de 1988, 22 de mayo de 1988, 14 de agosto de 1988, 16 de octubre de 1988, 12 de diciembre de 1988, 18 de junio de 1989, 3 de diciembre de 1989, 27 de mayo de 1990, 11 de noviembre de 1990, 10 de noviembre de 1991, 20 de octubre de 1992, 1º de octubre de 1993, 25 de septiembre de 1994.
2. CARLOS DE BUEN UNNA, "Vínculo Jurídico", Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Zacatecas, Número 21, México, enero-marzo 1995
3. DELABRE TREJO, RAÚL. "La Crónica de Hoy"., "Las dos Almas de la CTM". Martes 24 de junio de 1997.
4. FREEMAN RICHARD., "Una mirada a los sindicatos de Estados Unidos", Facetas, No.68 (2) Washington, D.C.E.U.A. 1985.
5. MANING JOHN; "Sindicatos en Canadá, un objetivo invariable", Revista Internacional; No.4 (332) Abril 1986, Praga Checoslovaquia 1986.

6. VIDAL GREGORIO, "Las empresas en México y el TLC Estados Unidos-México", Economía Informa, No. 189, México, Noviembre-Diciembre 1990.

OTRAS FUENTES

1. Consulta Ministerial, Comunicación Pública 940003, Registro de asociaciones sindicales, STPS, OAN de México, julio de 1996.
2. OAN de México, con domicilio en Periférico Sur No. 4271 -Edificio A- Planta Baja. Colonia Fuentes del Pedregal. Delegación Tlalpan., C.P. 14149 México, D.F.