



5 879309

UNIVERSIDAD
LASALLISTA BENAVENTE
"FACULTAD DE DERECHO"



CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

CLAVE 879309

TEMA:

"LA DESIGUALDAD JURIDICA DEL TRABAJADOR MEXICANO
FRENTE AL NORTEAMERICANO, EN RELACION
AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO".

PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

LILIANA ANDRADE BARRON

ASESOR: LIC. CARLOS ACEVEDO QUILES

391022

CELAYA, GTO.

MARZO 2001



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.

AGRADECIMIENTOS.

A DIOS

Por haberme dado la vida a través de mis padres y concederme la fuerza y la entereza para llegar a mi meta.

A MIS PADRES

Por todo el apoyo que me han brindado a lo largo de mi vida, y por proporcionarme los elementos necesarios para ser una persona de bien.

A MIS HERMANOS

Arturo, Angélica, Javier, Luis, Sarah y Carlos; así como a cada una de sus familias por contribuir cada uno de ellos de manera muy especial en mi formación como ser humano y profesionista.

A MIS AMIGOS

Por que sin tener un lazo de sangre que nos una han estado conmigo en los momentos importantes de mi vida, gracias: Claudia Díaz, Claudia Ramírez, Erika Bustos, Edgar Ramírez, Gerardo Cano, Iliana Flores, Liliana Duran, Penèlope Sánchez, Roxana Jaime, Rigo Rodríguez, y Vanessa Sánchez.

A MIS MAESTROS

Por compartir conmigo sus conocimientos, experiencia y consejos para poder ejercer la abogacía con honradez e imparcialidad.

A todos ustedes gracias.

Liliana.

INDICE GENERAL.

INTRODUCCION

CAPITULO I "CONCEPTOS FUNDAMENTALES".

Concepto de Derecho Internacional	1
Derecho Interno y Derecho Internacional Publico	4
Relaciones del derecho Internacional con el Derecho Interno	7
Supremacía del Derecho Interno	9
Concepto de Derecho del Trabajo	10
La organización Internacional del Trabajo.	14
El orden Jurídico Nacional y el Derecho Internacional del Trabajo.	21

CAPITULO II "LOS TRATADOS".

Concepto de Tratado	23
Clasificación de los Tratados	25
Principio del Derecho de los Tratados	26

CAPITULO III "TRABAJADOR Y TRABAJO".

Concepto de Trabajador y Trabajo.	
Trabajador	31

Trabajo 33

**Trabajo de las mujeres y menores en Estados Unidos y México.
Mujeres ajustes de calidad de vida; programas
de ajustes estructurales en América Latina 39**

**Tratado de Libre Comercio y ajustes estructurales,
un dúo implacable en América Latina 42**

Embarazos prohibidos 49

**La capacidad con relación al trabajo de la mujer
y del menor extranjero. 51**

Los Trabajadores y el Tratado de Libre Comercio en México 57

**Principios laborales del acuerdo de cooperación laboral de
América del Norte (ACLAN) y la Legislación Laboral Mexicana . . . 60**

CAPITULO IV “NACIONALIZACION DELTRABAJO”.

El salario en México y en Estados Unidos 66

Salario y Remuneración 71

Salario en Estados Unidos 85

Acuerdo Laboral Del Tratado de Libre Comercio 89

CONCLUSIONES. 96

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION.

Al iniciar México la negociación del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, al que se unió Canadá, estos dos últimos ya contaban con acuerdos similares de Libre Comercio con la comunidad Económica Europea, iniciándose las conformaciones económicas más grandes del planeta, siendo que México en cuestiones de Tratados es especialista en países de América con menos magnitud económica que la de Estados Unidos y Canadá. Por lo que México acepto, precipitada y desmesuradamente cualquier condición impuesta por Estados Unidos y Canadá.

Luis Rubio, En su libro "*¿Cómo afectara a México el Tratado de Libre Comercio?*", Señala que un convenio de esta naturaleza es "un contrato por el cual los países se comprometen a eliminar los obstáculos arancelarios y no arancelarios para formar el intercambio comercial y establecer mecanismos para dirimir las controversias de orden mercantil". En opinión del autor, México opto por un tratado, y no cualquier otra forma de integración economico-comercial, por que el tratado no implica la coordinación política del las naciones.

En el contexto del proyecto económico neoliberal del salinismo, el TLC surge como un catalizador, "como un candado que asegura el rumbo del país: una garantía de carácter transexenal del proyecto económico. Significa también la iniciativa más audaz de los gobiernos de México y Estados Unidos para remontar diferencias estratégicas y buscar un acercamiento, revirtiendo mediante la nueva relación los procesos históricos particulares que han caracterizado a la misma.

Para Estados Unidos el TLC constituye la posibilidad de integrar a México a la dinámica de la recomposición de su papel Internacional, en este periodo de reacomodos estratégicos “el entusiasmo de estados Unidos por el libre comercio con México no es por lo tanto, el producto de un compromiso con personalidades o partidos mexicanos, sino con políticas que a su juicio resultaran en un vecino amistoso, estable y prospero. Para México el TLC representa la ultima posibilidad de remodelar un proyecto de desarrollo hacia fuera, mediante el financiamiento externo, principalmente estadounidense.”

Luis Rubio afirma que para México el TLC tiene cinco objetivos fundamentales: 1) no quedar marginado de los procesos de integración y globalización que se están experimentando a nivel mundial, 2) garantizar un acceso permanente de sus exportaciones a los mercados norteamericano y canadiense, y, de esta manera consolidar su modelo exportador; 3) mejorar su posición de negociación comercial frente a otros países y bloques comerciales; 4) competir en igualdad de circunstancias con otras regiones del orbe por la atracción de capital; Y 5) elevar la productividad de la economía mexicana y, con ello, el nivel de ingresos de la población.

El error estratégico por parte de los negociadores mexicanos del TLC fue el abrir rápida y unilateralmente la economía, esperando la reciprocidad por parte de sus posibles socios. En su prisa por concretar el Tratado, México puso todas sus cartas sobre la mesa, quedándose sin cartas fuertes con las cuales negociar cuando las conversaciones se estancaran.

Por ello, aun el petróleo, recurso considerado como patrimonio nacional, estratégico para la conservación de la soberanía, y uno de los símbolos de la misma, quedo de hecho atrapado y parcialmente negociado sin que se pudiera evitar, entonces ¿qué podemos esperar de las cuestiones laborales, si nuestros productos claves quedaron prácticamente a las libres, mal hechas, y apresuradas negociaciones del TLC?

El problema fundamental para el gobierno salinista y su proyecto económico es que el TLC se convirtió no en un medio, sino en un fin que subordinó todos los demás aspectos de la modernización. La apertura económica al exterior en materia financiera y de inversiones, la desincorporación de las empresas estatales, la acelerada reprivatización de la petroquímica tanto básica, como secundaria, las reformas legales y administrativas impulsadas en varios sectores de la economía nacional, los cambios efectuados por la legislación laboral y, en una palabra todas las medidas que conforman el programa modernizador salinista, se realizaron subordinadas a las condiciones impuestas por los negociadores del TLC.

CAPITULO I

CONCEPTOS FUNDAMENTALES.

CONCEPTO DE DERECHO INTERNACIONAL.

El derecho internacional público es el conjunto normativo destinado a reglamentar las relaciones entre sujetos internacionales. * (1)

Tradicionalmente se había hablado de Estados, en lugar de sujetos internacionales, y ello era explicable cuando los estados eran los sujetos únicos dignos de consideración; sin embargo, hoy ya no es así, y las organizaciones internacionales los van desplazando. No se puede, entonces, hablar de los Estados como los únicos sujetos del derecho internacional sino que es más exacto hablar de sujetos internacionales, procediendo luego a delimitar dicho término. El mismo nombre de la materia ofrece distintas variantes, a lo largo de la historia, e incluso en el momento actual. Así, a veces se la ha designado, y todavía se hace, como derecho de gentes, que viene del *jus gentium* romano, término ambiguo, que no respondía con exactitud a lo que hoy se entiende como Derecho Internacional: en algunas ocasiones el *jus gentium* era sustituido por *jus inter gentes* (Richard Zouch). El término alemán *Volkerrecht*, refleja todavía esta tendencia.

El nombre del Derecho Internacional, cuya iniciación se atribuye a Jeremías Bentham, ha sido adoptado por la generalidad de los juristas: "*droit international*", en francés; "*international law*", en inglés. Sin embargo ocasionalmente, algunos autores usan una nomenclatura distinta "*derecho de gentes*", "*law of nations*", etc.

* (1) Derecho Internacional Público, Modesto Seara

El derecho internacional es una ciencia eminentemente jurídica, y debe ser diferenciada de otras que tienen como objeto también el estudio de las relaciones internacionales, pero desde ángulos diferentes.

A la política internacional le interesan las relaciones internacionales desde un punto de vista primariamente fáctico, sin referencia al deber ser. La moral internacional no coincide en su ámbito de aplicación con el Derecho Internacional. Como todo Derecho, el internacional trata de garantizar únicamente un *mínimum ético*, dejando fuera de su campo a otro sector de la moral. Por otro lado, muchas normas positivas internacionales no son ni morales ni inmorales, sino simplemente amorales. Además la violación de reglas morales trae consigo sanciones de naturaleza distinta a las violaciones de normas jurídicas.

La cortesía internacional es un conjunto de usos o buenos modos que se desarrollan como consecuencia de la vida en sociedad, pero careciendo de la obligatoriedad típica del derecho.

La economía internacional se interesa primariamente en el hecho económico, y se centra en el estudio de las relaciones económicas internacionales. En fin la teoría de las relaciones internacionales, una ciencia relativamente reciente, es una materia de *síntesis*, que somete a análisis, las relaciones entre grupos sociales autónomos, de índole diversa con el fin de llegar a una comprensión más correcta de las leyes y tendencias que rigen las relaciones entre ellos.

Debemos sin embargo llamar la atención sobre el hecho de que el derecho internacional, no debe ni puede concebirse como una ciencia enteramente autónoma. La correcta interpretación de los fenómenos de formación, respeto, aplicación, violación etc., de las normas internacionales, exige el mejor conocimiento de la realidad internacional, que solo es posible viéndola desde la diversa óptica que dan las distintas ramas de las ciencias sociales que se aplican a su estudio: historia diplomática, política internacional, economía internacional, y en fin, teoría de las relaciones internacionales.

DERECHO INTERNO Y DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO.

La definición mas entendida de derecho internacional público es la que atiende a los sujetos de este ordenamiento. En tal virtud se establece que el derecho internacional público es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre estados y organizaciones internacionales. * (2)

En su origen, el moderno derecho internacional que surgió con la paz de Westfalia de 1648, reconoció como único sujeto a los estados; sin embargo, el desarrollo de las relaciones internacionales, sobre todo a partir del siglo XIX, propicio el novedoso fenómeno jurídico de las organizaciones internacionales, como entes dotados de personalidad jurídica, en forma separada a los estados miembros.

No faltaron posiciones doctrinarias que se negaron a reconocer la calidad de sujetos a las organizaciones internacionales, arguyendo que estas estaban constituidas por estado y que, en primera y ultima instancia, eran los sujetos originales. La influencia de las organizaciones internacionales, su proliferación, la diversidad de actos jurídicos que celebraban hizo que la argumentación doctrinal fuera desbordada y la opinión consultiva de la corte internacional de justicia de 1949 sobre el caso Bernardotte, zanjó cualquier duda que hubiese pervivido en el plano teórico.

* (2) Derecho Internacional Publico, Modesto Seara

La opinión mencionada fue categórica en la conclusión de que las organizaciones internacionales son sujetos del derecho internacional público.

Las últimas décadas han sido escenario de un acelerado desarrollo de la materia que se significa en el reclamo de personalidad jurídica por nuevos elementos subjetivos. El individuo que tradicionalmente no ha sido concebido como sujeto del derecho internacional ha ganado esta calidad, por lo menos con carácter relativo en algunos ámbitos regionales como acontece en Europa occidental, en donde existe el régimen de la corte Europea de derechos humanos.

Los movimientos de liberación nacional, en materia de descolonización y los pueblos sometidos a ocupación extranjera han recibido un grado importante de representatividad en el derecho internacional público, al ser aceptados como observadores en organizaciones internacionales de la magnitud de las naciones unidas y al haber participado en conferencias de paz que involucran el interés de estos movimientos.

La base jurídica que ha dado pie a esta interesante evolución es el derecho de la descolonización y, es posible afirmar, que el mismo el individuo tiene rango de sujetos relativos.

Convendría hacer la distinción entre sujetos directos, que serían los estados y las organizaciones internacionales, capaces de crear normas jurídicas y sujetos indirectos, que serían los individuos y los

movimientos de liberación nacional, que pueden actuar en el orden internacional, generando consecuencias jurídicas, pero sin la posibilidad de participar en la creación de normas generales.

Las empresas transnacionales tienen un impacto enorme en el orden internacional, derivado de sus intereses económicos, ramificados a numerosos países. Una corriente de opinión, principalmente de juristas pertenecientes al mundo industrial capitalista, ha alegado que estas empresas deben tener personalidad jurídica internacional, lo que acarrearía la consecuencia de sustraerlas al imperio de las leyes internas, a la autoridad gubernamental y a las decisiones de los tribunales del estado.

No sobra aclarar en este campo que una de las principales conquistas de los países latinoamericanos fue lograr la vigencia de la igualdad entre nacionales y extranjeros, como expresión de soberanía del estado. Reconocer a las empresas un determinado grado de personalidad internacional sería desechar este significativo logro. Hasta el momento estos intentos se han estrellado con la firme posición de los países en desarrollo que han sostenido el principio superior de la soberanía del Estado y del sometimiento de las empresas a su potestad soberana.

RELACIONES DEL DERECHO INTERNACIONAL CON EL DERECHO INTERNO.

Las teorías que tratan de explicar las relaciones entre el derecho internacional público con el derecho interno pueden clasificarse en dos grandes grupos:

- A) Las teorías dualistas, para las que ambos sistemas jurídicos son independientes y separados y,
- B) Las teorías monistas que afirman que el derecho internacional y el derecho interno forman un solo sistema jurídico, y que adoptan dos modalidades, defendiendo una de ellas la supremacía del derecho internacional sobre el interno, y consagrando la otra la superioridad del derecho interno. Para entenderlo mejor veámoslo de la siguiente forma:

Teorías dualistas: Dentro de ellas encontramos a Tripel y a Anzilotti. Descubre entre ambos sistemas, internacional e interno, una oposición doble, basada en la diferencia de fuentes jurídicas.

- A) Diferencia de relaciones sociales: el derecho interno será el conjunto de normas jurídicas establecidas en el interior de una comunidad y destinadas a reglamentar las relaciones entre sujetos que están sometidos al legislador; mientras que el derecho internacional está destinado a regular las relaciones entre estados y solamente entre estados perfectamente iguales.

B) Diferencia de fuente jurídica. En el derecho interno la fuente jurídica es la voluntad de el estado exclusivamente, y en el derecho internacional será la voluntad de varios o de numerosos estados.

De acuerdo con esto, el derecho internacional y el interno no son solamente ramas distintas del derecho, sino también sistemas jurídicos diferentes. Son dos círculos en íntimo contacto, pero que no se superponen jamás, y puesto que ambos no están destinados a reglamentar las mismas relaciones, es imposible que haya una concurrencia entre las fuentes de los dos sistemas jurídicos.

Anzilotti sostiene que, aunque puede haber cierta relación entre el derecho interno y el derecho internacional (en los casos que él llama "reenvío receptivo o material"), se trata de dos ordenes separados. No pueden existir normas internacionales emanadas de las normas internas o viceversa, ni influir unas sobre otras en su receptivo valor obligatorio, y por eso es imposible que haya conflicto entre el derecho internacional y el interno. * (3)

Teorías monistas: Supremacía del derecho Internacional: Kelsen nos ofrece esta teoría en su forma más pura. Es la consecuencia lógica de su "sistema piramidal de normas" que, al partir de la "norma originaria" como base de todo el Derecho, nos lleva necesariamente a afirmar la unidad del sistema de derecho. De este modo, no puede considerarse que el derecho internacional y el interno sean dos sistemas jurídicos diferentes, sino dos partes del sistema general único. Por otro lado, Kelsen ataca la idea de personalidad del Estado, como una ficción.

* (3) Derecho Internacional Público, Modesto Seara

El Estado no es más que el “punto final de imputación”, al que deben atribuirse los actos de los órganos del Estado. Además, el Estado recibe la cualidad de persona por efecto de las normas jurídicas. De ahí que el derecho interno, con aplicación dentro del dominio de la competencia del Estado, se encuentre subordinado al Derecho Internacional, que es el que fija los límites de esa competencia del Estado.

SUPREMACÍA DEL DERECHO INTERNO.

La teoría de la autolimitación conduce necesariamente a admitir la supremacía del Derecho Interno sobre el Internacional. En efecto, si la voluntad del Estado es suficiente para crear el derecho internacional, eso nos lleva a considerar que el derecho internacional sería una especie de derecho estatal exterior y, entonces, como afirma muy bien Anzilotti, “no hay ya lugar para hablar de relaciones entre el derecho internacional y el interno, sino, todo lo más, de las relaciones entre dos categorías de normas internas”.

EL DERECHO DEL TRABAJO.

CONCEPTO.- Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual. * (4)

Para Nestor de Buen es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social. * (4)

Precisa señalar, no obstante, que para una visión integral del derecho del trabajo, deberá ser entendido como ordenamiento positivo y como ciencia. Es decir, como un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con mira a la actuación de la justicia social en la relación laborales. Como ciencia articulada en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la vida laboral.

La aparición de grupos sociales homogéneos y la concientización de clase como consecuencia del industrialismo liberal, operan un movimiento socializador que transforma de esencia, la concepción de la vida social y del derecho.

* (4) Curso de derecho del Trabajo, Gómez, Gottschalk y Bermúdez

En efecto el interés prioritario de esos grupos se antepone al transpersonalismo material y a la defensa del derecho individual, determinando por una parte la intervención del estado en las economías particulares, y por la otra, la creación de un estatuto tutelar y promotor de la condición de los trabajadores; el derecho del trabajo.

CONTENIDO.- En su estructura general, el derecho del trabajo abarca las siguientes disciplinas:

- A) El derecho individual del trabajo, que comprende a su vez, la autonomía privada de las relaciones laborales, las condiciones generales de trabajo y os regímenes especiales de trabajo.
- B) La previsión social, dentro de la que incluye el trabajo de mujeres, el estatuto laboral de los menores, el derecho habitacional, el régimen sobre higiene y seguridad, la capacitación profesional y los riesgos de trabajo.
- C) El derecho sindical que incluye la organización profesional, el pacto sindical o contrato colectivo del trabajo y el derecho de huelga.
- D) La administración laboral que comprende la naturaleza, organización, y funciones de las autoridades del trabajo, y
- E) El derecho procesal del trabajo.

NATURALEZA.- Como ordenamiento que atiende a las personas como bien fundamental, aspira a su mejoramiento moral y

espiritual, el derecho del trabajo ya no puede concebirse como el estatuto que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patrones.

No constituye tampoco, la regulación formal de las conductas exteriores en las relaciones obrero-patronales. Por su pretensión de realizar el bien común y la dignificación de los trabajadores, un importante sector de la doctrina la considera como una subespecie de llamado derecho social.

FINES.- Dentro de las corrientes doctrinales que explican los fines del derecho del trabajo, un buen sector resalta su carácter tuitivo y nivelador destinado a concordar la acción contrapuesta de los trabajadores y de los patrones mediante una misma comprensión de intereses. Por tal razón se ha afirmado que si su origen fue clasista, el derecho del trabajo fue evolucionando hacia un nuevo ordenamiento de superestructura, dirigido a superar la tensión entre las clases para armonizar las relaciones entre los factores de la producción.

En sentido inverso, otra corriente de autores afirma que la lucha de clases por su carácter irreconciliable, atribuye al derecho del trabajo, no tan solo la función de tutelar, sino también de promover su reivindicación total mediante la instauración del estado socialista.

Una tercera corriente doctrinaria, atendiendo al carácter clasista, esencialmente proletario del derecho del trabajo le atribuye dos fines esenciales:

Un fin económico, inmediato, destinado a nivelar las condiciones de los trabajadores, garantizándoles una vida humanitaria y decorosa. Otro fin, político y mediato, orientado a la reivindicación social de los trabajadores mediante la instauración de un régimen más justo y más perfecto.

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La idea de un Derecho Internacional del Trabajo, era un sueño del proletariado, pero era un imposible en la sociedad individualista y liberal, y en aquel mundo de estados imperialistas, que postulaba una concepción radical de la soberanía, según la cual, la voluntad del estado no podía quedar limitada a ninguna de las cuestiones relacionadas con su vida interna. Hubo algunas voces e intentos aislados en el siglo pasado y en el presente, pero fue la guerra de 1914 la que habría de convertir el sueño en realidad. * (5)

Fueron los trabajadores de Estados Unidos de Norte América, de Francia y de Inglaterra, quienes lucharon por la creación de un órgano internacional que auspiciara la creación de normas internacionales para los trabajadores de todos los pueblos, en la Conferencia de Leerls de 1916 emitieron un voto en el sentido de que el futuro tratado de paz debería poner fuera del alcance de la competencia de todos los países “un mínimo de garantías del orden moral y material en la organización y ejecución del trabajo”. En febrero de 1917 dos conferencias internacionales de trabajadores concluyeron redactando la Carta de Berna, antecedente inmediato del Tratado de Versalles. Finalmente, la fuerza de las organizaciones obreras logro que en la sesión plenaria del 25 de enero de la Conferencia de la Paz, se designara una comisión de legislación del trabajo, que fue la que preparo la parte XIII del Tratado de Paz. * (6)

* (5) (6) El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano.

NACIMIENTO.- En la conferencia que puso fin al caos de la primera guerra mundial flotaban las ideas de la paz universal y de justicia social, pero fueron contempladas en una vinculación íntima, por que la una sin la otra seria una quimera, la paz universal seria la base para el reinado de la justicia social, pero esta, extendida, sobre todos los pueblos, seria la base mas firme para la paz universal. La comprensión de esta relación dialéctica determino la creación de la sociedad de naciones, cuya misión seria la preservación de la paz universal y bajo la presión de las clases trabajadoras, el nacimiento de la *Organización Internacional del Trabajo*.

* (7)

El preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles presento la tres razones que fundaron el nacimiento de la O.I.T.:

A) La sociedad de naciones tiene por objeto la paz universal, pero tal paz, puede únicamente basarse en la justicia social.

B) Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican, para un gran numero de personas la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía universal, por que lo que es urgente es mejorar las condiciones de trabajo.

C) La no-adopción por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores. * (8)

* (7) (8) OP. CIT. Pag. 27

FINES.- La creación de O.I.T., fue una creación de las clases trabajadoras ¡, la primera y quizá la única lograda en el terreno internacional, tanto más valiosa por cuanto se produjo en época en la que los pueblos victoriosos vivían aun plenamente los principios de la escuela económica liberal. Aquella victoria significó la quiebra del *lasser-faire* y el advenimiento de la conciencia universal de que el trabajo es el valor primero de la vida social, aquel sobre el cual todo está construido. La lucha de clases había durado un siglo, desde los años de la edad heroica y fue ahí, donde se decidió la creación de un Derecho Internacional del trabajo que fuera una garantía para todos los trabajadores y sirviera de estímulo y de base a las legislaciones nacionales para la adopción de condiciones de trabajo que superaran las condiciones de miseria y de injusticia. La O.I.T. fue ante todo un medio para la realización de un fin inmediato, que es el Derecho Internacional del Trabajo, estatuto que a la vez se convirtió en un medio para un fin más alto: *la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital*. El pensamiento de aquella época fue todavía más lejano; de ahí que se dijera en el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles que *“la justicia social es la base para la paz universal”*.

El Derecho del Trabajo adquirió una dimensión y más alta: *“un ordenamiento jurídico que mediante la realización de su fin supremo, que es la justicia social, sería el instrumento mejor, más aun, la base imprescindible para alcanzar y afianzar la paz universal”*, una solución que quiso otorgar un valor nuevo a la idea de la paz, la que ya no sería, como en el pasado un simple equilibrio entre las potencias, sino la consecuencia del esfuerzo común de

todas las naciones para que imperara la justicia en todos los rincones de la tierra y para todos los hombres. Una idea de la convivencia futura que podría resumirse en una fórmula: la paz universal, una utopía más, por que en el mundo capitalista no pueden desaparecer la explotación del hombre y de los pueblos.

CONTENIDO.- El contenido del Derecho 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 O.I.T. Su contenido esencial esta 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 declaraciones de los pueblos americanos: la Carta de la Organización de los Pueblos Americanos y su consecuente carta Internacional Americano de Garantías Sociales, y las resoluciones, y las resoluciones adoptadas en las Conferencias Panamericanas y en las Conferencias Regionales americanas organizadas por la O.I.T.

1.- *La Declaración de derechos sociales del Tratado de Versalles*: se inicia con un principio general, formulado por primera vez, el que si bien yace en el fondo de nuestra declaración de 1917, no aparece en ella en forma expresa: El principio rector del derecho Internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio. Nos encontramos frente a una afirmación decisiva para la historia del pensamiento jurídico, de la que puede decirse que es una antorcha que ilumina todos los aspectos del derecho del trabajo, un principio

que sirve de punto de partida para la concepción nueva de nuestra disciplina, a la que aparto para siempre del derecho civil.

2.- *La Carta de las Naciones Unidas.*- El derecho del trabajo dejó de existir en los regímenes totalitarios, por que no puede darse ahí donde falta la libertad. La segunda guerra 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, además de una disposición que ya conocemos; el artículo 55 dice que las Naciones Unidas promoverán “niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social”.

3.- *La declaración de Filadelfia.*- En su tiempo fue muy importante la declaración del Tratado de Versalles, pero en el año de 1914, la O.I.T. comprendió que era necesario ir más lejos, por que así lo exigía la conciencia universal. Su capítulo XIII en una síntesis magnífica del pensamiento de la institución, que a la vez que engloba algunas medidas concretas para el derecho del trabajo, señala un plan de acción social, de colaboración en el propósito de elevar los niveles de vida de los hombres:

“La conferencia reconoce la obligación de secundar la organización de programas aptos para realizar: a) la plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida, b) el empleo de los trabajadores en ocupaciones que les permitan desarrollar su habilidad y sus conocimientos. c) una participación equitativa en los frutos del progreso en materia de salarios y utilidades de duración de trabajo y un salario mínimo vital para todos aquellos

que tengan un empleo, d) el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; e) la extensión de medidas de seguridad social, f) una protección adecuada de la vida y salud de los trabajadores, g) la protección de la niñez y la maternidad; h) un nivel adecuado de alimentación, de habitación, y de medios de recreo y cultura; i) la garantía de posibilidades iguales en el terreno educativo y profesional. *(10)

4.- *La declaración universal de los derechos del hombre.-*

Para el derecho del trabajo posee una importancia grande, por que en ella se dio en sus principios fundamentales el mismo rango y la fase filosófica y jurídica que corresponde a los tradicionales derechos del hombre. Por lo tanto, los iusnaturalistas podrán sostener que el derecho del trabajo, de la misma manera que las libertades de pensamientos, de enseñanza, de conciencia, de prensa y de tránsito, por citar algunas que se derivan de la naturaleza humana; los historiadores, a su vez, están autorizados para afirmar que justamente con las libertades mencionadas, los derechos del trabajo son una conquista irreversible de la historia; y los positivistas podrán declarar que son las normas impuestas por la vida social en las declaraciones nacionales e internacionales, en las constituciones de los pueblos y en las leyes de los parlamentos y congresos. Pero todos coinciden en un principio: el fundamento de las viejas declaraciones y el de las nuevas en uno mismo, a saber, el respeto integral a la dignidad de la persona.

*(10) OP. CIT. Pag. 32

5.- *El derecho internacional americano del trabajo.*

Cuando los pueblos de América Latina conduzcan una vida democrática y dejen de estar gobernados por gorilatos, dictaduras y burguesías materialistas y apátridas, revivirá el sueño de Bolívar y reunidos otra vez en Panamá, declararan la independencia del hombre y como una consecuencia de ella, la de los pueblos. Es importante recordar que en la Quinta Conferencia Internacional Americana, celebrada en Santiago de Chile, en 1923, se trato por primera vez el tema del trabajo. Ahí, se ratifico el principio de que el trabajo humano no debe considerarse como mercadería o articulo de comercio, De ahí saltamos a la novena Conferencia Internacional Americana que se celebro en Bogotá, en el año de 1948.

La importancia de aquella Conferencia es para México doble, por que en ella se aprobó la Carta de la Organización de los Estados Americanos y por que nuestra delegación, cuyo presidente fue el canciller Jaime Torres Bodet, logro que se incorporara a la carta un capitulo de normas sociales, cuyas ideas están recogidas en la ley de 1970. En el año de 1967 se reformo la carta del protocolo en Buenos Aires; las normas de 1948 permanecieron intocadas. *(11)

*(11) OP. CIT. Pag. 33

EL ORDEN JURIDICO NACIONAL Y EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

De conformidad con el artículo 133 de la Constitución, la Carta Magna, las Leyes del congreso de la Unión que emanen de ella y los tratados que estén de acuerdo con la misma y sean aprobados por el Senado de la República, son ley Suprema de la Nación. La formula "que estén de acuerdo con la Constitución, nos dice que el derecho Internacional no podrá contrariar las disposiciones del artículo 123, lo que quiere decir que solo será aplicable en la medida en que otorguen beneficios mejores a los contenidos en las normas constitucionales. Las misma solución se desprende del artículo 19, párrafo quinto de la constitución de la O.I.T.:

“En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la conferencia, o ratificación de un convenio por cualquier estado miembro, menoscabara cualquier ley, sentencia, costumbre, o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que la que figuren en el convenio o en la recomendación”.

De lo expuesto se refiere que la significación del derecho internacional es doble: los convenios y recomendaciones aprobados por el senado de la República son derecho positivo, por lo tanto los trabajadores y los sindicatos pueden exigir su aplicación y cumplimiento en forma individual o colectiva. Por otra parte y en razón de su pertenencia a la Ley Suprema de la Nación, son normas

imperativas, cuyos beneficios, como los de la Ley del Trabajo, no podrán reducirse ni en los contratos colectivos ni en la sentencias de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; desde este punto de vista, el derecho internacional del trabajo es un segundo mínimo indestructible, que se coloca un escalón arriba de la Constitución nacional. *(12)

*(12) OP. CIT. Pag. 37

CAPITULO II

LOS TRATADOS.

CONCEPTO DE TRATADO.

Tratado es todo acuerdo concluido entre dos o más sujetos de Derecho Internacional. Hablamos de sujetos y no de Estado, con el fin de incluir a las organizaciones internacionales. * (5)

Las normas que regían el derecho de los tratados eran, hasta 1980, esencialmente de carácter consuetudinario. El 23 de mayo de 1969, como culminación de los trabajos emprendidos por la Comisión de Derecho Internacional de las Naciones Unidas, se firmo en Viena la llamada "Convención de Viena" sobre el derecho de los tratados, que entro en vigor el 27 de enero de 1980, tras haber recibido las ratificaciones de 33 de los signatarios, tal como esta previsto en el tratado.

Con todo, y, debido a que en este documento se había reflejado el consenso de los Estados parte, incluso antes de su entrada en vigor sus normas iban recibiendo una aplicación cada vez mas generalizada, además ha de precisarse que la convención intenta reglamentar únicamente los tratados concluidos entre Estados, según señala su articulo primero, al definir él termino tratado; sin embargo, sus disposiciones no perderán fuerza por el hecho de que en un tratado figuren como partes sujetos que no son Estado, y se aplicaran en las relaciones entre las partes que sean Estados.

* (5) OP. CIT. Pag. 57

Por otro lado, como en muchas disposiciones, no se hace más que recoger normas de origen consuetudinario, están conservan todo su valor para regir los acuerdos que concluyan, por ejemplo organismos internacionales.

La convención de Viena no añade más requisitos a los acuerdos interestatales para que sean considerados tratados, el que revistan forma escrita, independientemente de que estén contenidos en un solo instrumento o en una serie sucesiva de instrumentos, cualquiera que sea el nombre que se les haya dado. Pero la doctrina y la practica actual reservan el nombre de tratados para aquellos acuerdos entre sujetos de derecho Internacional (Estados, organismos internacionales, o sujetos de otra naturaleza), en cuya conclusión participa el órgano provisto del poder de concluir tratados (cuya determinación queda para el derecho interno del sujeto del que se trate), y están contenidos en un instrumento formal único.

Se necesita entonces para que haya tratado, que el acuerdo sea celebrado, en primer lugar, entre sujetos de Derecho Internacional. Así no pueden considerarse como tratados los acuerdos entre Estados y personas particulares, o entre personas particulares y jurídicas que pertenecen a diferentes Estados. Además aun cuando el acuerdo sea entre Estados, es necesario que intervenga el órgano provisto del poder para concluir tratados, y que el acuerdo este concluido en un solo instrumento formal y único. Si por ejemplo, los Estados llegan a un acuerdo a través del intercambio de notas o memoranda, no se puede hablar de tratado en sentido estricto. * (6)

* (6) OP. CIT. Pag 57.

CLASIFICACION DE LOS TRATADOS

Entre las muchas clasificaciones que pueden hacerse de los tratados, atendiendo a diferentes factores, solo dos criterios nos interesan, uno relativo al fondo, y el otro al numero de participantes. La más importante es la primera, según la cual pueden distinguirse dos clases de tratados:

Los tratados contratos, de finalidad limitada a crear una obligación jurídica, que se distingue con el cumplimiento del tratado; por ejemplo, si los Estados celebran un tratado para fijar su frontera común, una vez que este objetivo haya sido conseguido se agota el contenido del tratado.

Los tratados leyes, destinados a crear una reglamentación jurídica permanentemente obligatoria, como es el caso de la convención de Viena en abril de 1961, sobre privilegios e inmunidades de los agentes diplomáticos, en este caso se trata de crear una reglamentación permanente.

Según las partes que intervienen en un tratado, se puede hablar de tratados bilaterales o bipartitos cuando solo hay dos partes, o de tratados multilaterales, plurilaterales, cuando participan más de dos estados.

PRINCIPIO DEL DERECHO DE LOS TRATADOS.

Hay una serie de principios generales, fundamentales, que rigen el derecho de los tratados, y de los que podríamos mencionar los siguientes:

EL PRINCIPIO "PACTA SUNT SERVANDA" de origen consuetudinario, recogido por la convención de Viena de 1969 en su artículo 26, afirma la obligatoriedad de los tratados, respecto a las partes, añadiendo, además la necesidad de su cumplimiento de acuerdo con la buena fe. Algunas teorías encontraban en él la base del sistema jurídico internacional, como kelsen y la escuela de Viena, y aunque con ciertas modalidades, Dionisio Anzilotti.

La seguridad de las relaciones internacionales estaría comprometida si se dejase a la voluntad de las partes el cumplimiento o incumplimiento de los pactos.

En Viena se ha llegado a precisar, incluso, la imposibilidad de invocar el derecho interno como excusa para no aplicar un tratado, excepto cuando esa violación es manifiesta y se refiere a normas fundamentales, entre las que deberían incluirse, en primer lugar las de orden constitucional; en efecto, aceptar la validez de esos tratados, sería en cierto modo, premiar la mala fe de la otra parte que no dejaría de darse cuenta que la conclusión del acuerdo se realiza en forma irregular.

Pero incluso un tratado concluido regularmente puede llegar al punto en que una parte tenga la posibilidad jurídica de considerarlo no obligatorio; ese caso se da cuando es aplicable la llamada cláusula "rebus sic stantibus".

EL PRINCIPIO DE QUE LOS TRATADOS SOLO CREAN OBLIGACIONES ENTRE LAS PARTES, O "RES INTER ALIOS ACTA"

Un tratado no puede, en principio, obligar a los sujetos que no han participado en él, puesto que, naturalmente, no han podido dar su consentimiento. Pero tampoco puede enunciarse este principio de un modo absoluto, y en algunos casos, un tratado crea derechos y obligaciones respecto a terceros.

EL TRECER PRINCIPIO, EL CONSENTIMIENTO, es la base de la obligación jurídica "ex consensu advenit vinculum", es resultado de la estructura de la sociedad internacional, principalmente formada por estados, formalmente considerados iguales. Al no haber un ente jurídico superior a ellos y capaz de imponerles una determinada conducta, se supone que deben dar su consentimiento para que nazcan las obligaciones jurídicas de carácter contractual.

En esta, como en otras ocasiones, resulta demasiado tentador para los juristas el recurrir a las analogías con el derecho interno, es particular la teoría general de las obligaciones; así, se ha manifestado que el consentimiento, un consentimiento real, no viciado por la violencia (física o moral) o por el error, era condición indispensable para el nacimiento de la obligación jurídica convencional. Se ha establecido incluso una distinción entre la violencia ejercida sobre los agentes y

aquella de la que se hace objeto a los Estados mismos. Teóricamente se puede pensar en una diferencia en el tratamiento de esta cuestión, en los dos periodos, anterior y posterior al Pacto Brian Kellog, el cual al poner fuera de la ley la guerra, debería dejar sin valor jurídico los resultados que un país que recurriera a las armas hubiera obtenido por tal medio.

Es evidente que un jurista imbuido de la idea de justicia, y partiendo de la base de que las obligaciones de carácter contractual solo pueden provenir del consentimiento de las partes, debería concluir que cuando hay vicio en el consentimiento este no es real, y por lo tanto la obligación jurídica no puede nacer. Pero el internacionalista que este tratando de ver cual es la realidad internacional, no puede limitarse a sus propias construcciones jurídicas, por muy lógicas que sean, sino que deba fijarse en esa realidad, para no caer en el peligro de construir entelequias.

Lo que la realidad internacional muestra es que la falta de vicios en el consentimiento no es un requisito indispensable para la validez de los tratados, en la medida en que la parte mas fuerte conserva su preeminencia. A la otra no se le permite reclamar la inexistencia del tratado, o su simple revisión únicamente con el pretexto (por muy fundado que sea) de la falta de consentimiento real.

Debemos concluir entonces, que los tratados concertados con ausencia de un autentico consentimiento por alguna de las partes, no dejan por ello de tener validez, en la medida en que el equilibrio de fuerzas no se altere en perjuicio del país que impuso las condiciones. El que tiene el

poder hace el derecho, pero ello deja a salvo siempre la facultad, para que el que no lo tiene, de tratar de conseguirlo.

Con el tiempo, aun las situaciones derivadas de tratados que son una imposición pura y simple, se consolidan y adquieren respetabilidad jurídica, por lo que un intento de revisión de tales situaciones seria considerado un atentado contra el orden internacional.

Es perfectamente explicable lo anterior si se recuerda que todo el orden internacional esta basado en el mantenimiento de situaciones en cuyo origen ha habido casi siempre, actos de fuerza y de imposición en contra de la voluntad de algún sujeto. La búsqueda de la situación justa originaria llevaría al caos universal.

Relacionada con el problema del consentimiento esta la teoría llamada de los tratados desiguales que afirma la carencia de validez para los tratados desiguales concluidos por Estados en condiciones en que la manifiesta superioridad de una de las partes hace suponer injusticia respecto a la otra, que por esa misma inferioridad no ha podido dar un consentimiento efectivo.

La invalidez de los tratados desiguales fue invocada con cierta frecuencia por la Unión Soviética, que ahora ha abandonado tal practica (por lo menos como política general), todavía seguida por la República Popular China, que considera ciertos tratados fronterizos concluidos con la Unión Soviética como desiguales y pide su revisión.

En la convención de Viena de 1969, se especifican varios casos de invalidez de los tratados debido a vicios del consentimiento error fraude, corrupción del representante de un Estado, coacción sobre el representante de un Estado y coacción de un Estado mediante el uso o amenaza de la fuerza.

CAPITULO III

TRABAJADOR Y TRABAJO.

TRABAJADOR.

“Es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado” (art. 8 de la Ley Federal del Trabajo). Precizando el concepto, el párrafo segundo de dicho precepto previene al efecto, que se entiende por trabajo “toda actividad humana, intelectual, o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio.

Terminológicamente, frente a la utilización discriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador responde como precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amen de que se unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual. Ciertamente este termino homogéneo suprime la discriminación aun subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador.

Descomponiendo en sus aspectos esenciales la noción jurídica de *trabajador* recogida de la ley, podemos distinguir tres elementos:

- A) la persona física
- B) La prestación personal del servicio y,
- C) La subordinación.

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo, figura que además de entorpecer la figura directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador, que, generalmente entendida, como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por la de la otra diferente, sin consentimiento del patrón.

Aunque su proyección es expansiva, el concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la llamada subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia del trabajador.

Para Mario de la Cueva, la subordinación no pretende designar un estatus del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios; aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa. Hablamos en todo caso de la subordinación técnico-funcional, relacionada con la prestación de los servicios, sin que se constriña en forma alguna, la dignidad o libertad de los trabajadores.

TRABAJO.

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín *trabs, trabis*, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos por que siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo, otro encuentran su raíz en la palabra *laborare* O *labrare*, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y, otros mas, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego *thilbo*, que denota apretar, oprimir o afligir.

El diccionario de la real academia española en una de sus acepciones define el trabajo como “el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza”.

La ley federal del trabajo en su párrafo 8º, punto segundo conceptúa al trabajo como “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio”.

De lo anterior se desprende:

- A) Todo trabajo requiere un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene la finalidad de ser creador de satisfactores.
- B) El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de los seres vivientes, a la actividad de estos relacionada tan solo con el mantenimiento de la vida, no puede llamársele trabajo; solamente el hombre es capaz de trabajar, el trabajo esta adherido a la propia naturaleza humana, es como la extensión o reflejo del hombre.

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo. Se afirma, y no sin razón, que la historia del trabajo es la historia de la humanidad. La vida de esta va vinculada directamente al trabajo, constituye el verdadero valor de su existencia. No obstante es importante señalar el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia. Si se toma como base del origen del hombre la tesis cristiana, el trabajo aparece como un castigo impuesto por Dios por la comisión de un pecado. Así se desprende del antiguo testamento (génesis III 17 y 19) cuando Dios condena a Adán a sacar el alimento "con grandes fatigas" y a comer el pan "mediante el sudor" de su rostro.

En la época antigua se miró al trabajo como desdén; fue objeto de desprecio de la sociedad incluso de los grandes filósofos; era el fiel reflejo del pensamiento dominante; consideraban al trabajo como una actividad impropia para los hombres libres, por lo que su desempeño quedaba a cargo de los esclavos que eran considerados como cosas o como bestias. Las personas, los señores, se dedicaban a la filosofía, la política y la guerra.

Durante el régimen corporativo en la Edad Media, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aun transmitía a los hijos la relación con la tierra o con la corporación, haciéndose acreedores a enérgicas sanciones cuando intentaban romper el vínculo heredado.

El 12 de Marzo de 1776 con el Edicto de Turgot, que pone fin al sistema corporativo en Francia se postula la libertad del trabajo, como un derecho natural del hombre.

Posteriormente en las declaraciones francesas (1789) y mexicana (Apatzingan 1814) se eleva este ideal a la categoría de derecho universal del individuo.

Por su parte Carlos Marx equipara al trabajo con una cosa que se pone en el mercado; indica que la fuerza de trabajo es una mercancía, como el azúcar. A la fuerza de trabajo se le mide con el reloj, a

el azúcar se le mide con la balanza. Para este autor el trabajo enajena al hombre; este no puede hacer lo que quiere mientras sirve al patrón; de ahí la lucha por eliminar de las relaciones de producción la **explotación del hombre por el mismo hombre.**

En la declaración de derechos sociales del tratado de Versalles (1919) se afirma que: “el principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio”.

Este principio, a petición de la delegación mexicana, fue recogido posteriormente en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá en 1948.

La Ley Federal del Trabajo en el Artículo 3º consagra este mismo principio al establecer “el trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

Este artículo encierra la ilusión de todo ser humano. Tener trabajo útil y digno que le permita vivir a él y a su familia con salud y de manera decorosa.

Al hacer un análisis de dicho precepto pueden apuntarse estas reflexiones:

1. - El trabajo es un derecho y un deber social. La concepción moderna de la sociedad y del derecho, sustituya al hombre en la sociedad, le impone deberes y le otorga derechos; la sociedad reíne derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, por esto el trabajo es un deber, pero en el reverso de una obligación, el hombre tiene derecho de espera y exigir de la sociedad condiciones de vida que le permitan la oportunidad de trabajar, de ahí el postulado del preámbulo del artículo 123 constitucional del derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil.

2. - El trabajo no es un artículo de comercio. Considerar al hombre como un medio material de producción, es un instrumento para acumular riqueza, es una idea que ataca a su dignidad, de este modo encontramos que la cuestión de dignidad del hombre en el trabajo funda en la idea que se tenga del hombre; como un principio, como un sujeto creador y como un fin, o como un medio, un instrumento. Es lógico considerar que el hombre como su inteligencia, su imaginación, con su conciencia del mundo y de las cosas, es mas, es mucho más importante que las herramientas y que las maquinas, y que estas han de ser puestas a su servicio, para que el hombre, señor de la creación, pueda realizarse efectivamente.

3. - El trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta. El principio de la dignidad y de libertad apuntado tiene su más diáfana expresión en el artículo 4° de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la industria o comercio que se le acomode siendo lícito.

Este derecho fundamental de la persona que trabaja conlleva dos aspectos: cada hombre es libre para escoger el trabajo que más le acomode, esto es, tiene la libertad para seleccionar el trabajo que más le satisfaga conforme a sus aptitudes, gustos o aspiraciones. Por otra parte el Hombre es libre y no puede ni debe sufrir menoscabo ninguno por y durante la prestación de su trabajo; claro esta, ha de cumplir con la obligación que tiene de entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos. Pero su persona, su libertad, y su dignidad han de permanecer intocados; Patrimonio del hombre que trabaja, que lo afirma, que le permite realizarse y lo hace trasciende.

La dignidad humana ha de entenderse como el conjunto de atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de serlo; uno de esos atributos consiste en ser esencialmente idéntico a los demás hombres; de esta suerte el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que el patrón reclama para sí: No es de dudarse que el empresario y el trabajador tienen posiciones distintas en el proceso de la producción, pero su naturaleza de seres humanos es idéntica; gozan de los mismos atributos.

El artículo 132 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, en aplicación de este principio impone al patrón como obligación la de “guardar al trabajador la debida consideración”.

4. - El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel decoroso para el trabajador y su familia. Este principio se transforma en el objetivo de mas alto rango para todo hombre; lograr un nivel decoroso y su familia. Este principio se transforma en el objetivo de mas alto rango para todo hombre; lograr un nivel decoroso para el trabajador y su familia. Así como proveer a la educación de sus hijos y poder asomarse a los mas elevados planos de la cultura, en forma tal que tanto el cómo su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales con el decoro que corresponde a los seres humanos.

TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES EN ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO.

Mujeres, Ajustes en la calidad de vida: Programas de Ajustes Estructurales en América Latina.

Mujeres y Desarrollo, una Relación Sustentable?

Para los pueblos del Sur, las dos últimas décadas se caracterizaron por el deterioro de su calidad de vida, la pérdida de su soberanía económica en la práctica, y el vacío cada vez mayor de su independencia política. Todo esto con impactos particularmente graves en la calidad de vida de ciertos sectores sociales históricamente excluidos como es el caso de las mujeres.

Esto se desenvuelve en el marco de un modelo de desarrollo basado en una economía de mercado que apuesta al aumento permanente de la producción y el consumo, en un "libre" juego de oferta y demanda, juego a través del cual teóricamente se regularían los flujos de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades (prácticamente reducidas a las de sobrevivencia y seguridad) y que desembocaría en la solución de todos los problemas.

El TLC visto desde abajo. Internet

Este modelo se presenta además como hegemónico, homogeneizante, y meta obligada para todos los pueblos, aunque en realidad se sostiene en la existencia de la desigualdad a través de una clara división del trabajo y de los roles que se reproduce en todos los niveles, desde lo macroestructural hasta en los ámbitos privados, con diferentes expresiones. En este sentido, la mujer, mediante mecanismos naturalizados y aceptados como "lo que es" y "debe ser", es parte fundamental de un dispositivo de subordinación y hegemonía.

No hay en la propuesta de este modelo, lugar para consideraciones sobre las futuras generaciones, ni sobre los costos sociales y ambientales. Si miramos el saldo del modelo desarrollista, vemos que los principales beneficiarios de los "proyectos de desarrollo" son las multinacionales, los Estados, y los empresarios urbanos y rurales. En tanto que los efectos negativos, como por ejemplo la pobreza, la marginación, la degradación de los recursos naturales, corren por cuenta de los grupos sociales más vulnerables.

En el caso de las mujeres es claro que "el llamado a la integración de la mujer al desarrollo ha sido utilizado por instituciones internacionales de desarrollo para satisfacer sus propios fines" (Pam Simons).

En ningún caso significaron una potenciación de las capacidades y conocimientos de las mujeres hacia una mejora en la calidad de vida. Si tomamos la situación de las mujeres campesinas, estas han sido

excluidas a medida que se fue tecnificando el trabajo agrícola, perdiendo la posibilidad de gestionar su medio ambiente, mientras la tierra y la agricultura se transformaron en mercancías que se comercializan en un mercado controlado por las agroindustrias transnacionales. A su vez la consecuente migración a las ciudades trajo aparejada la erosión cultural y la desvalorización de los conocimientos de las mujeres.

Tratados de Libre Comercio y Ajustes Estructurales: un Duo Implacable en América Latina.

La última expresión de este modelo son los Tratados de Libre Comercio, que apuntan a perpetuar el sistema recreando esta cultura jerárquica y mercantil que degrada tanto las sociedades como los ecosistemas. En Latinoamérica, donde este sistema se introduce con la llegada de los europeos, los Programas de Ajustes Estructurales son las políticas de "preparación" de las economías de esta región para la implementación de los Tratados de Libre Comercio y todas aquellas formas de explotación de seres humanos y naturaleza en favor de unos pocos.

Estos ajustes básicamente implican reducciones en los gastos públicos, en aquellos rubros "improductivos", como lo son la educación, la salud, la vivienda, la asistencia social. Esto implica un cambio en las fronteras entre los ámbitos de acción del Estado, la sociedad civil y las familias.

En el pasado se traspasaron funciones del ámbito familiar o comunitario al Estatal, rompiéndose con ciertos mecanismos de la sociedad civil. Hoy la tendencia es dejarlos al descubierto o privatizarlos. Es decir, que todos aquellos servicios que en nuestros países compensan situaciones de carencia sobre todo de aquellos sectores sociales más expuestos quedan reducidos a su mínima expresión. Son además los aspectos de carácter "reproductivo", que tienen que ver con la vida cotidiana y la reproducción cultural, aspectos tradicionalmente asignados a las mujeres. Esto significa que son ellas las que deberán afrontar directamente los efectos de esta política que traslada sin compensaciones, la responsabilidad de estos servicios hacia las mujeres.

Las mujeres latinoamericanas trabajan más, ganan menos que los hombres y acuden al mercado de trabajo con menos exigencias, lo que las convierte en candidatas al empleo en servicios, empleo doméstico y ocupaciones de baja productividad.

En relación con la formación y educación, hay dos niveles de impacto para las mujeres. Por un lado con relación a los grados de analfabetismo pero también con relación a los contenidos. El analfabetismo afecta a las mujeres en mayor medida.

A nivel mundial, entre 1970 y 1990 el analfabetismo se duplicó de 18% al 36% en los países menos adelantados. Las mujeres son el 66% de los analfabetos del mundo. Así en países como Bolivia tenemos que solo el 75% de las niñas en edad escolar asiste a la escuela, la mitad de las mujeres

del campo mayores de 15 años son analfabetas (49.9%) y del total de analfabetos de este país (55%), mas de las dos terceras partes son mujeres.

Al nivel de los contenidos del actual sistema educativo, se reproducen los patrones culturales de discriminación de las mujeres. Su capacitación es poco diversificada y adolece en contenidos para enfrentar los obstáculos producto de los estereotipos culturales rígidos. Esto también tiene un impacto en su desarrollo de las capacidades de autonomía y autogestión en la creación de las condiciones de existencia.

En el marco de los ajustes también se instala la reducción de las barreras y condiciones para el comercio exterior, que genera necesariamente condiciones de desigualdad para la producción local.

Esto se manifiesta en un desmejoramiento significativo de las condiciones de trabajo y altos índices de desempleo. Esto ha provocado un aumento de ocupación de la mujer en empleos que se pueden definir como precarios por la ausencia de contratos, no respetarse los salarios fijados, horarios prolongados, falta de protección de la seguridad social. En países de América Latina, la población económicamente activa femenina ha crecido en 12% (el doble del total y seis veces mayor al de la población masculina), entre 1985 y 1989, periodo en el que se aplicaron las políticas de ajuste estructural, llegando las jornadas de trabajo a 17 horas.

Según datos de la CEPAL, las tasas de participación de las mujeres en la economía de mercado han aumentado, sobre todo en las jóvenes. Entre 1980 y 1990, las mujeres entre los 25 y 35 años, pasaron en Argentina del 45,4% al 52,5%, y en Uruguay del 56.6% al 69.3%. En Perú la participación económica femenina solo en el sector rural es del 42%. Sin embargo esto no ha redundado en una mejora de la calidad debida de las mujeres, que se manifiesta en los niveles de salud muy deteriorados, en el cambio de los patrones de consumo reflejados en los patrones de nutrición. En Perú por ejemplo, el consumo cayó un 39% entre junio de 1990 y octubre de 1991.

También en este país en ese periodo, se ha elevado la tasa de anemia y tuberculosis entre las mujeres. Para las mujeres el costo de la gestión de servicios y alimentación en estas condiciones, es su propia vida.

La información de estos países muestra un creciente proceso de terciarización, sector que absorbe el mayor porcentaje de mano de obra femenina, que comprende actividades de baja remuneración económica, largos horarios, inestabilidad en las formas de contratación, y un deterioro de las condiciones generales de trabajo. En Uruguay por ejemplo, en 1991 un 77% de las trabajadoras urbanas se ubican en el sector servicios, al mismo tiempo que estas conforman el mayor porcentaje de los cordones de pobreza.

A esta situación se suma la situación de discriminación sexual, siendo los empleos considerados femeninos peor remunerados y de mayor precariedad, mientras que la discriminación por igual trabajo se expresa sobre todo al nivel de los ingresos.

El porcentaje de ingreso medio femenino respecto al masculino en 1990 para Argentina es del 68.8%, para Chile del 59.2%, para Paraguay del 56.7% y para Uruguay del 44.3%.

En este marco se establece también la reducción de los créditos orientados a los pequeños y medianos emprendimientos, dificultando el desarrollo local. Esto repercute directamente en el acceso y la administración de recursos que son absorbidos por el mercado internacional generando mayores condiciones de pobreza. Mientras se deterioran las condiciones de vida de las mujeres, son ellas las principales responsables de la producción doméstica de alimentos, así como de la protección de la tierra y otros recursos naturales.

Dentro de los pobres, las mujeres constituyen la mayoría, y además son quienes deben realizar los mayores esfuerzos en tanto están a cargo de la organización de la sobrevivencia cotidiana en condiciones de carencia e incertidumbre.

Las dificultades de las mujeres para acceder a créditos es una dificultad más para las estrategias de sobrevivencia. Una expresión que es a la vez síntoma de la crisis generalizada, pero en especial de la situación

de la mujer, es el número de hogares con jefatura femenina, síntoma también de la feminización de la pobreza. En Brasil por ejemplo, el 40% de los hogares está jefaturado por mujeres, mientras que en Colombia lo están un 20%.

Lo que Queda por Decir

El panorama es por demás desalentador, sin considerar temas tales como la salud y la planificación familiar en este marco. Es evidente que este desarrollo y su paquete de Ajustes Estructurales se basa en la desigualdad y en la destrucción de los ecosistemas

Es por esto que los resultados recogidos en esta región se encuentran en abierta oposición con los objetivos tan elocuentemente planteados por el Banco Mundial en sus múltiples formas. Esta contradicción sin embargo, no es tal, puesto que es parte del sustento del sistema.

Cuando se habla de mejoras en los indicadores macroeconómicos, estos indicadores responden a otros intereses que los de los pueblos, puesto que estos reclaman o tienen por objetivos la satisfacción de las necesidades a través de formas autónomas y participativas. Hoy más que nunca se perfila el claro conflicto entre las fuerzas capitalistas y las necesidades de la gente: la destrucción de los seres humanos y la naturaleza contra el sustento y la supervivencia.

En medio de este modelo que anula las diferencias e impide el desarrollo íntegro de las personas y las sociedades, la problemática de la mujer en Latinoamérica, revela desigualdad, marginalidad, la de aquellas que no han tenido forma de expresar tal injusticia.

Nosotras en tanto mujeres jóvenes que nos vemos amenazadas en nuestro desarrollo y el de nuestros pueblos pensamos que la única manera de construir sociedades sustentables es basándose en el respeto por la diversidad a todos los niveles, reconociendo la capacidad de hombres y mujeres de definir colectivamente las propias condiciones de existencia en armonía con el ambiente en que se desarrollan, en estructuras y relaciones plenamente participativas, tanto a la hora de decidir como en el momento de actuar.

EMBARAZOS PROHIBIDOS.

El gobierno mexicano no protege a la mujeres de los exámenes para detectar el embarazo y otros tratamientos discriminatorios en las plantas de confección para la exportación a lo largo de la frontera mexicano-estadounidense, afirmó un estudio de 58 paginas del grupo Human Rights Watch.

Tal como ocurre al norte del río fangoso –que es cada vez más frontera y más un torrente común de padeceres- en las plantas de confección, o “ensambladoras”, o “maquiladoras”, o “plantas de armado para la exportación”, la mayor parte de la mano de obra la ponen las mujeres. Human Rights Watch encontró que grandes empresas transnacionales, muchas de ellas con sede en Estados Unidos, somete rutinariamente a las solicitantes de trabajo “ a pruebas de orina, preguntas impertinentes sobre el uso de anticonceptivos, las fechas de menstruación, o hábitos sexuales, a fin de detectar a las embarazadas para negarles el empleo”.

Nueve de cada diez empresas de maquiladoras en México son estadounidenses, y las maquiladoras generan miles de millones de dólares al año en exportaciones mexicanas con labor de mas de medio millón de trabajadores, en su mayoría mujeres. Según Human Rights Watch, maquiladoras que pertenecen a grandes corporaciones, incluidas General

Motors, General Electric, Zenith, Panasonic, W.R Grace, Sunbeam-Oster, Carlisle Plastic, Saño, y AT&T “requieren de exámenes de embarazo como condición para el empleo, por lo cual a las mujeres que lo solicitan se les somete a un criterio de contratación diferente que a los hombres”.

“Una vez contratada si una trabajadora de maquiladora queda embarazada, su posibilidad de retener el empleo depende mucho de la actitud de los supervisores”, indico el informe. “Documentamos casos de mujeres embarazadas a las que obligaron a renunciar, y que fueron hostigadas y maltratadas por estar embarazadas. Las mujeres dieron testimonio de ser asignadas a tareas físicamente más exigentes, de cambios en los turnos cada semana. De estar obligadas a permanecer de pie en lugar de tener un asiento para su tarea, y de que se las obligo a trabajar horas extra, sin pago adicional, como condición para conservar un empleo”.

LA CAPACIDAD EN RELACION AL TRABAJO DE LA MUJER DEL MENOR O DEL EXTRANJERO.

La capacidad de la persona física para la relación del empleo puede faltar la relación habitual, circunstancia que influye sobre la capacidad jurídica, la edad, la raza, el sexo, la salud, la honra, y la nacionalidad no son circunstancias que influyan sobre la capacidad de la persona. Sin embargo pasa a crear incompatibilidades establecidas en la ley sobre algunas actividades y oficios, y la prestación del trabajo subordinado. El comerciante quebrado se resiste de un diminutivo, para ser empleador, no así para el trabajo subordinado. La mujer casada o soltera está en incompatibilidad para el ejercicio de ciertas actividades reputadas insalubres, peligrosas o inmorales, mas no por el ejercicio de otras exentas de esas circunstancias. El empleado victimado de una incapacidad parcial y permanente no puede ejercer ciertos empleos, pudiendo entre tanto, ejecutar los compatibles con la capacidad física. El extranjero no puede ejercer ciertos menesteres (por ejemplo periodista) mas la incompatibilidad no atañe a otros oficios. La discriminación racial es vedada por nuestra ley.

Con relación a la edad, además, límites mínimos y eventualmente máximos pueden ser establecidos para la capacidad jurídica del empleado. En efecto la mayoría de edad, alcanzada a los 18 años, entre los 12 y los 18 años él menos es relativamente incapaz, siendo

absolutamente incapaz si cuenta con menos de 12 años. Relativamente incapaz, no puede el menor en su nombre, celebrar contrato de trabajo.

A lado de esa incapacidad existe también una incompatibilidad para ejercer ciertas actividades reputadas insalubres, peligrosas o inmorales.

La incapacidad del menor, cuando es relativa, en fase de nuestro derecho puede ser examinada en relación: a) al derecho material; b) al derecho procesal o instrumental. En cuanto al primer aspecto, es lícito al menor relativamente incapaz firmar recibo por el pago de los salarios independientemente de la asistencia de los representantes legales (Consolidación de Leyes del Trabajo). Puede así mismo manifestar, libremente una voluntad propia en negocio jurídico de finiquito, disponiendo también libremente el fruto de su trabajo. No es en este acto representado por sus padres o tutores, más apenas asistido por ellos. Esta asistencia se concretiza con la autorización. Puede ser expresa o tácita, verbal o escrita. Entre nosotros se exprime normalmente en ocasión de la emisión de la cartera profesional del menor. En las localidades en que no haya servicio de emisión de cartera, podrán los empleadores admitir a los menores independientemente de este documento, hecha la prueba de la autorización del padre, madre o responsable legal.

El juez de menores podrá suplir el consentimiento de representantes legales, si verifica que la ocupación del menor es indispensable para su propia subsistencia o la de sus padres, abuelos o hermanos, no habiendo perjuicio a la moralidad.

En el acto de la celebración del contrato individual de trabajo se impone todavía la legitimación. Y es que este contrato, a semejanza del contrato de matrimonio compromete a la persona del menor. Se trata en efecto, de un acto de disposición de energías físicas del propio prestador del trabajo, del menor.

Hay así mismo, el empeño de una parte importante de la personalidad de modo de exigir la intervención de la persona del menor interesado, a su cooperación en el negocio. Observa con justeza doctrinaria Carnelutti, que el representante tiene capacidad para concluir el contrato, mas no la legitimación en sentido de la posición del sujeto agente en relación al bien (energías de trabajo) que recae en disposición, de donde es indispensable su cooperación.

La autorización para trabajar es presumida *juis et de jure* para los menores de 21 años y mayores de 8 años (Consolidación de las Leyes del Trabajo). Con esa edad el menor realiza, plenamente, la coincidencia de las capacidades de derecho material y del derecho procesal o instrumental. Puede manifestar una voluntad propia en la estipulación

del contrato individual de trabajo, sin que se torne necesario el refuerzo de asistencia, que en un derecho de vigilancia sobre personas presumiblemente necesitadas de los consejos y de la experiencia.. El individuo que tiene más de 18 años posee la plena capacidad física e intelectual para estipular el contrato de trabajo. Los que cuentan con mas de 18 años y menos de 21 pueden pleitear ante la Justicia del Trabajo sin asistencia de representantes legales.

Tiene así mismo el derecho de comparecer en juicio, promoviendo en su propio nombre la acción laboral. La capacidad laboral del menor de 21 años y mayor de 18 años representa una forma de tutela perfecta, por que atribuye el derecho de hacer valer su legitimación de intereses en la Justicia, a quien ya posee una capacidad plena para estipular el contrato de trabajo.

Las reglas sobre la capacidad para el ejercicio del trabajo subordinado, no abarcan el ejercicio de toda actividad profesional. El menor empleador continua manteniendo su estatus de derecho civil cesando la incapacidad de la hipótesis prevista (cod. Civil art. 9º Y 1º Y alineas) Inclusive por el establecimiento civil o comercial con economía propia del relativamente incapaz.

El sexo no influye en la capacidad para celebrar el contrato de trabajo. Como se ha visto, apenas crea una incompatibilidad para el ejercicio de determinadas funciones, o empleos, en razón del lugar, del tiempo o de la naturaleza de la prestación; ni la mujer casada basándose en

el Código Civil sufría algunas limitaciones en la capacidad, sufre restricciones en fase del Derecho del Trabajo.

En efecto, se presume autorizado el trabajo de la mujer casada mayor de 18 años y menor de 21, independientemente de su autorización marital.

El contrato de trabajo para ejercer una actividad subordinada celebrado por mujer casada menor de 18 años y mayor de 16 años, en fase a la ley Civil Y Laboral ha de ser autorizado por el marido. Solo si ejerce la representación legal de la familia. El contrato de trabajo celebrado por mujer casada, en idéntica circunstancia menor de 16 años y mayor de 12 años representa figura especial, encarando a la luz del derecho civil y del trabajo. En efecto, de los que están impedidos para casarse están sujetos a la patria potestad, tutela o curatela en cuanto no obtuvieron, o no le fuere suplido el consentimiento del padre, tutor o curador. En este caso están las mujeres menores de 16 años.

El extranjero entre nosotros, por una larga tradición política, jamas sufrió discriminación en cuanto a su derecho al ejercicio de la profesión. Y en nuestra constitución imperial (1824) en la parte de las garantías de los derechos civiles y políticos declaraba que ningún genero de trabajo, industria o comercio, puede ser prohibido, una vez que no se oponga a las costumbres publicas, a la seguridad y a la salud de los ciudadanos.

La constitución de 1891 expresamente aseguro al brasileño y a los extranjeros residentes en el país la inviolabilidad de los derechos concernientes a la libertad y a la seguridad individual y a la propiedad. Aseguro además el libre ejercicio de cualquier profesión moral o intelectual, e industrial. Fue esa según la orientación seguida por las demás constituciones republicanas antes de la vigente. El ciudadano aunque nacido en el extranjero, adquiere la ciudadanía por su voluntad, o por naturalización, si dentro de los seis meses después de la promulgación de la Constitución de 1891 no declaro el ánimo de conservar la nacionalidad de origen.

En determinadas circunstancias previstas por la ley, ante la misma cartera profesional es dispensada al extranjero, en el acto de celebraron del contrato de trabajo. Así mismo es que el extranjero, residente con carácter de permanente en territorio nacional, titular de pasaporte en el que conste sello y firma de la autoridad migratoria, que pruebe su entrada regular en el país, puede ser admitido en el trabajo con la presentación de este documento al empleador, en cuanto no obtenga la cartera profesional de trabajo. Se le concede un plazo de 90 días para obtener la cartera.

Entre tanto el extranjero, algunas veces la Ley, crea incompatibilidades para el ejercicio de ciertas profesiones y oficios. No dicen al respecto de una *diminutio* generica en razón del status nacional del individuo, mas atienden al criterio de política interna ahora de protección al trabajador nacional, ahora como medida de seguridad con relación a la naturaleza semipublica de determinados oficios.

LOS TRABAJADORES Y EL TLC EN MÉXICO.

Las condiciones de vida de los trabajadores son cada vez más difíciles en el terreno económico y en el laboral con la agudización del corporativismo sindical donde los líderes son impuestos y forman parte de la estructura del Pri-Gobierno, convirtiéndose en una instancia de control al servicio del patrón para imponer todas las medidas gubernamentales, aún en detrimento de los trabajadores, como lo demuestra la firma de pactos cupulares.

Así, en el marco de opresión y explotación de los trabajadores y su consiguiente inconformidad, surge con mayor celeridad la propuesta de construcción de una relación comercial con menos barreras, que planteaba la posibilidad de un “crecimiento y desarrollo” de tres países: Canadá, Estados Unidos y México. Lo que sería el Tratado de Libre comercio fue ampliamente difundido, pero nunca consultado entre la población. El Pri-Gobierno se esmero en hacer creer que el país ya estaba listo para ingresar al “Primer Mundo”, que ya tenía un desarrollo productivo, cuando la realidad demostraba la deficiente producción nacional, la carencia, incluso de servicios, escuelas, hospitales y el desmesurado crecimiento de la extrema pobreza que llega a 40 millones de habitantes (el 50% de la población total).

El TLC y la política neoliberal, dictada por el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM) en beneficio de la oligarquía financiera, ha traído como consecuencia una mayor opresión y explotación de la población y la profundización de la desigualdad social. Nuestra Constitución fue reformada de manera ilegal e ilegítima para favorecer la inversión extranjera y para reducir las libertades políticas; la crisis económica, la impagable deuda externa y la devaluación del peso crecen, siendo el pueblo mexicano quien debe cargar con su costo. El despojo de tierras a campesinos y su privatización, así como la restricción al uso del agua y la explotación de recursos naturales a manos de los inversionistas extranjeros, son acciones que el gobierno empleo para facilitar la inversión extranjera. Actualmente solo 11 millones de personas tienen empleo, de los 27 millones de personas económicamente activos y con un salario que apenas permite la sobrevivencia, a ello se suma la incertidumbre de estar entre los 3500 despedidos registrados diariamente de enero a la fecha. La población ve cada vez más lejana la posibilidad de satisfacer sus necesidades de abasto, alimentación, servicio médico, vivienda y educación.

Bajo estas condiciones, los trabajadores ha profundizado la lucha por la solución a las demandas con una mayor organización que ha posibilitado el fortalecimiento del Sindicalismo Independiente, y el logro de la representación formal en algunas Secciones sindicales, como es el caso de las secciones 9 y 22 del SNTE. Así mismo se da una conjunción de los sectores estudiantil, campesino, indígena, y popular.

La descomposición del sistema político mexicano, representado por el Pri-Gobierno, a más de 60 años en el poder, ha puesto de manifiesto su incapacidad para resolver la problemática de la población y, en cambio actúa con mayor represión, que va desde la administrativa, el hostigamiento, desapariciones, encarcelamientos de líderes sindicales, hasta las matanzas y asesinatos como se ha dado por años en la región de las Huastecas a los integrantes de la organización FEDOMEZ, el caso de la OCSS, con la matanza de 17 campesinos en Aguas Blancas, Guerrero, donde no hay esclarecimiento de los hechos y la impunidad mantuvieron a Ruben Figueroa Alcocer en el poder por mucho tiempo, y los asesinatos de militantes de partidos políticos de oposición y de organizaciones independientes.

Los trabajadores manifestaron su total rechazo al TLC, así como la necesidad de un reordenamiento económico en donde sea real el desarrollo de la producción nacional, donde haya tratados justos y equitativos.

Los trabajadores requieren de una economía que resuelva las necesidades del pueblo y que se les brinde seguridad en sus empleos; que no se permita la privatización y que se genere el crecimiento económico. Por consiguiente los trabajadores están dispuestos a continuar con su lucha por un país verdaderamente democrático, federal, representativo, popular y soberano, no solo en el aspecto político, sino también en el laboral.

PRINCIPIOS LABORALES DEL ACUERDO DE COOPERACION LABORAL DE AMERICA DEL NORTE (ACLAN) Y LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA.

Restricciones sobre el trabajo de menores.

Para el ACLAN, las restricciones sobre el trabajo de menores forman un principio laboral en los términos del inciso 5 del Anexo: "El establecimiento de restricciones sobre el trabajo de menores que podrán variar al tomar en consideración factores capaces de afectar el desarrollo pleno de las facultades físicas, mentales y morales de los jóvenes, incluyendo sus necesidades de educación y seguridad."

Por su parte, el Maestro de la Cueva considera que "las normas que regulan el trabajo de los menores trabajadores se proponen facilitar su educación su desarrollo físico y su salud, y preservar su moralidad". La exposición de motivos de las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1962, señala, cuando se refiere a los menores trabajadores: "Estos trabajadores constituyen la reserva humana nacional, por lo que es natural que el Estado vigile que su trabajo no estorbe su desarrollo físico y su preparación cultural."

En este orden de ideas, la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo, ésta última en su Título Quinto Bis, establecen ciertas restricciones al trabajo de menores, en los términos que a continuación estudiaremos:

La edad mínima para la admisión al trabajo es de 14 años, tal y como lo consagra el artículo 123 en la fracción III del Apartado "A" al señalar que "queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años".

La edad establecida para ser considerado como menor por la LFT es de 16 años, es decir, los mayores de 16 y menores de 18 años no tienen limitaciones, a excepción de las que nos referiremos en su oportunidad. El artículo 23 de la LFT establece la libertad para trabajar de los mayores de 16 años y las autorizaciones que requieren los menores que se encuentren entre los 14 y 16 años, permitiendo a ambas categorías de menores a percibir sus ingresos y ejercitar acciones. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política. Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan".

El último párrafo del artículo anterior faculta al menor para recibir directamente sus salarios y para comparecer a juicio, tal y como lo establece el artículo 691 de la LFT. Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorado en juicio, la Junta solicitará la intervención del la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

Una limitación para los menores de entre 14 y 16 años se señala en la segunda parte de la fracción II del artículo 123 Constitucional, al prohibirles las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las diez de la noche. Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 175, prohíbe para los menores de dieciséis años trabajar en expendios o bebidas embriagantes, trabajos susceptibles de afectar su moralidad, trabajos ambulantes, trabajos subterráneos o submarinos, labores insalubres o peligrosas, trabajos superiores a sus fuerzas o que impidan su normal desarrollo físico y trabajos después de las diez de la noche.

Respecto a los menores de dieciocho años en general, les prohíbe realizar trabajos nocturnos industriales. Por lo que respecta a las labores insalubres o peligrosas, el artículo 176 de la LFT las define como: "aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

" En lo que se refiere a los menores de 18 años en general, el artículo 191 de la LFT establece que no podrán trabajar a bordo de buques como piñoneros o fogoneros. El trabajo en buques queda prohibido para los menores de 15 años, de conformidad a ese mismo precepto.

De igual forma, el artículo 29 del ordenamiento en cita prohíbe el empleo de los menores de 18 años fuera de la República, con excepción de los técnicos, profesionales, artistas deportistas o cualquier trabajador especializado. La LFT, en sus artículos 173 y 541, reitera la importancia que da al trabajo de menores al señalar que éste último queda bajo la vigilancia de inspectores del trabajo y que estos deberán vigilar especialmente las normas que lo reglamentan. Además, en lo que se refiere a la salud de los menores, el mismo artículo 174 establece la obligación de la Inspección del Trabajo de vigilar su salud, mediante la aplicación de exámenes médicos.

Otra obligación que señala este precepto a los inspectores del trabajo, es que deberán aplicar exámenes médicos de aptitud a los menores, a efectos de certificar que son capaces físicamente para llevar a cabo el trabajo que pretenden. Ningún patrón debe contratar un menor sin el certificado correspondiente.

La educación de los menores trabajadores queda debidamente tutelado en nuestra legislación, señalando como requisito indispensable para que trabajen los menores de entre 14 y 16 años, que la LFT. Con independencia de lo anterior, las fracciones III y IV del artículo

180 de la LFT, establecen la obligación del patrón de distribuir el trabajo de los menores, a fin de que estos dispongan del tiempo suficiente para cumplir sus programas escolares y de proporcionarles capacitación y adiestramiento respectivamente.

La jornada máxima de trabajo para los menores de entre 14 y 16 años será de seis horas, según lo dispone el artículo 123 Constitucional en su fracción III. Sin embargo, la LFT establece en su artículo 177, que las seis horas de su jornada deberán dividirse en periodos máximos de tres horas, con por lo menos una hora de descanso entre cada periodo.

No obstante lo anterior, les queda prohibido a los menores el trabajo de horas extras en domingo y días de descanso obligatorio. En caso de que trabajaran esos turnos, su trabajo será pagado con el doscientos por ciento del correspondiente tiempo normal. Esta disposición se contiene en el artículo 178 de la LFT. Respecto a sus vacaciones, el legislador les otorgó en el artículo 179 de la LFT, un periodo anual pagado de 18 días laborales, como mínimo.

Es indudable que nuestra ley laboral tutela ejemplarmente la salud física y mental de los menores, así como su moralidad, sin embargo, sabemos que en los hechos todas y cada una de las disposiciones analizadas son reiteradamente violadas.

También es cierto que dadas las condiciones económicas de la población, la mayoría de las veces, estos menores coadyuvan de manera importante en el sostenimiento de sus familias y de ellos mismos, por lo que

no consideramos que fuera posible ni conveniente la aplicación rigurosa de estas normas, en tanto no existan mayores oportunidades económicas y de justicia social para las clases desprotegidas.

En materia de Derecho Internacional del Trabajo, México se ha adherido a diversos convenios adoptados por la OIT referentes al trabajo de menores. Algunos de ellos son los convenios números 16, 58, 90, 123 y 124, referentes a examen médico de menores, edad mínima de trabajo y trabajo nocturno.

CAPITULO IV

NACIONALIZACION DEL TRABAJO.

Hay diversos aspectos en el estudio y solución del problema del trabajador extranjero.

Todo depende, necesariamente, de las condiciones propias de cada país. Si se tratara de una nación nueva con densidad proporcional diminuta donde sea escasa la mano de obra, es claro que el interés social reclamara que se facilite la entrada, en el país, de trabajadores extranjeros.

Si, al contrario, se tratara de una nación superpoblada o que venga a resolver, ante todo, la cuestión del desempleo de los trabajadores nacionales, no será conveniente admitirse la venida de trabajadores extranjeros, que aumentarían forzosamente, las filas de los desempleados, concurriendo con los ciudadanos del país.

Aun cuando -como acontece en las naciones latinoamericanas- todo nos sugiere estimular la emigración, los legisladores toman cautela, para la defensa de los intereses de las poblaciones locales. En América del Sur por ejemplo, donde la industrialización es incipiente, los empleados europeos son preferibles a los nacionales, porque, venidos de centros más adelantados, tienen mayor amplitud, son más prácticos y, entrando en ambiente extraño para la conquista de la felicidad, huyendo de la tierra natal, no miden sacrificios, ni discuten condiciones, ni rechazan tareas.

En Europa la cuestión migratoria del obrero ha sido estudiada con bastante meticulosidad, por que allá, el problema se agrava sensiblemente, pues las distancias, hasta cierto punto, son diminutas, habiendo facilidad en los medios de comunicación de un país para el otro, y él numero de desempleados creció por la destrucción de las industrias, durante la ultima guerra.

En la doctrina Europea, encontramos dos corrientes opuestas. La primera parte del principio de que la recomposición económica del viejo continente exigió y la lucha actual por la defensa de su liderazgo económico exige mano de obra capaz y dispuesta a trabajar. Se debe, por eso, estimular la venida de obreros extranjeros –lo que se tornara posible, únicamente, si diéramos al trabajador extranjero el trato dispensado al trabajador nacional. Es esa la política preconizada por la Organización Internacional Del Trabajo.

La segunda corriente, sin embargo, nombra los periodos críticos en que el desempleo se agrava, muchas veces producido por el flujo de trabajadores extranjeros y refugiados, tornándose indispensable, por tanto, la legislación que proteja al empleado nacional contra la concurrencia de los obreros venidos de otros suelos.

En las leyes Francesas, por ejemplo, se refleja el choque de esas teorías. En principio, fueron creados serios obstáculos, con el fin de dificultar la migración en general y, en particular, la emigración obrera (Paul Pic y Jan Kreher, *Le Nouveau Droit Ouvrier Francais*).

Después, entre tanto, el legislador quedó preocupado en favorecer la entrada, en el país de ciudadanos extranjeros sometiéndolos a una política económica de asimilación que debe ser desarrollada racionalmente, con habilidad y precisión (Andre Rouast y Paul Durang, Précis de Législation Industrielle, pag 305) Se comprende que así sea, por que los países Europeos modernamente tienen el máximo interés en llamar para adentro de sus fronteras técnicos de otras naciones indispensables a su lucha en pro de la recuperación financiera y social empezada después de la segunda guerra que se refleja hoy, en el esfuerzo por la hegemonía tecnológica.

El problema, sin embargo, transferido para América especialmente para la parte meridional del continente, cambia de aspecto y exige soluciones diferentes. En cuanto, en Europa, hay el mismo nivel de civilización, en términos aproximados, entre los estados continentales, de modo de no existir, en general, predominancia técnica en el extranjero sobre los nacionales, en los países latinoamericanos acontece lo contrario, sobre todo en la zona del interior, nuestro obrero profesionalmente, es descalificado. De modo que no puede, en principio, resistir al confronto con las condiciones especiales del trabajador europeo que emigra para América, casi siempre, rebajando, propositadamente, sus aptitudes, a fin de que pueda, desde luego, encontrar empleo, que es el trampolín para alcanzar sus esperanzas de fortuna y felicidad.

En nuestra legislación se contempla el trabajo de los trabajadores extranjeros, y aunque por principio general y rector es que deben de guardársele las mismas protecciones y garantías que el trabajador

nacional, también es cierto que existen algunos casos de excepción con prohibiciones a quienes no guarden la condición de nacionales.

Esto último se debe sin lugar a dudas, a que la normatividad laboral de los extranjeros, debe definirse en razón de la estructura demográfica que guarda el país, por que en algunas naciones de escasa población, lógicamente se requieren de grandes cantidades de mano de obra extranjera, en cambio en naciones como la nuestra, en que la tasa de crecimiento poblacional, ocupa uno de los índices más altos del mundo, y en donde la sombra del desempleo es una de las grandes amenazas a atacar por cada gestión gubernamental, por lo que resulta lógico que nuestra legislación del trabajo a pesar de buscar una universalización de las normas, tenga que guardar algunas medidas protectoras al trabajador nacional.

Así vemos como el artículo 7° de la Ley Federal del Trabajo establece que en toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear en un 90% trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán de ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros en una proporción que no exceda del 10 % de los de la especialidad.

El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate, aclarando, que esto no tendrá aplicación en lo que respecta a directores, administradores y gerentes generales.

Ahora bien, además de estas proporciones en cuanto a trabajadores mexicanos y extranjeros, existen tres casos excepcionales en los que el trabajo está reservado única y exclusivamente a trabajadores nacionales y ellos son:

- A) El de médicos de servicio de las empresas (artículo 7°)
- B) En el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas los tripulantes deberán de ser mexicanos por nacimiento (artículo 217).
- C) Igualmente los trabajadores ferrocarrileros deberán ser mexicanos (artículo 246)

En cuanto a los derechos de preferencia y por las razones ya expuestas se establece como una obligación a los patrones el preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean.

Y por último en cuanto a prohibiciones a los extranjeros, vemos como nuestra Ley establece que los no nacionales no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos.

Tal vez las anteriores prohibiciones puedan parecer a ojos de muchos, excesivas limitaciones al trabajo de los no nacionales, pero repetimos, las normas guardan reflejo de la población a la que van dirigidas, y en nuestro caso, un trabajo normado sin distinción alguna entre nacionales y extranjeros en forma absoluta, perjudicaría al nacional, además de que este problema para el Derecho Mexicano del Trabajo no es puramente teórico, sino por el contrario ya se vivió hace algunos años, propiciando en gran parte los problemas que condujeron a la expropiación petrolera.

EL SALARIO EN MEXICO Y EN ESTADOS UNIDOS.

SALARIO Y REMUNERACION.

En un sentido lato, según la lección de muchos economistas, salario es el rendimiento recibido en cambio del trabajo humano. ^{*(14)}

Esa definición nos parece muy elástica, alcanzando no solo a los obreros, comerciantes y campesinos, como también a los trabajadores autónomos, los funcionarios públicos y los propios socios de la empresa, cuando desempeñaren funciones directivas.

En verdad, el profesional liberal gana honorarios, el funcionario público recibe vencimientos, el militar percibe el sueldo etc. Sea cual fuere la denominación usada, el pago tiene, en el fondo, la misma naturaleza: retribución de servicios. Mas, el vocablo salario, en la practica jurídica, debe ser reservado para significar la contraprestación debida por el empleador en fase del servicio desarrollado para el empleado.

Tomando en ese sentido propio, el salario será considerado instituto moderno, que vino a caracterizar una época entera de desenvolvimiento económico de los pueblos -el salariato-. Los salarios aumentan o disminuyen, deacuerdo en el momento en el que nos situemos.

* (14) Derecho del Trabajo Pag. 707

Nunca ellos fueron tan altos cuanto lo son hoy, ¿por qué motivo entonces, aunque nunca hayan alcanzado cifras así apreciables los salarios aun son escasos para la satisfacción de las necesidades fundamentales del trabajador?.

Exactamente por que nunca subió tan alto, por su turno, el padrón de las necesidades mínimas y nunca fueron igualmente, tan extraordinarios los lucros adquiridos por las grandes empresas. El sentido de abundancia o miseria proviene –nos enseñan los economistas – menos del rendimiento en si y de la cantidad de bienes consumidos que de la relación entre el rendimiento y las necesidades, razón por la cual, aunque con el salario aumentado, la clase obrera, en nuestros días, se siente más pobre (Charles Guide).

¿Cuáles son las causas que determinan el movimiento ascendiente o descendente de los niveles medios del salario?, La respuesta es uno de los grandes problemas de la Economía Política y, hace mas de un siglo, provoca controversias.

Adoptamos aquí, la magnífica excepción de Gide, que repetimos con pequeñas alteraciones, para sintetizar aun más el sentido de las corrientes que, con mayor destaque, se propuso a aclarar esa duda:

“El primer impulso del raciocinio es indagar que existen, verdaderamente, leyes naturales que rigen las fluctuaciones del salario ¿no será por ventura, investigación vana esa pesquisa científica, desde que los salarios varían de lugar a lugar, de oficio para oficio, y la causa visible de

esas variaciones reside en la voluntad de los empleados y de los empleadores, que son libre para estipular las condiciones del contrato individual de trabajo?.*(15)

Los salarios como también antecede con los precios, son en realidad, libremente debatidos entre empleado y empleador, entre empleador y vendedor, lo que no impide el reconocimiento de leyes superiores que los regulan.

Son tales leyes que explican: a) ¿por que los salarios son mas elevados en ciertos países que en otros? b) ¿por que son mas o menos elevados en determinada época? c) por que son mas o menos elevados en este o en aquel oficio?.

Se sucederán diversas explicaciones para todas estas preguntas:

Teoría del fondo de los salarios (Wage Fund). Esa doctrina tuvo lugar saliente en la historia del pensamiento económico, dicen sus defensores, es constituida por los obreros, cuando buscan trabajo para ganar la vida, ofreciendo la fuerza de su brazo. La demanda es representada por los capitales que buscan locación. La correlación existente entre esos dos elementos determina el *quantum* medio del salario habitual en cierta época o en determinado oficio. *(16)

* (15,16) Compendio de Economía Política, Pag. 425

Por esa teoría, debemos averiguar el capital circulante de un país, dividiendo el total por él número de trabajadores. El cociente será el salario medio. De ese modo, solo hay variación salarial cuando uno de los dos términos sufre alteraciones. La alta del salario se torna posible, únicamente, cuando el *wage fund* o cuando él número de trabajadores disminuye. *(17)

Las críticas levantadas contra tales conclusiones son irrefutables. El fondo circulante influye, vivamente, en la producción; es, aun, cierto que los salarios son pagados por el capital. Más, sin embargo; autoriza a creer que el monto del salario sea pagado en función del instrumento y maquinaria, así como adquiere materias primas esenciales para el trabajo de sus empleados, necesitaremos averiguar aquello que el establecimiento va a producir. Cuanto mayor fuere la expectativa, en los proyectos de organización y funcionamiento de las empresas, mayor será la necesidad de brazos, mejor serán los salarios ofrecidos por el empleador, de modo que la retribución dada al trabajo depende menos de las reservas financieras y del crédito del empresario que de sus esperanzas en el éxito del negocio emprendido y ultimado. *(18)

En síntesis la teoría de *wage fund* se asienta en un cánone: cuanto mayor fuere la riqueza nacional, mejor serán los salarios. Convengamos que tal premisa es por demás elemental, para merecerle atención científica de los economistas y de los sociólogos.

* (17), (18) OP. CIT., Pag. 425

Teoría de la Ley de bronce: Esa teoría se funda, como la anterior, en la idea de que la mano de obra es simple mercancía, que se vende y se compra, en el mercado económico. *(19)

Los obreros son los vendedores; lo patrones son compradores. Como todas las mercancías, el salario tiene su precio regulado por el costo de producción.

Los gastos de producción de la maquina son representados: I. Por el valor del combustible o de la fuerza motriz que ella consume, y II. Por el desgaste, que reclamará, dentro de cierto tiempo su substitución.

El costo de producción del trabajo será, igualmente, representado: I. Por el valor necesario a la satisfacción de las necesidades mínimas del obrero, pues, en caso contrario, el no estará en las condiciones físicas de ejecutar las tareas y II. Cuota de amortización necesaria para la substitución del trabajador, cuando él estuviere obligado a dejar la profesión, esto es, para educar un hijo del obrero hasta que este alcance la edad adulta.

Es por eso que el salario no puede ser inferior ni superior al mínimo, estrictamente, indispensable para que el trabajador pueda vivir con su familia, o mejor, para que la población se mantenga y se perpetúe.

* (19) OP. CIT. Pag. 712

Esa escuela es verdadera, en lo que concierne al hecho de que el salario normal tiende a regularse por el costo de la vida, aumentando cuando este aumenta.

Teoría de la productividad del trabajo: Esa tercera teoría llega a conclusiones opuestas, aunque como las precedentes, quería deducir la Ley del salario, directamente, de la ley del valor. *(20)

El valor del trabajo no puede ser simulado al valor de cualquier mercancía sujeta, solamente a la ley de la oferta y la demanda. El trabajador no es producto, más –al contrario- es factor esencial de toda producción. Por consecuencia, su valor debe ser regulado por las mismas causas que establecen el valor de los instrumentos de la producción (tierra o capital), esto es, por la productividad de esos instrumentos. *(21)

El empleador alquila la tierra en razón de su productividad, compra la maquina en razón de su rendimiento. Por el mismo motivo, contrata al trabajador teniendo a la vista su capacidad de producción. Su eficiencia es la base del salario que el empleador consciente en pagarle.

Esta teoría se biparte en dos momentos:

Su forma antigua se llena de optimismo. Según ella, el valor total de la producción, lógicamente no pertenece al empleado, por que, en caso contrario, el empleador quebraría y el trabajador perdería el empleo.

* (19), (20) OP. CIT. Pag. 720

Más el salario será indefinido. Después de deducidos, del total de la producción, los intereses del capital, el lucro del empleador y la ganancia de la tierra a su propietario, el restante se divide entre los trabajadores. Si eso fuese exacto, no podríamos querer época más animadora para la vida de las clases humildes que el capitalismo, pues la suerte, el destino y el progreso del proletariado estarían en sus propias manos, en su propio trabajo, y en la productividad de su actuación dentro del establecimiento. *(21)

No es difícil verificar que ninguna de esa, o de otras teorías, explica, satisfactoriamente, las fluctuaciones del salario. En verdad, las causas que determinan las oscilaciones del salario medio vigente en una sociedad, en determinada época, son múltiples y variables. Es por eso que cada autor formula su teoría propia. De todos los factores que conducen el precio de la remuneración, ahora para el alto, ahora para el bajo, el principales ley de la oferta y la demanda. *(22)

La política de protección del salario, por tanto, debe comenzar por substraerlo, en la medida de lo posible, de la influencia de la ley de la oferta y la demanda. La remuneración, alimenticia por naturaleza, indispensable a la vida del obrero y de los que están bajo su dependencia económica, no puede quedar relegado a los azares del ocaso, del momento, del progreso o de la crisis nacional.

* (21) OP. CIT. Pag. 720

* (22) Carderelli Bringas, Derecho Industrial y Obrero Pag. 46

No es otra la razón por la cual las legislaciones se preocupan en proteger, las normas coercitivas, el salario, a fin de que el no sea blanco de expoliaciones y a fin de que no descienda abajo del nivel considerado como mínimo para la vida digna del trabajador.

La Ley Federal del Trabajo regula lo concerniente al salario en él artículo 82 al 89 inclusive, y en este articulado entre otras cosas establece artículo de definición que "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Estableciendo además como fórmula aclaratoria que el salario se integra no solo por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, sino también por cualquier gratificación que se otorgue al trabajador, así como también cualquier comisión y prima. Incluyendo también prestaciones en especie, habitación, etc.

Con relación a la forma de pago la Ley reconoce a las partes el derecho de pactarlo por unidad de obra, por comisión, a precio alzado, o de cualquier otra manera (artículo 83), previniendo que cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de esta, se haga constar por las partes la cantidad y calidad del material, así como el estado de las herramientas y útiles del trabajo que el patrón haya proporcionado para la ejecución del trabajo; También se hará constar el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por desgaste natural que sufra la herramienta como

consecuencia del trabajo realizado. En esta forma la legislación abre unas opciones a los empleos y empleadores, para que ajusten la forma de pago que mejor convengan según la naturaleza del trabajo, pero siempre y cuando lo convenido no contraríe en ninguna forma los principios rectores que en materia salarial contiene la Ley, ya que establece también que el salario debe ser remunerador y nunca menor del fijado como mínimo, y que para fijar el importe del salario se tomaran en consideración la calidad y cantidad el trabajo.

En cuanto al salario que deba pagarse por unidad de obra, deberá de tenerse cuidado que la retribución que se pague sea tal que, para un trabajo normal en una jornada de 8 horas, de un resultado equivalente al fondo del salario mínimo cuando menos.

En la Ley Federal del Trabajo se observa el principio que garantiza igualdad de salario para quienes desempeñen trabajo igual, aunque observándose como requisito igualitario, el que este trabajo guarde similitud en cuanto al puesto desempeñado, jornada y sobre todo condiciones de eficiencia también igual.

Además los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a quince días de salario, con denominación poco jurídica de "aguinaldo", pero también es justo reconocer que en estricto derecho no correspondería una denominación de gratificaciones entendiéndose como premios otorgados a los trabajadores, quedarían a un nivel optativo del patrón y en el presente caso del otorgamiento resulta

obligatorio a los patrones y no opera como una mera opción de sí se entrega o no a algunos trabajadores.

Por lo que toca a la protección que la legislación debe guardar al salario, la Ley federal del Trabajo rodea a este fundamental derecho de los trabajadores, de una efectiva serie de medidas que aseguran la efectividad en el pago del salario, y así se establece: "el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo con mercancías ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que pretenda substituir la moneda" lo que viene a constituir un reflejo de la tendencia prohibitiva a la vieja practica del llamado *Truc system* ya que este método por sus consecuencias negativas para los trabajadores fue prohibido desde hace bastante tiempo en los países industriales, como podrá verse en los estudios de legislación comparada.

La prohibición de retener el salario por concepto de multas, se convierte en otra medida de protección al salario, regulada por la Ley Federal del Trabajo; Ya que en algunas ocasiones el poder disciplinario del patrón podría motivar retenciones del salario, por algún concepto, todo esto es detrimento de la economía familiar del trabajador.

Parecida a la prohibición anterior es la que limita los descuentos a los salarios de los trabajadores, ya que estos son solo permitidos en los siguientes casos:

- A) Pago de anticipos de salarios recibidos por el trabajador;
- B) Descuentos por concepto de pago de rentas de habitaciones proporcionadas por el patrón,
- C) Descuentos por concepto de cuotas sindicales,
- D) Descuentos para la constitución de sociedades cooperativas;
- E) Descuentos para el pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, siempre que hayan sido decretadas por la autoridad competente;
- F) Descuentos para el pago del ahorro con la finalidad de cubrir prestamos provenientes del INFONAVIT;

Los salarios de los trabajadores son icompensables, es otra garantía de que gozan los trabajadores mexicanos, aclarando que compensar de acuerdo con el diccionario de la real Academia de la Lengua Española significa: igualar en un opuesto sentido el efecto de una cosa con el de la otra.

El pago directo al trabajador es otra de las garantías que buscan la efectividad salarial, "el salario se pagara directamente al trabajador, solo en los casos en que este imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como el apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos". Al respecto consideramos, que si el acreedor es el trabajador es el acreedor del salario, a el le corresponde que se le haga el pago, salvo los casos de impedimentos a que se refiere el artículo citado, y en los casos de muerte, en que su derecho al cobro del salario pendiente, se transmite a sus sucesores.

En el caso de los menores -si la Ley les otorga el derecho de contratar es lógico que también se les habilite para la percepción directa del salario. Algunos tratadistas así lo han entendido también en el caso de Cabanellas, quien afirma "se considera como emancipado para recibir esa retribución y para disponer de ella de acuerdo a sus necesidades".

En el caso de la mujer casada que trabaja, también ha sido tema de comentario de la doctrina del Derecho del Trabajo en nuestro sistema, y para el punto que nos ocupa, relativo al pago del salario directamente al trabajador, creemos que ha dejado de tener discusión cuando el artículo 164 de la Ley prevé, que las mujeres trabajadoras disfrutaran de los mismos derechos que los hombres, y por lo tanto no puede existir excepción alguna al respecto.

Otra de las normas protectoras del salario es la que garantiza que el pago del salario, deberá hacerse en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, y esto con el fin de evitar que el pago de los trabajadores se realice en lugares ajenos a donde desempeñan sus labores, lo que los haría trasladarse hasta otro sitio con la consecuente pérdida de tiempo, y a la vez levitan el que hicieran dichos pagos en lugares no convenientes para ello, como serian las tabernas o casa de juego, etc.

Para el caso de que los trabajadores que realicen trabajos en diversos lugares, o bien en la calle, el lugar en que se les debe de hacer el pago será aquél en donde reciban las instrucciones del patrón.

Tomando en consideración el carácter alimenticio que tiene el salario, se le protege con la disposición que prohíbe que los salarios pueden ser embargados, salvo la excepción que consiste en los casos de pensiones alimenticias, decretada por autoridad competente y en beneficio de la esposa, hijos, ascendientes y descendientes.

Otra de las normas protectoras al salario de los trabajadores, es la que garantiza el derecho preferencial que guarda el salario, en relación con otros acreedores del patrón. Derecho este contenido en el artículo 114 de la Ley Federal del Trabajo, y sobre el cual la Suprema Corte ha opinado lo siguiente: Trabajadores, crédito a favor de los. No procede su acumulación en caso de quiebra. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 97 no es inconstitucional. Los Trabajadores no necesitan entrar en concurso o quiebra ni sucesión para que se les paguen los créditos que tengan por salario o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones. Está desenvolviéndose el principio de la fracción que reglamenta y consagra la preferencia de los créditos de los trabajadores por concepto de sueldos y salarios devengados y sin disminuir ni contrariar la base constitucional, el legislador ordinario sustrae al trabajador del concurso o de la quiebra, por que considera que es el único medio de dar vigencia y efectividad a sus derechos, cuya preferencia no puede entenderse como una simple prestación en el adeudo de los pagos en relación con los otros

acreedores, del concursante o quebrado, sino de su afectación del salario con que subsiste y satisface al trabajador sus necesidades y las de su familia, según se desprende de otras fracciones del artículo 123 constitucional entre las que puede citarse la VI y la VIII que expresamente prohíben el embargo, compensación o descuento del salario y la X que consigna que el pago debe hacerse en moneda de curso legal y prohíbe cualquier otra forma de hacerlo. Si el trabajador se apersonara en la quiebra, que es un procedimiento judicial mercantil, como cualquier otro acreedor, para hacer efectivos sus salarios, haciendo de ello nugatorio el derecho de preferencia constitucionalmente consagrado a su favor.

CRECE 8.42% SALARIO MÍNIMO EN ESTADOS UNIDOS

Beneficiará a casi 7 millones de trabajadores; se pagará por cada hora US 5.15

BOSTON, 31 de agosto (Reuter).- Unos siete millones de empleados de los Estados Unidos verán su paga aumentada el lunes cuando el salario mínimo, designado por el Gobierno Federal, suba a 5.15 dólares la hora. Los empleados de restaurantes de comida rápida, de tiendas, de gasolineras y otros trabajadores a lo largo de los Estados Unidos ganaran 40 centavos más la hora, lo que representa un alza de 8.42%, cuando regresen este lunes a sus labores. Es la segunda fase de la subida salarial. La primera se dio el pasado octubre cuando el salario mínimo se fijó en 4.75 dólares. ^{*(23)}

La mayoría de los 6.8 millones de trabajadores beneficiados por la medida son mujeres empleadas en el sector de servicios, según un informe emitido el jueves por el Instituto de Política Económica de Washington D.C.

El informe de esta organización encontró que en 18 estados un 10% de la población se verá afectada por el aumento, que beneficia primordialmente a familias de escasos ingresos.

* (23) El Universal. Enero 2000

El debate sobre el aumento del salario mínimo, el primero en 5 años, se realizó hace 18 meses.

El tema principal fue si la subida trajese consigo el despido de trabajadores por parte de los empleadores que pagan salarios bajos.

El Instituto de Política Económica (EPI en sus siglas en inglés) no encontró que la medida provocara una pérdida significativa de puestos de trabajo entre los empleados de sueldo mínimo.

"La experiencia con el aumento de 50 centavos del pasado octubre refuta las predicciones negativas que los opositores a los incrementos de salarios han realizado cada vez que el Congreso planea una subida justa", dijo Edward Kennedy, senador demócrata por el estado de Massachusetts, quien fue uno de los promotores del aumento.

"Pero no es suficiente, por lo que intentaré en los meses siguientes presionar para incrementar en el futuro el salario mínimo a 7.25 dólares en el 2002", dijo Kennedy.

El analista del EPI, Jared Bernstein, desestimó las críticas que predicen un aumento de los precios y de la inflación tras el incremento salarial. "Es un error pensar que cada subida en los salarios es inflacionaria. Hay suficiente espacio para un crecimiento salarial no inflacionario, especialmente en la parte baja de la escala" dijo Bernstein.

Por el contrario, aseguró el analista del EPI, la atención se debería centrar en "los beneficios que unos salarios más altos representan para familias que incluso en esta economía robusta se han quedado atrás".

La Reserva Federal, determinada a mantener un tapón sobre la inflación mantiene fijas las tasas de interés desde el pasado marzo. Pero ha seguido de cerca tanto los incrementos en los precios como en el salario mientras la economía sigue expandiéndose a un ritmo estable. Muchos analistas creen que la Reserva Federal incrementará el precio de los créditos una vez más antes de final de año si aparecen signos de una subida de los precios.

EL ACUERDO LABORAL DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

No cabe duda que la soberanía fue en un punto central en las negociaciones que llevaron a la firma de los acuerdos sobre los asuntos laborales paralelos al Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Tampoco cabe duda que al final de la negociación, México fue el país más dañado, pues tendrá que pagar el mayor costo político, sobre todo por su prisa para destrabar y concluir la redacción de los compromisos en ambas materias

La urgencia del gobierno mexicano por concretar los acuerdos paralelos firmados simultáneamente el 14 de septiembre de 1993 por los mandatarios de las tres naciones, a fin de que el TLC pudiera ser sometido cuanto antes al congreso de los Estados Unidos, tuvo su costo; México aceptó la imposición de sanciones comerciales, un contrasentido al que los negociadores de nuestro país se habían opuesto al principio.

Igualmente se aceptó la posibilidad de que a través de diversos mecanismos, Estados Unidos y Canadá puedan supervisar, evaluar e incidir sobre la aplicación de las leyes mexicanas. A todas luces a partir de ahora, gracias a las bondades de la interdependencia y el proceso silencioso de integración al mercado norteamericano, los asuntos laborales y sindicales no seguirán conduciéndose únicamente por criterios y evaluaciones nacionales.

Aunque se prevé que será muy difícil llegar a la aplicación de sanciones comerciales, debido a que el procedimiento de solución de controversias cuenta con muchas etapas previas que lo pueden evitar, el hecho es que cualquier persona, organización sindical u organismo no gubernamental de cualquiera de los tres países, podrá dirigirse a la comisión laboral trinacional a fin de plantear casos en los que a su juicio no se estén cumplimentado las leyes laborales nacionales.

Es indiscutible que el acuerdo en materia laboral formaliza la posibilidad de que, a través de un comité de expertos o un panel arbitral, entidades extranjeras participen o promuevan decisiones que a legislación reservada para órganos e instituciones nacionales.

De esta forma el contenido y la aplicación del acuerdo modificara el concepto de soberanía, a sí sea a través de indicadas estructuras burocráticas trinacionales, cubiertas bajo loables objetivos y con complicados y largos mecanismos administrativos que a continuación se describen:

1.- El acuerdo complementa los objetivos generales del TLC, “mediante el mejoramiento de las condiciones laborales y de los niveles de vida de los tres países”.

2.- El acuerdo establece la obligación para que México, Canadá y Estados Unidos “garanticen el cumplimiento de las leyes laborales nacionales”, para ello las partes se comprometieron a promover,

la divulgación, conocimiento y cumplimiento de las leyes reglamentos y procedimientos laborales de cada uno de los países, así como a desarrollar acciones gubernamentales para reforzar la aplicación y el cumplimiento efectivo de su derecho laboral, tales como el nombramiento y la capacitación de inspectores, Vigilancia del cumplimiento de las leyes laborales y examen de las supuestas violaciones, formación de comités mixtos de patronos y trabajadores, suministro de servicios de mediación conciliación y arbitraje, cuestiones todas consagradas por la parte mexicana en la Ley Federal del Trabajo.

3.- El acuerdo respeta las leyes laborales de cada uno de los tres países signatarios, pero los compromete a partir de ellas a “promover los siguientes principios laborales: Derecho de huelga, prohibición de trabajos forzados, restricciones de trabajo de niños y jóvenes, normas mínimas sobre empleo, eliminación de discriminación laboral, igual pago para hombre y mujeres, prevención de accidentes y enfermedades de trabajo y protección de trabajadores migratorios”.

4.- A fin de poder alcanzar los objetivos del acuerdo, las partes decidieron crear una comisión laboral formada por un consejo ministerial (integrado por los ministros de trabajo de los tres países); un secretario, un coordinador internacional, órgano de apoyo del consejo y encargado de llevarlos trabajos diarios de la comisión, y tres oficinas nacionales administrativas (ONA), puntos de contacto entre los tres países y encargadas de recibir las peticiones y hacer las evaluaciones preliminares de los asuntos que le han turnados. Cada una de las tres partes - dice el acuerdo - tendrá autonomía para designar su propia ONA.

5. - Los mecanismos establecidos por el acuerdo para vigilar el cumplimiento de las leyes laborales van desde consultas entre las ONA y consultas entre los ministros de trabajo de los tres países, hasta las evaluaciones de los expertos convocados por los ministros. Hasta este nivel, la supuesta no-aplicación de la ley incluiría todos los temas descritos en el apartado 3, incluyendo el derecho de huelga.

6. - El acuerdo prevé que en caso de que una evaluación del comité de expertos no logre resolver una controversia sobre una presunta falta de aplicación de las leyes laborales, se procederá a firmar un panel arbitral, integrado por especialistas en asuntos laborales, siempre y cuando así lo decidan dos de los tres miembros del consejo ministerial.

7. - sin embargo, en esta etapa de la controversia, el acuerdo condiciona el ámbito de las atribuciones del panel arbitral, señalando que actuara cuando la presunta falta de aplicación de la ley sea en materia de "seguridad e higiene, trabajo de menores o salario mínimo, siempre y cuando dicha falta sea sistemática, se refiera a una situación que implique leyes reconocidas en ambas partes (demandante y demandado) y afecte la producción de bienes y servicios comerciados por ellos".

8. - El panel arbitral podrá proponer un plan de acción para reparar la falta o imponer una contribución monetaria a la parte demandada que no ejecute el plan de acción.

9. - Finalmente, si el panel constata que la parte demandada no ha pagado la contribución monetaria o continua incumpliendo sus leyes laborales “en materia de seguridad e higiene, trabajo de menores o salarios mínimos “ en el caso de México o Estados Unidos, la parte o partes reclamantes podrán suspender en el monto de la contribución fijada y con un tope máximo de 20 millones de dólares al año. Como se sabe, Canadá no aceptó las sanciones comerciales y logro imponer en este punto que la decisión del panel arbitral sea sometida ante un tribunal canadiense competente.

Los negociadores del TLC surgieron como producto de la presión que ejercieron los opositores al tratado, principalmente en Estados Unidos. Recuérdese que desde antes del inicio de las negociaciones paralelas, una coalición de sindicatos exigió que el TLC “incorporara un mecanismo por el cual sindicatos o individuos puedan impugnar cualquier infracción a los derechos de los trabajadores en las empresas exportadoras, así como la preservación de normas estrictas del medio ambiente”.

También en un documento de análisis sobre los efectos negativos que el TLC acarrearía a la economía y a la planta laboral estadounidense, Jeff Faux y Tha Lee, investigadores del Instituto de Política Económica de Washington, demandaron, desde 1992, la elevación del salario mínimo en México, con base en los índices de productividad, recomendación que ya tuvo eco en las altas esferas del gobierno mexicano (relaciones Internacionales No. 57). El acuerdo central de Cooperación Laboral abre la posibilidad para que desde el exterior se presione a las autoridades laborales mexicanas en el sentido que los inversionistas y empresarios de los tres países lo demanden. De hecho, al acuerdo

permitirá, que los opositores norteamericanos al tratado cuenten con foros más amplios para seguir divulgando los puntos negativos que el tratado contiene, sobre todo los relacionados con la pérdida de empleo en Estados Unidos y los bajos salarios en México.

Aunque el acuerdo parte del reconocimiento de las actuales leyes laborales en los tres países, no se descarta que los empresarios nacionales y extranjeros utilicen la vía abierta por este acuerdo para tratar de codificar el artículo 123 constitucional y la ley Federal del Trabajo.

La disposición oficial para ligar el aumento de salario a los índices de productividad requerirá, bajo este punto de vista, de algunas reformas y adiciones sobre capacitación y productividad en las empresas. En este punto conviene resaltar que si bien la ley federal del Trabajo, promulgada hace tres décadas y reformada hace tres años, puede presentar en desfases con relación a la pretendida modernización de las empresas. Los sindicatos deberán estar alertas para impedir la desaparición del derecho de contratación colectiva, del derecho de huelga, del derecho a la capacitación y del derecho a mejores salarios entre otros.

Paradójicamente, una lectura menos nacionalista del mismo acuerdo, que a primera vista abre las puertas a la injerencia externa, llevaría a reconocer que a través de los mismos mecanismos se podrían ampliar las posibilidades de acción de los trabajadores mexicanos, ya sea mediante iniciativas nacionales o a través de alianza con sus similares de Estados Unidos y Canadá.

Si cada vez es más difícil y contraproducente mantener al margen de las tendencias globales el tratamiento de las cuestiones laborales, los trabajadores no deberían desaprovechar los aspectos positivos que esto implica. Con ello, las demandas salariales y otras reivindicaciones de los trabajadores tendrían un foro trinacional, y sus denuncias adquirirían mayor resonancia.

Desde el exterior son claras las frecuentes violaciones que las empresas cometen a nuestras leyes laborales, la parcialidad de las autoridades en materia y la complicidad de los líderes sindicales corruptos. Sin embargo, no se puede esperar que la injusticia laboral de México se resuelva en el extranjero.

CONCLUSIONES.

CUESTION LABORAL.

El primer gran rubro de los acuerdos paralelos al TLC y la cuestión laboral, tuvieron un impacto diferenciado en los tres países. El gobierno mexicano acepto que los incrementos salariales en nuestro país se apliquen de acuerdo a los criterios de productividad, una de las exigencias mas importantes de los Estados Unidos.

Este hecho llevara necesariamente a un cambio de la Ley Federal del Trabajo, considerada por algunos observadores de Estados Unidos como una norma demasiado proteccionista para el trabajador mexicano. Vale la pena recordar que tan solo en febrero de 1993 el presidente Carlos Salinas de Gortari prometio en la CXV asamblea del Consejo Nacional de la CTM que la Ley Laboral se mantendría "intocable", pero por otro lado, en el proceso de las negociaciones para el TLC se hizo caso omiso de los mecanismos complementarios para resarcir la amplia desigualdad en materia salarial que existe entre México y Estados Unidos para proteger los derechos de los trabajadores migrantes. Los derechos laborales de los obreros norteamericanos que trabajan dentro del territorio estadounidense quedaron protegidos efectivamente, pero no se garantizó lo mismo para los trabajadores mexicanos que migren hacia los Estados Unidos. Por el contrario leyes restrictivas y violatorias de los derechos humanos como la Simpson Rodino, pueden cobrar nueva vida en el contexto del TLC.

Por otro lado, la propuesta de crear un Fondo de Compensaciones para los trabajadores desplazados por la entrada en vigor del TLC fue descartada por los negociadores comerciales, produciendo un gran descontento entre las agrupaciones sindicales de México y Estados Unidos.

En este sentido, los acuerdos complementarios del TLC en materia laboral se aplican en un contexto de franca asimetría. México tendrá que aplicar estándares de productividad para los que no está preparada ni la mano de obra ni las propias empresas. Su mejor oferta seguirá siendo el bajo costo de su mano de obra, con la novedad de que el cumplimiento de la legislación laboral en nuestro país será observada con lupa desde los tribunales trilaterales.

A la vista de ese río pardo que de este lado llamamos Grande y al otro Bravo, en un terreno marcado ya para la ampliación de otro puente internacional entre Estados Unidos y México, en la esquina de Central Street y Custom Drive de la ciudad de El Paso, varias decenas de trabajadoras y trabajadores han levantado el campamento Dignidad, para recordar a quienes lucran y mandan la globalización de la economía que causa penurias muy reales, con rostros, nombres, hijos y esperanzas aplastadas.

El campamento, donde por dos semanas se llevaron a cabo eventos culturales, educación política y distribución de alimentos para los desocupados, “quiere demostrar nuestra indignación por la discriminación que hace de los trabajadores chicanos y mexicanos, los más afectados por el cierre de plantas”, afirma María Antonia Flores, coordinadora de la organización “LA Mujer Obrera”. El Paso Texas, es la urbe siamesa de la

ascendencia mexicana, y la economía de la ciudad depende de la manufactura, las ventas, un importante centro de inteligencia militar, y de los servicios estrechamente relacionados con la frontera mexicana.

Las condiciones son igualmente críticas para los trabajadores de El Paso, tan solo en los últimos doce meses se han cerrado mas de cien fabricas y empresas en dicha ciudad. Muchas de las empresas son fabricas transnacionales que transfieren sus operaciones a México.

Como resultado este año se han perdido mas de seis mil empleos minoristas, en las industrias de vestimentas, electrónicos, y servicios. El índice local de desempleo, de 13.4 %, es mas alto que en 10 años". Por su puesto en El Paso, los trabajadores desempleados son en su mayoría mexicanos y chicanos, de entre 30 y 60 años de edad, y cuyo idioma principal es el castellano. También en su mayoría las que quedan desocupadas son las mujeres. Según María del Carmen Domínguez, una de las militantes de "La Mujer Obrera" "muchas de ellas son mujeres de 35, 40 o 45 años, que habían acumulado antigüedad en el empleo, y por lo tanto tenían derecho a vacaciones pagadas, seguro medico, y algún día, a jubilación, mas sin embargo son reemplazadas por personas más jóvenes, y cuando ellas van a buscar otro trabajo se los niegan".

El TLC, que se negocio y firmo sin participación de las organizaciones sindicales de México, Estados Unidos y Canadá, incluyo algunos acuerdos secundarios, entre ellos uno sobre condiciones de trabajo y derechos laborales, y otro sobre la protección del ambiente y la limpieza de la contaminación industrial. Los dos asuntos, el aspecto laboral y el aspecto ambiental, fueron "adornitos" que el presidente Bill Clinton puso

al TLC durante 1993 para aplacar a los sindicatos y a los defensores del ambiente que creían tener un presidente demócrata en la Casa Blanca.

En Julio la Contraloría General, y la oficina Investigadora del Congreso, informo que en los 18 meses transcurridos desde que México y Estados Unidos resolvieron asignar 1,500 millones de dólares para un Banco de Desarrollo Norteamericano (BDN) –que entre otras cosas debía ayudar a resolver los problemas de contaminación ambiental e industrial en la frontera, así como asuntos de carácter laboral- este no ha otorgado ningún préstamo, y sus tasas de interés son tan elevadas que pocas localidades pobres podrían solicitar un crédito.

Durante la ultima década y media, a medida que la globalización se iba gestando en los embriones de las “maquiladoras”, o plantas de confección del lado mexicano, pocas fueron las normas de sanidad laboral y seguridad industrial que restringieran el crecimiento robusto del supermercado estadounidense. Más evidente no podría ser el trato desigual que existe entre los trabajadores de México y Estados Unidos, este ultimo tiene en la mira a la Ley Federal del Trabajo mexicana, mas sin embargo los encargados de hacer las negociaciones en nuestro país les importo poco la protección de los trabajadores mexicanos, procurando solo con estricta minuciosidad cuidar los aspectos en materia económica que favorecieran al país, olvidando que el país lo formamos los propios trabajadores.

CUESTION JUDICIAL.

La mayor dificultad que se observa en la aplicación de los acuerdos suplementarios no será de tipo comercial, sino legal y radica en las agudas diferencias de los sistemas jurídicos de México y Estados Unidos, y la eficacia de cada uno para hacer cumplir la ley. En primer lugar, en México predomina el sistema jurídico codificado, a diferencia de Estados Unidos, en donde prevalece el derecho anglosajón consuetudinario por lo que aquí radica una primera dificultad para la armonización entre ambos países.

Los socios eurocomunitarios partieron de una realidad distinta. Entre los 12 países miembros predominaba el derecho codificado, lo cual permitió mayor uniformidad a la hora de articular un sistema jurídico comunitario, cuestión que ni siquiera se ha planteado entre los socios del Tratado de Libre Comercio. La comunidad eurocomunitaria ha creado efectivamente una superestructura jurídica que no significa necesariamente que los países cambien internamente y cedan en materia de soberanía, ya que esta superestructura parte de los derechos de los diferentes países.

En el caso del TLC, el balance de poder entre los países participantes y las experiencias previas como el fallo del juez Richey o las sanciones aplicadas contra nuestro país por la caza del atún, por poner un ejemplo, revela que la estructura jurídica que predomina será la estadounidense.

El TLC constituirá la internacionalización del derecho norteamericano tendrá un impacto definitivo en nuestro país. La armonización de Estados Unidos y Canadá, quienes firmaron previamente un tratado bilateral de libre comercio condujo a la modificación de cerca de 60 leyes. En México el cambio ya ha iniciado. Una cantidad impresionante de iniciativas de ley que conforman “el paquete del TLC” se han aprobado en menos de dos años, como ejemplo esta: la Ley de Comercio Exterior, Ley de Metrología para armonizar sistemas de medición, Ley de Inversiones Extranjeras, nuevas leyes reglamentarias en materia de pesca, agricultura, minería, telecomunicaciones, petroquímica, etc. que abren el sector primario a la inversión extranjera.

Falta todavía un largo trecho por recorrer en materia de cultura jurídica como homologar conceptos, reglamentos y leyes. Para el jurista Manuel Becerra Ramírez, “el problema es que en México no se recurre a las leyes cuando debe ser. No hay una educación profunda sobre esto. Es tanto una cuestión de desencanto porque tenemos las leyes, pero como que no funcionan”. A su vez Stephen Zamora, jurista de la Universidad de Houston, considera que “las culturas de México y Estados Unidos son distintas y sería erróneo pensar que el modelo legal de Estados Unidos puede aplicarse en México”.

BIBLIOGRAFIA.

TEXTOS:

Diccionario Jurídico Mexicano; Instituto de Investigación Jurídica. Universidad Nacional Autónoma de México, editorial Porrúa, 1ª edición. México 1998.

Guiza Alday Francisco Javier; Diccionario Jurídico de Legislación y Jurisprudencia, 1ª edición, editorial Angel. México, 1999.

Seara Vázquez Modesto; Derecho Internacional Publico, editorial Porrúa, Décimo Quinta Edición. México, 1994.

Arrellano García Carlos; Derecho Internacional Publico, editorial Porrúa, México, 1983.

Moto Salazar Efrain; Elementos del Derecho, editorial Porrúa 33ª edición, México, 1986.

Pazos Luis; Libre Comercio, México y Estados Unidos, mitos y hechos, editorial Diana. México 1991.

De Pina Rafael; Diccionario de Derecho, 14ª edición, editorial Porrúa. México, 1992.

LEGISLACION:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Texto Oficial del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

Ley del servicio Exterior Mexicano, Secretaria de Relaciones Exteriores.

Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos.

OTRAS FUENTES:

Internet:

**Principios Laborales del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) y la Legislación Laboral Mexicana.
Carlosodriozola@infosel.net.mx**

Red Juvenil Latinoamericana “Por un desarrollo Sustentable”.