



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
MAESTRIA EN DERECHO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLAN

EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE Y LA UNIFICACIÓN
DE LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES ENTRE LOS TRABAJADORES
DE LOS PAÍSES SIGNANTES

TESIS QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE
MAESTRÍA EN DERECHO

PRESENTA:
FLORES VILLALOBOS PATRICIA EUGENIA

TUTOR PRINCIPAL:
DRA. ÁVALOS VÁZQUEZ ROXANA DE JESÚS
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN

COMITÉ
DR. GARCIA Y MOISES ENRIQUE
MTRA. GONZÁLEZ GARCÍA LILIA
MTRO. GUACUJA ACEVEDO LUIS ANTONIO
DR. ROSALES HERRERA EDUARDO ALFONSO
TODOS ELLOS DE LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN

SANTA CRUZ ACATLÁN, NAUCALPAN, EDO. MEX., NOVIEMBRE DE 2013



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, con los avances de la tecnología y el acortamiento de distancias, se ha visto como los mercados han rebasado todas las fronteras, con lo cual los grandes capitales han tenido la oportunidad de establecer sus inversiones en donde mejor les convenga, eligiendo así el lugar más óptimo para producir, sin importar en donde se vayan a consumir las mercancías producidas.

Con esta globalización, el trabajo se ha precarizado. Los cambios organizacionales y la transformación que experimentan los recursos humanos en la globalización se están profundizando en economías de naciones de desarrollo intermedio como México, en la cuales la mano de obra está adquiriendo mayor capacidad tecnológica con remuneraciones menores a las percibidas la de los países industrializados.

Los capitales globalizados buscan en los países de desarrollo intermedio y bajo, mano de obra capacitada y barata, con lo que se intensifican los mecanismos de explotación y devaluación del trabajo.

Bajo la doctrina neoliberal, la globalización coloca a los trabajadores en una situación más inestable e insegura, pues, al haber una demanda de mano de obra mucho menor que una oferta de la misma en todo el mundo, se provoca que los propietarios de los medios de producción presionen a los trabajadores para que acepten condiciones laborales cada vez más desfavorables.

En la actualidad las organizaciones de trabajadores han perdido en países como México, el espíritu de unión para defender sus derechos. Esto se da por el estado de incerteza que vive la gente, en un marco de individualismo, en donde el número cada vez más grande de desempleados genera miedo entre los que están ocupados, quienes, en un afán de conservar su paupérrimo pero seguro trabajo, aceptan las condiciones dictadas por quienes son dueños de las fuentes de trabajo.

Con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio para América del Norte (TLCAN), los trabajadores de los tres países signantes (Canadá, los Estados Unidos y México), se han visto desfavorecidos, pues, las condiciones de trabajo tales como

duración de la jornada de trabajo y salarios, se han modificado en su perjuicio, y, al no existir una defensa unificada de los derechos laborales, se han visto obligados a aceptar las condiciones impuestas por los propietarios de las fuentes de trabajo. Sin embargo, consideramos que si los trabajadores de los tres países se unieran en confederaciones internacionales, y unificaran las exigencias para los patrones, obligarían a éstos a respetar los derechos mínimos de los trabajadores que, en papel, se encuentran reconocidos en las leyes de esos países.

Ahora bien, es necesario estudiar si en el marco legal del TLCAN se encuentra la posibilidad de la creación de uniones o sindicatos “internacionales”, que, serían una especie de confederaciones internacionales para la defensa del trabajo, en las cuales, se buscara la defensa de los intereses de los trabajadores de los tres países.

El objetivo de la presente investigación es determinar, en primer lugar, si existe la posibilidad de que los trabajadores de Canadá, los Estados Unidos y México se unificaran para la defensa de sus derechos. Y en caso de que si fuese posible, el otro objetivo de la investigación es descubrir por qué los trabajadores no han hecho nada al respecto, o si han hecho algo, qué es lo que se ha realizado y qué tanta efectividad han tenido esas uniones. Y, como tercer objetivo de la investigación, con la información obtenida, proponer una forma de cooperación sindical internacional que fortalezca a la clase trabajadora de los tres países, propiciando un dialogo social para lograr un trabajo digno y así, obtener sociedades justas y equitativas, en donde la riqueza sea mejor distribuida.

El sindicalismo no puede estar ajeno a su entorno económico-social, al contrario, debe adaptarse y adoptar nuevos paradigmas que le permitan lograr el beneficio de la clase trabajadora mediante una lucha global solidaria, que vele por los intereses de su clase sin dejar de observar que éstos están íntimamente ligados con el éxito de las fuentes de trabajo.

Toda vez que en los países altamente industrializados, las organizaciones profesionales de trabajadores tienen un papel importante al momento de formular las políticas económicas y sociales que serán directrices en el desarrollo de esas naciones, resulta evidente la falsedad que propugnan los teóricos del neoliberalismo en cuanto a que el sindicalismo debe desaparecer.

Al proponer el neoliberalismo como políticas de austeridad y ajuste necesarias de adoptar: la reducción de salarios reales, la precarización del empleo, el retroceso del Estado de Bienestar y el aumento de la productividad con cargo al empleo; y, al ser los sindicatos la unión de trabajadores para defender sus derechos y obtener mejoras como clase trabajadora, los teóricos del neoliberalismo siempre han atacado sistemáticamente al sindicalismo.

En general, lo que en México se conoce como Sindicalismo no es más que una estructura corporativa corrupta, propiciada por la legislación laboral y dominada por el Estado, la cual contradice a las normas internacionales del trabajo, y provoca prácticas que son contrarias a los intereses de los trabajadores.

Existen organizaciones democráticas, tales como el ICEM (*International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers*), la UNI (*Global Union For Skills and Services*), el CFO (*Comité Fronterizo de Obreros*) y la AFL-CIO (*American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations*), que buscan rescatar un sindicalismo independiente y representativo.

Ahora bien, en un mundo globalizado, si los trabajadores se unieran en busca de mejoras para su situación a través de agrupaciones internacionales, circunstancias tales como la explotación que se hace del obrero, la precarización que está sufriendo el trabajo en todo el mundo y la cada vez más marcada diferencia en la distribución del ingreso, disminuirán en mucho.

En la presente investigación se propone demostrar la viabilidad de que, bajo el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, los trabajadores de Canadá, los Estados Unidos y México se unan para defender los intereses de la clase trabajadora; pues los trabajadores de estos tres Estados tienen los mismos intereses como clase trabajadora, a pesar de que no exista aún una unidad entre ellos, sobre todo por falta de conciencia de clase, principalmente entre los trabajadores mexicanos, quienes, por la misma explotación de que han sido objeto y por el temor de perder su trabajo que, aunque les proporciona un salario insuficiente, es con lo único que cuentan para mantener a sus familias, han acentuado el marco de individualismo que priva en México.

Para el desarrollo de esta investigación, utilizaremos los siguientes métodos: analítico, sintético y documental, por ser el adecuado al tipo de investigación que se plantea y con el objeto de comprobar la hipótesis.

Para lograr nuestro objetivo, la presente investigación se divide en cinco capítulos. En el primero se brinda una visión global del proceso histórico formativo de la clase obrera, de sus organizaciones sindicales y políticas.

En el segundo capítulo se analiza la historia del derecho del trabajo en México a partir de 1982, año en el que se adoptó como modelo económico el neoliberalismo.

En el tercer capítulo se hace una descripción de las leyes y prácticas laborales en cada uno de los países signantes del ACLAN.

En el cuarto capítulo se estudia el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, analizando los efectos económicos que éste ha tenido en la clase trabajadora.

En el quinto capítulo se estudia el Acuerdo de Cooperación Laboral para América Latina.

El objetivo de la presente investigación es comprobar la siguiente hipótesis: Si el Tratado de Libre Comercio Para América del Norte hace posible el libre tránsito de las mercancías entre Canadá, los Estados Unidos y México, entonces también es posible que al amparo de este tratado, las organizaciones de trabajadores hagan un frente común para defender sus derechos.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

El presente capítulo tiene como objetivo brindar una visión global del proceso histórico formativo de la clase obrera, de sus organizaciones sindicales y políticas. Nos limitamos a estudiar los antecedentes históricos en Inglaterra, Francia, los Estados Unidos y México; los dos primeros países se estudian debido a la gran influencia que el movimiento obrero de éstos ha tenido a nivel mundial; los Estados Unidos se estudian debido al objetivo del trabajo de investigación, aclarando que, si bien es cierto que el Tratado de Libre Comercio de América del Norte lo conforman Canadá, los Estados Unidos y México, también lo es que la clase obrera canadiense no cuenta realmente con una historia propia; y, se estudia el caso de México, porque al entender la manera en la que se formó su clase obrera y cuál ha sido la injerencia que el movimiento obrero ha tenido en la historia, nos permitirá comprender la importancia del derecho del trabajo en nuestro país.

También analizamos la influencia que algunos sucesos históricos tuvieron en el desarrollo de la clase obrera y del movimiento sindical: el descubrimiento de América, la Revolución industrial, la independencia de los Estados Unidos de América, la Revolución Francesa, las guerras napoleónicas, la independencia de México, la Revolución de 1848 en Francia, y la Comuna de París, entre otros.

El proceso no ha sido fácil ni pacífico. La resistencia a reconocerles los derechos a los trabajadores siempre ha estado presente: la discriminación legal y la represión por parte del Estado y de quienes detentan el poder económico ha sido parte del diario vivir de la clase obrera. La igualdad ante la Ley tan proclamada ha quedado en un mero discurso. Sin embargo, cuando la inconformidad de la clase obrera ha estremecido los cimientos de la estabilidad del Estado y su economía, es cuando se le han reconocido sus derechos, incluyendo el de la organización sindical. Esas conquistas están hoy amenazadas por los cambios en los procesos de producción respaldados por la ley. Pero la historia nos enseña que en el propio proceso de transformación se encuentran los nuevos métodos organizativos y de lucha obrera, tesis que pretendo probar en esta investigación.

A finales del siglo XV comenzaron una serie de exploraciones y descubrimientos de nuevos territorios por parte, principalmente, de Portugal y España, lo cual significó una coyuntura que modificó a la economía de Europa. La expansión territorial europea a América, África y Asia, provocó la expansión de sus mercados. Esta expansión creó la necesidad de aumentar la productividad, que ya no sólo cubriría las necesidades del área inmediata, sino que pasaría a la producción de excedentes para colocarlos en los nuevos mercados de los territorios mencionados, iniciándose así la globalización comercial tan sonada hoy en día.

Es en este proceso y derivado de condiciones de trabajo de dura explotación, que la clase obrera comenzó a protestar y a organizarse, hasta llegar al punto de definir con claridad sus objetivos, los cuales se proclamaron por primera vez en la Revolución Francesa que inició en 1789.

1.1 Del trabajo artesanal a la manufactura

Durante el periodo de producción artesanal trabajaban en el taller el maestro, los oficiales y los aprendices utilizando sus propias herramientas. El trabajo no implicaba división de tareas ya que se fabricaban una por una las piezas o artículos. Casi siempre se producían los artículos por encargo, se trataba de un mercado restringido y calificado. Un aspecto importante de esta etapa es que los artesanos veían el producto final de su trabajo y lo sentían como propio.

En el trabajo manufacturero se produjo la división de tareas, lo que implicó a su vez la división de la responsabilidad en la pieza final. Estas divisiones y la no posesión de los medios de producción son las características que diferencian a éste del trabajo artesanal.

Entre ambas formas de producción surgió una intermedia: el llamado trabajo domiciliado; éste surgió cuando el taller artesanal se disgregó. En esta forma de trabajo cada persona hace una parte del mismo, lo que conformará la pieza final, especializándose así en áreas particulares.

Con esas formas de trabajo (el domiciliado y el manufacturado) se liquidó al artesanado, dando paso al sistema que conocemos actualmente, constituido por

empresarios y asalariados, donde el trabajador ha dejado de ser dueño de los medios de producción a cambio de recibir un salario por su actividad productiva. Esos cambios crearon las condiciones para que surgiera una nueva clase social: la clase de trabajadores u obreros asalariados. Cabe mencionar que aún hay vestigios del trabajo artesanal y a domicilio, y que inclusive un nuevo tipo de ellos va en aumento bajo el actual proceso llamado neoliberalismo.

1.2 Clase obrera y movimiento obrero

La clase obrera surgió del proceso capitalista de acumulación originaria que requiere la existencia de aquella, y su existencia se generalizó junto con el sistema capitalista, como un régimen social, político y económico de producción. Ahora bien, el movimiento obrero aparece en una época posterior. Las primeras organizaciones en las cuales participaron los obreros como movimiento aparecieron en el siglo XVIII y sus propias organizaciones surgieron por primera vez en medio del proceso de la Revolución Industrial en Inglaterra, a principios del siglo XIX.

1.2.1 La revolución industrial

A finales del siglo XVIII comenzó en Inglaterra la transformación económica conocida como Revolución Industrial. Fue el resultado de la adopción de una serie de innovaciones tecnológicas que se aplicaron a la organización del taller y al trabajo del obrero.

Hasta antes de ese momento, la mayoría de la actividad productiva se desarrollaba en los talleres manufactureros o en los domicilios de los trabajadores, los cuales servían como vivienda y como taller. Aunque vivían precariamente y hacinados, los obreros establecían, aunque fuera en largas jornadas, su propio horario de trabajo. Trabajaban con sus propias herramientas y máquinas, y tenían en su casa un pequeño huerto en el cual producían legumbres que les permitían subsistir durante las malas épocas y periodos de desempleo.

Fue entonces que comenzó la transformación industrial en Inglaterra, en la cual, la industria textil jugó un papel de primer orden –especialmente la industria del algodón– lo que haría de Inglaterra el primer país industrial del mundo. La industria textil del

algodón crecía día a día pues proveía al mercado en expansión, de productos más baratos, más manuales e higiénicos que los de lana.

Las transformaciones tecnológicas unidas a la transformación agraria que provocó que los campesinos fuesen desplazados por los grandes terratenientes, ocasionando una gran migración hacia las ciudades, fueron las que dieron lugar a la Revolución Industrial: las nuevas máquinas multiplicaban la productividad de la mano de obra o de los asalariados, eliminando así la competencia del trabajador manufacturero y del domiciliado. Con esto se obligó a cambiar los estilos de trabajo, ya que los obreros tuvieron que trabajar por un salario en las fábricas.

1.2.2 Condiciones de trabajo en Europa durante el siglo XIX

El proceso de transformación de la producción se dio en medio de la guerra que mantenía Inglaterra en contra de Napoleón Bonaparte. Al terminar las guerras napoleónicas en 1815, el triunfo fue para Inglaterra. A partir de ese momento la nueva tecnología o tecnología de punta, monopolizada hasta entonces por Inglaterra, se introdujo a todo el continente europeo, especialmente a Francia, Alemania, Italia y Bélgica, lo que estuvo aparejado con un notable incremento de la producción en todos esos países.

Ese crecimiento de producción trajo a su vez problemas sociales. La clase obrera tuvo que cambiar obligatoriamente sus estilos de trabajar. Los cambios más sobresalientes fueron:

Trabajar adecuándose a un ritmo de trabajo, en donde había que cumplir una jornada ininterrumpida de hasta dieciocho horas diarias, muy diferente al ritmo del trabajo artesanal independiente o al de domicilio, en donde el trabajador tenía la oportunidad de organizar su propio horario, pues su actividad productiva la desempeñaba en su propio hogar o taller.

El obrero tenía que ser más responsable con el incentivo del dinero. Es decir, cuidarse de no incurrir en lo que los patrones llamaban “pereza”, y que era castigada con sanciones pecuniarias que iban a cargo del salario, y que la mayoría de las veces no tenían un verdadero justificante.

Pagos ínfimos por el trabajo, lo que obligaba a los obreros a laborar largas jornadas durante la semana.

A la acumulación de superbeneficios que disfrutaban los nuevos patrones industriales se contraponía una miseria que llevaba al límite de lo soportable a la clase trabajadora.

En ese entonces, los patrones preferían contratar a las mujeres y los niños, ya que les pagaban menos que a los varones adultos, aunque trabajaran igual o, inclusive, más que éstos.

A esta injusticia del régimen capitalista en el plano económico se le unió su insensibilidad ante la destrucción de la familia, el fomento del alcoholismo y la degradación personal.

Es entonces cuando la clase trabajadora comienza a tomar conciencia de su explotación y a actuar en consecuencia, a formar y concretar sus organizaciones, en el proceso definen sus métodos de lucha y profundizan su ideología en busca de un cambio a su situación.

1.3 Primeras manifestaciones de organización obrera y las primeras huelgas

El mutualismo (Inglaterra)

Los primeros movimientos obreros de resistencia se conocen como mutualismo. Aparecen como protesta por los bajos salarios. De esta actitud mutualista cuyo objetivo era la defensa de los intereses obreros, se pasaría a la destrucción de las máquinas, ya que los obreros las entendían como las causantes de la precarización del empleo. Es aquí cuando aparecen los primeros sindicatos, aproximadamente en 1829. También aparecieron los primeros grupos políticos formados por obreros, los cuales asumieron posiciones reformistas y revolucionarias.

Los Ludistas (Inglaterra)

El primer gran movimiento contra las máquinas es el de los ludistas. Los trabajadores ingleses las destruían o las averiaban por entender que eran desplazados por ellas. Era un intento de parar el proceso de industrialización para regresar al

sistema de producción artesanal. El movimiento se prolongó por varios años y sólo dejó lugar a otro tipo de resistencia obrera cuando se pasó de la acción contra las máquinas a la conciencia de una organización social propia. Ese tipo de acción se propagó entre los trabajadores que se habían incorporado a la producción fabril. En la destrucción de las máquinas subyacía la rebelión contra las injusticias del régimen, que era el que usaba las máquinas de tal manera que con ello producía el desempleo y la miseria.

La situación de desempleo y miseria se agravó a partir de 1815, cuando comenzaron a regresar los soldados de las guerras napoleónicas. Estos no lograban conseguir empleo por la situación de abandono existente en la agricultura y por la reducción en la producción textil debido a la caída de demanda de productos. En 1817 se produjo la primera marcha de hambre en Londres. Dos años después se celebró una concentración en *Saint Peter's Field* que reunió a más de 80,000 personas, las cuales fueron atacadas por el ejército, quedando cubierto el terreno de los protestantes muertos o mal heridos.

La lucha obrera continuó y ante eso, el gobierno británico aprobó la legislación represiva conocida como las Seis Leyes, en las cuales prohibieron las reuniones, las organizaciones obreras y las actividades de todo tipo que pudieran perjudicar la paz social. Esta legislación fue muy significativa porque mediante ella el gobierno inglés impidió que se retara al sistema capitalista establecido, y a su vez, no reconoció el derecho de los trabajadores a organizarse. Cabe destacar que, desde 1749, la legislación inglesa prohibía las huelgas.

El proceso de lucha fue largo, combativo y sufrido. Para llegar a la formulación de los primeros contratos colectivos de trabajo se tuvo que pasar por la etapa de la agitación socialista que culminó en la redacción del Manifiesto Comunista en 1848 y con la revolución que en ese mismo año comenzó en Francia, la cual se extendió a toda Europa.

El movimiento cartista (Inglaterra)

Es hasta 1830, después de continuas confrontaciones, que las organizaciones obreras adquirieron fuerza y clarificaron su ideología. La lucha de los asalariados se enfocó y concentró en formar sindicatos y convertirlos en instrumentos efectivos de lucha social. En la tercera década del siglo XIX, el movimiento obrero se confundió con

las organizaciones capitalistas radicalizadas que buscaban reivindicaciones democráticas en Inglaterra.

Es cuando surgió la “*Corresponding Society*”, organización que demandaba a la monarquía inglesa la eliminación de los escaños legislativos hereditarios y el derecho de la burguesía manufacturera a ser electos para la legislatura.

Estas exigencias fueron rechazadas por los grupos gobernantes que dominaban la Cámara de los Lores (cámara legislativa hereditaria, tipo Senado, compuesta por terratenientes y aristócratas) quienes reprimían a la clase burguesa y a la trabajadora por igual. No obstante la lucha siguió creciendo. Ya para 1829, se funda, mediante un congreso de trabajadores, la Asociación Nacional para la Protección del Trabajo. Es el primer intento serio por formar un sindicato de trabajadores. En 1834 se forma la primera central de trabajadores: “*Grand National Consolidate Trade Unión*”.

Mientras tanto, si la burguesía radical manufacturera, en la búsqueda de reivindicaciones democráticas consiguió que el Parlamento aprobara las leyes de Reforma en 1832 (en las cuales se permitía el acceso de aquella al Parlamento), los obreros sólo consiguieron que aumentase la represión que ejercía contra ellos el Estado. A partir de ese momento, la clase trabajadora enfrentó no sólo a los terratenientes y aristócratas, sino también a la burguesía manufacturera –sus viejos aliados- que luego de ser admitidos en el Parlamento se negaron a apoyar cualquier legislación en pro de sus ex-aliados, la clase trabajadora.

Ante esta nueva situación surge el Movimiento Cartista, llamado así por defender lo que se llamó la Carta del Pueblo. El Cartismo es el primer movimiento político de la clase obrera totalmente independiente de la burguesía. Realizó una gran agitación en toda Inglaterra desde 1837 hasta 1848. Comenzó con una carta tipo petitorio firmada por la clase trabajadora solicitando las mismas reivindicaciones que demandó a la burguesía manufacturera. Así fue como llegaron a una convención apoyada por cinco millones de firmas, en la cual se solicitaba la instauración de la república o el llamamiento a una revolución armada. El Parlamento se negó a considerar el pliego petitorio.

1.4 Situación obrera en Francia

La Revolución Francesa fue un proceso social que envolvió a todo el país. Como revolución que pretendía acabar con el sistema político y económico feudal tuvo que incluir en ella a la pequeña burguesía y a la clase obrera, conocidos como los plebeyos. Fue la burguesía en general la beneficiaria directa de la Revolución Francesa en 1789, pero ella no hubiera triunfado si no hubiese sido por la participación y movilización popular. Son las masas las que le entregan el poder al grupo revolucionario republicano. En la historia política francesa los republicanos pasaron a llamarse burgueses y los obreros a llamarse socialistas.

En la Revolución Francesa, el poder lo ejercieron dos grandes sectores conocidos como la derecha y la izquierda, o como la Gironda y la Montaña, dependiendo del lugar en que se sentaran en la Convención. El sector de la izquierda funcionaba bajo el liderazgo de Hébert y Chaumette, quienes afirmaban que “el indigente no había conseguido de la Revolución más que el derecho a quejarse de su pobreza”¹. Propusieron un impuesto progresivo a la renta y hacer de cada trabajador un propietario.

1.4.1 Sociedad de los Iguales

Cuando la revolucionaria burguesía financiera tomó el poder se distanció de las demandas de los trabajadores que participaron en la Revolución. Eso dio lugar al surgimiento de la Sociedad de los Iguales. *Los iguales* buscaron tomar el poder mediante una conspiración armada que fracasó. No obstante, ese movimiento es considerado como el punto de partida de las luchas sociales de la clase trabajadora francesa.

La Sociedad de los Iguales escribió un manifiesto 51 años antes que el Manifiesto Comunista. Se conoció como el Manifiesto de los Iguales (1797) porque postulaba la igualdad absoluta entre los hombres y la eliminación de la riqueza y de los privilegios. Sostenía: “La Revolución Francesa no es más que la predecesora de otra

¹ A raíz de la revolución francesa, se aprobó una resolución por la que se les concedía a todos los ciudadanos el derecho a reunirse y formar entre ellos asociaciones libres; sin embargo, esta resolución se derogó mediante la Ley Chapelier de 1791, la cual prohibía toda organización obrera y toda huelga. “La página del arte y la cultura en español”, agosto de 2005, www.artehistoria.com. Consultado en agosto de 2005.

más grandiosa que será la final". Los trabajadores y socialistas franceses encontraron en el Manifiesto el punto de apoyo para continuar la lucha y preparar otra revolución.

En el mes de julio de 1830 se produjo la revolución que derrocó al rey Carlos X y que entregó el trono a Luis Felipe de Orleáns. El derrocado se oponía a los cambios ocurridos con la Revolución Francesa, el otro representaba a la nueva burguesía financiera. Los trabajadores al lograr el derrocamiento de Carlos X, esperaban que el nuevo monarca cubriera sus demandas, cosa que no ocurrió ya que los utilizó únicamente para fines personales.

La ingratitud e insensibilidad de la burguesía y de la aristocracia llevaría este conflicto a una situación de crisis permanente, que estallaría definitivamente en la Revolución de 1848.

1.5 El Socialismo y el Manifiesto Comunista

En la primera mitad del siglo XIX interrelacionan en Europa dos procesos de gran importancia: la Revolución Industrial y la renovación de las ideas que planteaban la cuestión social. Con la Revolución Francesa, la corriente racionalista, que en el siglo XVIII había ya evolucionado hacía una concepción materialista en el plano filosófico, implicando el abandono de la metafísica y de las concepciones religiosas, recibió un impulso notable.

En 1847 se fundó la Liga de los Comunistas, entre sus miembros sobresalientes estaban Carlos Marx y Federico Engels. Fue a ellos que se les encomendó la redacción del manifiesto de la liga: el Manifiesto Comunista.

En el Manifiesto Comunista se critica a las tendencias socialistas preexistentes por no usar el materialismo histórico en su análisis, el cual, de acuerdo con el manifiesto, podemos sintetizar con tres ideas básicas y revolucionarias en el texto:

a) La idea de que la liberación social de los trabajadores será obra de éstos, no se puede confiar en las alianzas con la burguesía, y en el caso de que éstas se realicen, sólo pueden considerarse como tácticas, lo que obligaría a mantener claros los objetivos de la clase asalariada o proletaria.

b) Todo se sustenta en la concepción de que la sociedad está dividida en clases antagónicas y en que éste antagonismo, al ser dialéctico, es contradictorio: lo que beneficia a un sector perjudica a otro.

c) Siempre ha existido la dictadura de clase, por un lado, una revolucionaria que domina, y por el otro, una dominada, procediendo las circunstancias de ambas de una lucha anterior.²

El Manifiesto Comunista influye directa o indirectamente en el movimiento obrero, tanto en los que lo aceptan como en los que lo rechazan. Pero para entender mejor su influencia, es indispensable ubicarlo en el momento histórico en que se produce: en la revolución de 1848.

1.6 Revolución de 1848 (Francia)

La crisis económica y social que vivía Europa por el desarrollo industrial provocó el estallamiento de la revolución de 1848. De todos los países, es en Francia donde la situación se hace más compleja e influye en los demás países. Todo comenzó el 22 de febrero de 1848. Una alianza de sectores populares con republicanos burgueses logró la caída de la monarquía. Esa alianza tomó el poder político y conformó el Gobierno Provisional.

La dualidad se manifestaba hasta en cosas pequeñas, los trabajadores socialistas querían que la bandera de la república fuese roja y los burgueses querían que fuese tricolor (azul, blanca y roja) Para conformar a los socialistas, los burgueses republicanos designaron a Luis Blanc secretario del Gobierno Provisional, creando los talleres de trabajo que promovía Blanc desde hacía tiempo como alternativa al desempleo. Así, el sector moderado de los trabajadores entró en el juego político del Gobierno Provisional.

Mientras tanto, los burgueses republicanos estaban atacando a los líderes radicales de los obreros, reprimiendo con las armas al movimiento obrero.

Los trabajadores recurrieron a las barricadas, pero, sin sus dirigentes más importantes, perdieron la guerra. El 26 de junio de 1848 cae el último bastión de la insurrección obrera: el barrio proletario de Saint Antoine. A partir de ese momento la masacre se generalizó. Se calcula que el número de muertos ascendió a 100,000 y que

² *Ibidem*, pp. 36 - 37.

cerca de 15,000 trabajadores fueron condenados a trabajos forzados en las colonias francesas suramericanas.³

Al respecto, Vladimir Lenin manifestó: “En 1789 se trataba en Francia del derrocamiento de la nobleza y el absolutismo... En 1848 se trataba del derrocamiento de la burguesía por el proletariado.”⁴

Lo acontecido en 1848 es el anticipo y la experiencia clave de toda una etapa histórica del movimiento obrero. De la derrota habría de surgir el nuevo movimiento obrero y los cambios en su organización.

La Revolución de 1848 tuvo su descendiente: la Comuna de París del 04 de febrero de 1871, la cual se analiza brevemente.

1.6.1 La Comuna de París

La Comuna de París es un hito histórico de implicaciones políticas-económicas universales: es un referente obligado para todos aquellos que buscan entender la dinámica humana, y muy especialmente para la clase trabajadora y el movimiento obrero, ya que la Comuna de París es la primera toma del poder político y económico por la clase trabajadora y por tanto, el precedente histórico y político de todas las demás gestas épicas obreras, incluyendo la propia Revolución Rusa del 18 de octubre de 1917 y el precedente más inmediato de esta última, la Revolución Mexicana (1910-1921).⁵

La Comuna de París no se da en un vacío político ni económico, ni tampoco, para ese entonces (1871), la clase trabajadora era una clase desarticulada e inconsciente, ni Francia era igual que la Francia de 1848, como tampoco lo era el propio sistema capitalista. Cosa fácil de entender si aceptamos el movimiento continuo como un principio básico de la dialéctica en la lucha de los opuestos.

En esa época, el capitalismo era imperial en virtud a su propia consolidación como sistema político-económico (concentración de capitales, urbanización, parlamentarismo y crecimiento del proletariado) y a su expansión territorial global; y a

³ Novak George, *Cinco siglos de Revolución*, México, Editorial Unión, 2000, pp. 153-160.

⁴ Pla, Alberto J., *Introducción a la historia general del movimiento obrero*, México, Universidad Obrera, 2001, p.38.

⁵ De la Revolución Mexicana surgió la primera Constitución Política que incluyó en sus articulados los derechos sociales, así como el derecho de propiedad de la nación como un todo sobre las riquezas del subsuelo nacional mexicano.

que su antecedente histórico, la Revolución de 1848 en Francia, aunque efímera, trastocó toda Europa al restablecer la soberanía de la nación en el pueblo (Segunda República) y los derechos inherentes a la misma, entre ellos: el derecho a postularse, a ser elegido mediante el sufragio, los derechos fundamentales y humanos. Fue tan impactante, que inclusive se prohibió la trata negra y la esclavitud en todo el territorio nacional francés y en todos sus territorios coloniales, decisión que influyó mundialmente.

El detonante de la Comuna de París fue la derrota de las fuerzas militares imperiales francesas por parte de las fuerzas militares imperiales de Prusia en 1870.

Con la derrota, los republicanos en alianza con los socialistas, pusieron fin al imperio francés al declarar la Tercera República y, con la misma, restablecieron la soberanía en el pueblo. Inmediatamente el panorama político-militar cambió. Los republicanos y socialistas franceses asumieron la administración del Estado y tuvieron que enfrentar, no sólo al ejército prusiano, sino también al ejército imperial de su propio país que rehusaba aceptar el cambio político.

París, luego de una titánica lucha, se rindió ante los alemanes en enero de 1871, eligiendo a la nueva Asamblea Republicana y al general Thiers como el jefe del poder ejecutivo. Los trabajadores, inconformes con la traición de sus aliados republicanos, que se rindieron a los alemanes, se insurreccionaron en 1871 y proclamaron la Comuna de París, ejemplo que se extiende inmediatamente a las ciudades industrializadas de Marsella y Lyon. Ante esto, el gobierno de Thiers (quien había reprimido a los trabajadores en la revolución de 1848) se vio obligado a huir de la capital.

Ante el peligro de que la expansión socialista llegara a Prusia, el mariscal prusiano Otto von Bismarck –el mismo que había derrotado al ejército francés- llegó a un acuerdo con Thiers y liberó a los prisioneros franceses para que fuesen, junto con las fuerzas alemanas, a combatir la Comuna de París. Los comuneros lucharon con gran desventaja hasta el mes de mayo de 1871, fecha en la que fueron derrotados. La represión posterior fue brutal, 20,000 comuneros fueron ejecutados en lo que se conoce como la Semana Sangrienta.⁶

⁶ Ibidem, nota 4, p. 82.

Una vez más la clase trabajadora fue traicionada por los republicanos. Los intereses de clase esta vez sobrepasaron el territorio nacional. Los anteriores ejércitos enemigos, que se mataban buscando expandir sus respectivos imperios, subordinaron sus diferencias imperiales para reprimir al gobierno de los trabajadores constituido en la Comuna de París.

1.6.2 Algunos datos sobresalientes de la Comuna de París

Al gobierno, que fue electo mediante sufragio universal, se enviaron representantes de cada distrito parisino para que ejercieran funciones legislativas y ejecutivas. Se suprimieron inmediatamente el ejército y la Guardia Nacional, transformándolos en milicias, a la cuales estuvieron obligados a integrarse todo los ciudadanos para defender la Comuna. Los empleados de la Comuna no sólo fueron electos por el pueblo, sino que podían ser removidos de sus puestos en cualquier momento por el pueblo que los eligió.

Los salarios de los funcionarios de la Comuna no podían ser mayores que los que ganaban los obreros de París. Se hizo una relación de todas las fábricas y se elaboraron planes de producción para ellas. Se apoyó totalmente a las cooperativas obreras. Se fomentó la formación de comunas en toda Francia con el objetivo de formar luego la Confederación de Comunas, la cual debería dirigir la producción nacional. Se suprimió el Banco de Empeño. Se mejoraron las condiciones de trabajo. Se nacionalizaron los bienes eclesiásticos y se concretó la separación de la Iglesia y el poder político.

Como ya expresé, la Comuna de París fue derrotada por las fuerzas militares imperiales combinadas de Francia y Prusia durante la llamada “Semana Sangrienta” – del 21 al 28 de mayo de 1871-, lo que constituyó el último episodio de la desigual contienda. El ejército perdió solamente 877 efectivos, mientras que fueron millares los comuneros muertos.⁷

Podemos concluir que mientras en Inglaterra se da el proceso más organizativo del movimiento obrero, es en Francia donde las corrientes radicales habrían de expresarse con mayor vigor.

⁷ *Ibidem*, pp. 37-38.

1.7 La Primera Internacional de Trabajadores

La máxima expresión de la consolidación del movimiento obrero en toda Europa fue la Primera Internacional de Trabajadores (1864) Organización compuesta por los más sobresalientes ideólogos y combatientes europeos y americanos, los que a su vez se dividían en dos grandes facciones: los anarquistas y los marxistas.

Los últimos tenían como documento base el Manifiesto del Partido Comunista, a diferencia de los anarquistas que dependían de una multiplicidad de escritos, la mayoría de ellos actualmente perdidos. Mientras Marx y Engels eran los grandes ideólogos del sector conocido como el socialismo científico, Pierre Joseph Proudhon, Miguel Bakunin y Enrico Malatesta lo eran por el sector que los socialistas científicos calificaban como socialismo utópico, debiéndose esta calificación a que los anarquistas no enmarcaron su análisis en el determinismo histórico sustentado en el Manifiesto Comunista.

Los científicos (marxistas) estructuraron su proyecto político en el determinismo histórico y en el antagonismo de clase, producto de los intereses irreconciliables de la lucha de clases que daría lugar, según su análisis, no sólo a la supremacía del proletariado, sino a la dictadura de ésta clase al tomar el poder político y económico y constituir, al igual que la clase burguesa, su propio Estado nacional.

Los anarquistas creían, al igual que los científicos, en el antagonismo producto de los intereses irreconciliables de la lucha de clases, también creían que la clase trabajadora debía de disfrutar del producto de su trabajo y con ello lograr la justicia social para todos, sin embargo, no creían en la lucha política, sino en la “acción directa”. Se oponían a la creación de cualquier tipo de Estado por entender que los trabajadores se burocratizarían al administrar al Estado legalmente constituido. Además, opinaban que si dedicaban sus esfuerzos en la administración del Estado, acabarían adueñándose del poder en defensa de sus privilegios y, al ejercerlo, reprimirían la libertad del ser humano, elemento principalísimo en su concepción teórico-política.

Para solucionar los problemas económicos proponían la confederación de unidades productivas, complementarias las unas a las otras, las cuales deberían contar con sus respectivos gobiernos elegidos democráticamente.

1.8 Historia de la actividad sindical en los Estados Unidos

Se registra actividad sindical en los Estados Unidos a partir de la década de 1850. Fue un alemán de apellido Weitting, radicado en los Estados Unidos, quien creó el primer sindicato de alcance nacional para los alemanes en los Estados Unidos: el de los impresores. Su ejemplo es seguido por sombrereros, herreros, moldeadores, mecánicos y ferroviarios, quienes formaron sus respectivos sindicatos gremiales.⁸

En 1863 -en plena Guerra de Secesión -, había en los Estados Unidos aproximadamente 80 sindicatos regionales en 20 estados norteros, los cuales generalmente eran seguidos con la creación de centrales y de federaciones. Trece de ellos se consolidaron en forma definitiva en el año de 1866, año en que terminó la beligerancia en los Estados Unidos entre los estados Confederados del Sur y los estados Unionistas del Norte, recayendo la victoria en los últimos.

La consolidación sindical hay que entenderla desde tres enfoques:

- Como una táctica de los trabajadores, que aprovecharon la coyuntura de la guerra para organizarse sabiendo que los patronos estaban concentrados en ganarla;
- Como la tolerancia no pactada de los industriales con los trabajadores por lo antes expresado y porque para los primeros era estratégicamente más importante expandir el capitalismo industrial al sur del país que impedir la sindicalización en el norte; y,
- Ambas clases -la burguesía y el proletariado- salían beneficiados con la eliminación de la esclavitud negra: los burgueses, porque los negros pasarían a ser consumidores y los otros porque los libertos pasarían a engrosar sus filas como proletarios.

La victoria de los norteros implicó la supremacía de la economía capitalista industrial sobre la economía agrícola esclavista tanto en el Sur como en el Norte del país. También implicó la terminación del comercio del primer producto sureño, el algodón, con sus casi exclusivos compradores, los industriales textiles británicos. Así se consolidó la industria norteamericana y se excluyó a la británica.

⁸ Selser, Gregorio, *Luchas sindicales históricas de los obreros en Estados Unidos*, México, Universidad Obrera, 1991, p. 13.

Además, implicó el establecimiento por las armas del concepto político de que una vez ingresado a la Unión de la Federación de los Estados Unidos no había posibilidad de salirse de la misma. Esta consolidación del federalismo político implicaba a su vez la consolidación del futuro expansionismo imperial norteamericano extra continental que se manifestaría a finales del siglo XIX con el desmantelamiento y ocupación del Estado soberano de Hawaii, preámbulo de la intervención norteamericana en la Guerra Hispanoamericana que tendría como resultado la invasión y ocupación armada de Puerto Rico, Guam, Filipinas y Cuba por parte de los monopolios norteamericanos.

Los tres lustros siguientes a la guerra fueron ciclos de recesión y de resurgimiento económico; de lucha y de represión. En 1869 surgen los antecesores de los futuros sindicatos industriales norteamericanos, fueron: “The Knights of Saint Crispin” (Los Caballeros de San Crispín) y “The Noble Order of the Knights of labor” (La Noble Orden de los Caballeros del Trabajo). Los primeros era un tipo de gremio artesanal que llegó a aglutinar a 50,000 zapateros y que sobrevivió hasta que las nuevas máquinas los sustituyeron (algo parecido sucedió en Inglaterra en lo textil). Los segundos eran un tipo de logia semisecreta de la cual más adelante trataré.

1.8.1 *Labor National Unión (Unión Nacional Laboral)*

Una de las primeras organizaciones sindicales que se creó en esa época fue la Unión Nacional Laboral de Baltimore (UNL), la cual abordó por primera vez la situación inmisericorde en que vivían los negros libertos y las mujeres – luego de terminada la guerra-. Su máximo líder fue William H. Sylvis. La UNL era un tipo de federación que agrupaba centrales estatales, sindicatos locales y nacionales. En sus inicios se dedicó de lleno a trabajar en la negociación colectiva y en demandar una jornada de trabajo máxima de 8 horas diarias; pero terminó siendo cooperativista porque Sylvis creía – al igual que muchos europeos- que la emancipación de los trabajadores se lograría mediante el cooperativismo. La falta de financiamiento y la competencia desleal en una economía capitalista se ocuparon de su desaparición.

No obstante, la UNL obtuvo logros en materia legislativa. En 1868 el Congreso de los Estados Unidos estableció la jornada máxima de 8 horas para los empleados

federales; y para 1884 se creó la oficina del Trabajo por la que tanto luchó Sylvis (hoy, Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de los EE.UU.)

En 1873 surgió una de las tantas crisis financieras en los Estados Unidos, ésta vino acompañada por un aumento en el índice de desempleo. Los grandes capitalistas ferrocarrileros decretaron una reducción del 10% en los salarios. La primera manifestación obrera se dio en Nueva York (NY) en ese año; lo cual es entendible, pues años antes llegaron oleadas de emigrantes europeos (de Francia, Inglaterra, Austria, Alemania, Italia, Irlanda, Dinamarca y Rusia) buscando trabajo y a la vez huyendo de la represión político-sindical europea. Muchos de esos trabajadores habían participado en la Revolución Francesa de 1848 y en la Comuna de París de 1870 y por lo tanto tenían experiencia en las luchas sociales, sindicales y políticas.

Los primeros en protestar por la reducción de los salarios fueron los obreros cigarreros, uno de sus líderes fue Samuel Gompers. Luego, en enero de 1874, surgió otro estallido huelguista, esta vez en las minas de Antracita, en el Estado de Pennsylvania. Los patrones aplastaron todo tipo de organización que surgía, razón por la cual los obreros optaron por organizarse en secreto mediante hermandades terroristas tipo irlandesas, una de ellas tomó el nombre de “Molly McGuire”, y sus integrantes fueron conocidos como los “Molly Maguires”.

Los *Molly Maguires* eran una agrupación de trabajadores que mezclaban la lucha sindical con la venganza personal; actuaban mediante la táctica de “acción directa”, que consistía en apalear o asesinar a los patrones, administradores, capataces y esquirols (rompe huelgas), en venganza por la explotación de que eran objeto; método de lucha que habían aplicado los irlandeses en su guerra de independencia de Inglaterra. Esta organización fue destruida en 1875 mediante el enjuiciamiento criminal, encarcelamiento y ejecución de varios de sus líderes.

1.8.2 La huelga de los ferrocarrileros de 1877

Dos años después de desbaratados los *molly maguires*, en 1877, los industriales ferroviarios impusieron un descuento adicional del 10% a los salarios de sus trabajadores. La rebaja en los salarios, justificada por los patronos con el argumento de que los ferrocarriles se encontraban en mala situación económica, ocurrió 4 meses después a la noticia de que la herencia dejada por el magnate

ferroviario Cornelius Vanderbilt al morir, ascendía a 105 millones de dólares, toda una fortuna para la época, lo cual hizo evidente el gran contraste que existía entre los dueños del capital y los obreros.

Los empresarios, sabiendo que el descuento (el segundo desde 1873) no sería bien recibido, advirtieron públicamente que reprimirían toda manifestación sindical. La respuesta no se hizo esperar. El 17 de julio de ese año los obreros de la *Baltimore and Ohio Railroads* declararon la huelga y solicitaron solidaridad a sus compañeros en las ciudades más importantes.

En respuesta al pedido, los fogoneros y guardatrenes dejaron los trenes en donde los sorprendió el pedido de solidaridad a la huelga. Dos días después, alrededor de un centenar de trenes estaban paralizados por todo el Este de los Estados Unidos. Hay que recordar que esta área geográfica era la más industrializada de ese país; fue una huelga realizada sin previo aviso y sin concierto ni con dirección visible sindical o política. Las empresas solicitaron a las autoridades la protección de la guardia nacional, ésta fue activada en los centros estratégicos; al ver los trabajadores como el gobierno apoyaba a los capitalistas, destrozaron vías y quemaron trenes.

La combativa huelga se prolongó por dos semanas, paralizando casi totalmente el comercio y la industria desde la costa Este a la costa Oeste. Finalmente las guardias nacionales reforzadas por el ejército federal se impusieron a los trabajadores. Miles de obreros fueron despedidos y los que volvieron a trabajar se vieron forzados a aceptar el descuento salarial y las mismas condiciones laborales anteriores. Si bien es cierto que habían sido los obreros derrotados, no es menos cierto que la solidaridad de clase había parado por dos semanas la economía, obligando, por vez primera al gobierno federal a usar sus guardias nacionales y su ejército en contra de los trabajadores y a favor de los empresarios. Por primera vez en la historia de Los Estados Unidos podía hablarse de una revolución obrera y de un enfrentamiento total entre el capital y el trabajo.⁹

⁹ En los Estados Unidos, cada Estado tiene su propio cuerpo militar conocido como “*Nacional Guard*” (Guardia Nacional). Su función original y principal, de acuerdo con la ley, es defender el territorio de sus Estados en caso de invasión armada. Hay que entenderlo como un remanente defensivo de las 13 colonias y de la inicial Confederación de Estados Unidos de América. Posteriormente, se añadió la función de preservar la paz en el Estado cuando las fuerzas policíacas estatales no pudieran mantenerla. Solo puede ser activada la guardia nacional por el gobernador del Estado o por el presidente de la nación.

1.8.3 The Noble Order of the Knights of Labor (La Noble Orden de los Caballeros del Trabajo)

Los Caballeros del Trabajo fue fundada por el sastre Urian Smith Stephens, por el cortador irlandés L. Wright y el batidor de oro inglés Frederic Turner, como una secta clandestina de ritual masónico, quienes buscaban preservar en secreto la organización, sin embargo, surgió a la luz pública durante la huelga ferroviaria de 1877. Por su secrecía su crecimiento fue lento y casi inadvertido, pero para 1870 contaba ya con 10,000 afiliados. En la práctica, su éxito fue mayor en aquellas áreas o industrias que empleaban sin especialización. Admitía por igual a hombres y mujeres sin hacer distinción por color, también a obreros calificados y semi-especializados. La única exclusión eran los vendedores de licores y jugadores.

Buscaban asegurar a los trabajadores una adecuada participación de las riquezas; confiaban en obtener lo anterior mediante el cooperativismo, el arbitraje, la jornada de 8 horas diarias y otras reformas sociales y económicas que luego fueron logradas. La razón de su éxito residió en que abrieron sus puertas a todos los trabajadores predicando la solidaridad y fraternidad entre los asalariados. Su divisa era: *“El perjuicio que se causa a uno daña a los otros.”* Supieron llegar a los explotados ofreciéndoles algo parecido a una religión. Fue la primera organización norteamericana que se dedicó a elevar el nivel espiritual y educativo de los trabajadores, además de los niveles económicos.

Prevaleció en ellos el crear paulatina y pacíficamente la conciencia de clase, dejando la huelga como última alternativa a usar para el logro de sus demandas. Como organización tenían como objetivo la sustitución de la producción capitalista por una cooperativista. Creían que era más importante quebrantar el poder bancario financiero de la alta burguesía que luchar contra los patronos individuales.

1.8.4 American Federation of Labor (Federación Norteamericana del Trabajo)

Inexplicablemente, en 1887, el Grand Maestro de la Orden de los Caballeros del Trabajo se negó a apoyar la pugna por una jornada laboral de ocho horas, lo cual llevó a la extinción de esa organización, dando paso al surgimiento de la *American Federation of Labor (AFL)*, comandada por Samuel Gompers, obrero nacido en

Londres, Inglaterra, hijo de padres holandeses emigrados a New York por la necesidad económica.

Otro elemento que dio lugar al surgimiento de la tendencia sindical conocida posteriormente como el gomperismo fue la práctica sindical de los Caballeros del Trabajo de organizar esencialmente a los trabajadores no calificados. Contrario a los Caballeros del Trabajo, el sindicato de Gompers se especializaba en organizar a los trabajadores calificados.

En el 1881, Gompers, como respuesta a que los Caballeros del Trabajo llevaran a sus filas al sindicato de cigarreros neoyorquino, federó en el mismo año a los sindicatos nacionales de oficio en la *Federation of Trade and Labor Union (Federación de Gremios y Sindicatos de Trabajadores)* organismo que posteriormente se convertiría en la *American Federation of Labor*.

Según Gompers: “se puede servir a disminuir las necesidades económicas de la clase obrera movilizándolo y controlando el poder económico. Esta es la sencilla base sobre la que descansan nuestros métodos.”¹⁰

Parte de su programa fue: educación obligatoria, prohibición de trabajar a los niños menores de 14 años, otorgamiento de licencias a los técnicos permanentes, medidas sanitarias y de seguridad para las fábricas, leyes uniformes para los aprendices, jornada nacional de 8 horas de trabajo, cese del sistema de contrato para los presos, sanción de una ley que establezca que los salarios son la primera obligación del producto elaborado, cese de todas las leyes de conspiración obrera, protección de la industria norteamericana contra la mano de obra barata extranjera, y expulsión de California de los 40,000 chinos que aceptaban trabajar por un menor salario.

Definitivamente, la *American Federation of Labor (AFL)* se consolidó en 1886. Su fuerza se basó en los sindicatos de carpinteros, cigarreros, impresores, y en los trabajadores del hierro y del acero. De 140,000 afiliados que tenían en 1886, ascendió a 1,500,000 a principio del siglo XX y 2,000,000 al iniciarse la Primera Guerra Mundial.

Gompers logró establecer una organización de trabajadores privilegiados, preocupados exclusivamente por sus intereses particulares, que incluso se combatían de un oficio a otro por los respectivos monopolios que tenían en sus áreas,

¹⁰ Ibidem, nota 20, p. 30.

abandonando a los no calificados. Dominó en ellos el egoísmo corporativo sobre el principio de la solidaridad obrera. Creó una aristocracia obrera, o lo que se conoce como tradeunionismo en Inglaterra y charrismo en México.

El gomperismo condujo a la colaboración de clases y al gansterismo sindical, engendrando a una casta de burócratas sindicales que solo trabajaban, esencialmente, para su propio beneficio y para perpetuarse en los puestos de mando sindical como socios del poder empresarial.

1.8.5 Committee for Industrial Organization (CIO) (Comité de Organizaciones industriales)

Como consecuencia del crecimiento del movimiento obrero, los empresarios buscaron varias formas de controlarlo, una de las formas fue crear los “Company Unions” (sindicatos patronales o como se llaman en México, sindicatos de protección), estos son financiados por las empresas para llenar las apariencias de organización sindical; y en su caso, de ser necesario, enfrentarlos a los sindicatos de la AFL. En pocos años la ofensiva patronal tuvo sus resultados: los cuatro millones de afiliados a la AFL se redujeron a dos millones.

En 1929 surge la crisis económica y social conocida como la Gran Depresión, producto de una sobreproducción y movimientos especulativos de la Bolsa de valores. El sector más perjudicado en sus niveles de vida fue la clase obrera. El año 1934 fue de gran combatividad sindical en la industria automotriz, la del acero y en la de carga y descarga en los puertos. Es cuando surge la CIO, central sindical industrial concentrada en representar, a diferencia de la AFL, a los trabajadores no calificados.

Su crecimiento se debilita al llegar a un acuerdo de paz con los empresarios y con el gobierno del Presidente Franklin D. Roosevelt en víspera de la Segunda Guerra Mundial. No obstante su gran aportación es haber organizado a los obreros no calificados. Posteriormente la AFL y la CIO se unieron, obteniendo como resultado la central sindical más poderosa de los Estados Unidos, la actual AFL-CIO.

1.9 Historia de la lucha obrera en México

Las primeras organizaciones de trabajadores fueron las artesanales, las Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas de Menores, creadas en 1843, bajo el gobierno

de Antonio López de Santa Anna, las cuales tuvieron como característica común la aportación por parte de los obreros de una cuota semanal, para el socorro de los mismos beneficiarios, en caso de enfermedad o desgracia. Así nació en México la solidaridad obrera organizada.

1.9.1 La constitución de 1857

A pesar de que en la Constitución de 1857 no se incluyó ningún artículo que reconociera la libertad de los trabajadores a asociarse y a organizarse en defensa de sus intereses de clase social, ya existían ciertos círculos obreros organizados.

Ya desde 1853 funcionaba en la ciudad de México la *Sociedad de Socorro Mutuo*. En 1865, tras una protesta, se organizó una *Junta Protectora de las Clases Menesterosas*, cuyo objetivo principal, al igual que las europeas, era formar asociaciones de socorro mutuo. De ellas se distinguieron: la Sociedad Política Fraternal, Unión y Concordia y Sociedad Esperanza.¹¹

Estas sociedades preconizaban la igualdad entre el trabajo y el capital, la abolición de la pena de muerte, el establecimiento de talleres propios y fondos para crearlos, la creación de un fondo para auxiliar a sus socios desempleados, ayuda para gastos de enfermería, pensiones e inhumaciones.

1.9.1.1 Los conflictos obreros durante la presidencia de Juárez

A pesar de la admirable actuación que tuvo como presidente Benito Juárez García, pues en todo momento antepuso los intereses de México a los propios; por lo que hace a los intereses de los trabajadores, su desempeño resultó pernicioso e injusto. El 01 de abril de 1872, entró en vigor el Código penal, en cuyo artículo 925 se establecía:

Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquiera otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.¹²

¹¹ *Idem.*

¹² *Ibidem*, p. 78.

En dicho Artículo se sancionaba el derecho de los trabajadores a coaligarse con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo. Tal y como lo expresa Néstor de Buen:

El liberalismo antisocial de Juárez no sólo se puso de manifiesto en el orden legislativo... además, violentamente negó todo intento de los trabajadores de mejorar su condición. En realidad sentó las bases que permitieron, bajo el porfirismo, una mayor explotación –si cabe- de los trabajadores, aunada a una represión más cruel puesta en vigor por el general Díaz.¹³

En esa época, además de ser míseros los salarios, a éstos se les descontaba el alimento, la leña, la casa, aportación para la sociedad católica, aportación para el sostén de los hermanos de la vela verde –encendida a la hora de su muerte-, para el mes de María, para el de San José, y para la misa de la capilla en la fábrica¹⁴.

El 14 de julio de 1868, se produjo un conflicto que afectó a los trabajadores de varias fábricas del Distrito Federal: los industriales, con el objeto de presionar para lograr una rebaja en los sueldos, decretaron un paro.

Los trabajadores buscaron el auxilio del presidente Juárez, pero fue inútil, Juárez no dio respuesta alguna. Después de cuatro meses de paro, los trabajadores emigraron a otros pueblos. En su lugar los empresarios contrataron a trabajadores de Puebla, Tlaxcala y Querétaro, a los que impusieron condiciones de trabajo peores que las que tenían los trabajadores parados, las cuales, García Cantú resume de la siguiente manera:

1. Las horas de trabajo serán fijadas por los administradores de las fábricas.
2. Por el hecho de presentarse a sus labores, los obreros aceptan las condiciones de trabajo y horarios que los administradores de las fábricas hayan tenido a bien ordenar para cada turno y por cada semana de labor.
3. Es obligación del operario trabajar la semana completa, siempre que no se lo impida causa justificada, como enfermedad. En caso contrario perderá el importe de lo que hubiere trabajado.

¹³ De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2004, t. I, p. 307.

¹⁴ García Cantú, Gastón, *Antología. El pensamiento de la reacción mexicana, historia documental 1810 – 1962*, México Historia Mexicana, Programa Editorial de la Coordinación de Humanidades, 1965, vol. XVI, núm. 4, pp. 627 - 630.

4. Los trabajos defectuosos por culpa de los obreros, se compensarán multando a éstos, según la importancia de sus faltas. Las multas servirán para compensar el perjuicio causado, y las multas disciplinarias que sobre las anteriores se les impongan, se destinarán para algún establecimiento de beneficencia.
5. Los operarios, con su sola presencia en el establecimiento, aceptan los reglamentos, los horarios y tarifas que tengan a bien imponerles los administradores.
6. Los operarios tendrán obligación de velar y trabajar los días de fiesta cuando así se los demande, quien se niegue a esta orden será separado de su trabajo.
7. Las casas de las fábricas son exclusivamente para alojar a los operarios y al ser despedidos éstos y dejar su trabajo, tienen obligación de desocuparlas en el término de seis días.¹⁵

Con lo anterior, se puede apreciar como, aprovechándose de la miseria del trabajador, los empresarios impusieron condiciones de trabajo totalmente injustas, aduciendo a la libertad del individuo, libertad que en nuestra opinión consistía en elegir entre morirse de hambre o aceptar las condiciones de trabajo impuestas. También se observa cómo se utiliza la mano de obra de lugares en donde la situación era peor que en el Distrito Federal, con lo cual se perjudicaba tanto a los trabajadores de aquellas regiones, como a los del Distrito Federal, quienes, al no contar con la solidaridad y apoyo de sus compañeros de provincia, veían frustrados sus intentos de mejorar las condiciones de trabajo.

1.9.1.2 Confederación de trabajadores mexicanos

En el período de 1870 a 1884 surgió una prensa obrera. En 1876 el periódico *El Socialista* promovió la iniciativa de crear la *Confederación de Trabajadores Mexicanos*. Esto se conoce como el *Manifiesto de 1876*.

Paralelo con la formación de las sociedades mutualistas y cooperativistas, el *Gran Círculo de Obreros* se había venido organizando desde el año de 1871. El Gran

¹⁵ *Idem.*

Círculo de Obreros era una organización mucho más eficaz –políticamente hablando– que las sociedades de socorro mutuo. Contaba con 43 sociedades cuando convocó, junto con el periódico *El Socialista*, al Congreso de abril de 1876, al que asistieron delegados representando a más de 10,000 trabajadores de todo el país.

El 17 de abril de ese año se proclamó en el *Manifiesto de 1876*, el cual demandaba lo siguiente:

“...la fijación del tipo de salarios en todos los Estados de la República, según lo requieran las circunstancias de la localidad y del ramo.

El nombramiento de procuradores de los obreros (los encargados de gestionar y promover ante las autoridades federales y de los Estados, todo aquello que pudiese ser necesario y beneficioso para los obreros).

La creación de exposiciones industriales, promovidas y sostenidas por los artesanos y en donde pudiesen vender sus mercancías.

La variación del tipo de jornal cuando las necesidades del obrero lo exigiesen, al igual que lo hacen los capitalistas con el valor de sus mercancías.

El Congreso dedicará su atención preferente al importante asunto de las huelgas; se ocupará también de mejorar hasta donde le sea posible la condición de la mujer obrera, y procurará que ese claro y conciso programa sea bien desarrollado y explicado en la Constitución; pero para poder expedir éste Código necesita el apoyo de todas las asociaciones y de todas las clases trabajadoras que aún no se organizan en sociedades especiales...”¹⁶

1.9.1.3 Ascenso político de Porfirio Díaz (1877-1880, 1884 – 1911)

Al tomar el poder, Porfirio Díaz gobernó con mano dura para establecer el orden que según él y los que lo apoyaban necesitaba el país. Blandió la idea de “Poca Política y mucha administración”, ya que su propósito fundamental era alcanzar el progreso industrial y económico a cualquier precio.

La filosofía que caracterizó este período histórico proponía que para alcanzar el orden y el progreso era necesario una gran transformación de todo el país, ya que el objetivo principal – al igual que en la actualidad- era atraer capitales extranjeros, pues

¹⁶ Clark, Marjorie Ruth, *La organización obrera en México*, México, Era, 1988, p.19.

se requería industrializar al país, y la única forma de lograrlo era garantizándole a los inversionistas extranjeros seguridad. Objetivo que en realidad logró, pero a costa del pueblo de México, como lo dice John Kenneth Turner en su libro *México bárbaro*:

“Creó (Porfirio Díaz) una maquinaria cuyo lubricante ha sido la carne y la sangre del pueblo. Premió a todos excepto al pueblo, éste fue al sacrificio. Tan inevitable como la oscuridad de la noche, en contraste con la gloria luminosa del dictador vino la degradación del pueblo; la esclavitud, el peonaje y todas las miserias que acompañan a la pobreza; la abolición de la democracia y de la seguridad personal creadora de la previsión, del respeto a uno mismo y de la ambición digna y honrada; en una palabra, desmoralización general, depravación”¹⁷

Bajo su gobierno, la esclavitud y el peonaje se re establecieron en México, sobre bases más inmisericordes que las que existieron en tiempos españoles. Había un conjunto de intereses comerciales que obtenían grandes ganancias del sistema porfiriano de esclavitud y autocracia.

Mediante promesas de pagar en su totalidad las deudas extranjeras, e iniciando a la vez una campaña para otorgar concesiones y favores a los ciudadanos de otros países, especialmente norteamericanos, Porfirio Díaz logró el apoyo del resto del mundo.

El porfirismo cubre una etapa de 34 años (1877 a 1911) incluyendo el período de Manuel González (1880-1884). Es en éstas tres décadas cuando se dan, por un lado, los grandes cambios en la economía, el comercio, el transporte, la industria y la cultura mexicana, y por el otro, el aumento de la explotación del trabajo y con ello el descontento de los campesinos y de los trabajadores mexicanos, razón por la cual se analizará lo sucedido en este periodo.

El caciquismo heredado desde el tiempo del virreinato, junto con la aplicación de las Leyes de Reforma, creó muchas rivalidades entre los diferentes sectores de la sociedad. Al asumir el poder, Porfirio Díaz encontró a un país con serios conflictos, tales como el bandolerismo, algunos movimientos armados en contra de los gobiernos

¹⁷ Turner, John Kenneth, *México bárbaro*, México, Porrúa, 2010, p.27.

estatales, levantamientos campesinos e indígenas y ataques de los apaches en la frontera norte de México.

Otro de los problemas que enfrentó Díaz fue el reconocimiento de su gobierno por parte de los Estados Unidos de América; estos habían suspendido las relaciones diplomáticas con México a raíz de la toma del poder por Díaz mediante el levantamiento armado. El problema se agravó pues derivado de la inestabilidad social, política y económica que imperaba en México, no se había pagado la deuda existente con los Estados Unidos.

Los norteamericanos amenazaron con invadir nuevamente a México si éste no pagaba las deudas. Esto sucedía justamente cuando México finalizó su guerra en contra la ocupación francesa. Enfrentado a ese panorama, Díaz se ocupó de pacificar la frontera, de pagar puntualmente las deudas a los Estados Unidos e invitar a los empresarios norteamericanos a invertir en México, ofreciéndoles grandes ventajas para explotar sus recursos naturales.

Porfirio Díaz logró la paz mediante dos métodos: la conciliación y cooptación de figuras militares y políticas opositoras a su gobierno, y mediante la represión violenta cuando no lograba conciliarse con sus enemigos. Así mismo, reprimió por las armas todas las inconformidades sociales que surgieron. En esto último contó con un cuerpo represor especializado conocido como “los rurales”, creado por Díaz para hacer valer -a petición de él o de sus allegados terratenientes- su sistema de gobierno en las haciendas; era tal el poder concedido a “los rurales”, que estaban autorizados para fusilar a cualquiera que cometiera algún delito sin previo enjuiciamiento. Se caracterizaron porque aplicaban la ley fuga, aplicaban ese método a los disidentes con el gobierno de Díaz, al igual que a los campesinos e indígenas que reclamaban las tierras que les habían robado.

“En ese entonces, las condiciones de vida de los campesinos eran paupérrimas, situación que empeoró por las exigencias de mayor productividad por parte de los terratenientes y por las medidas represivas que aplicaron.”¹⁸

¹⁸ *Ibíd.*, p. 4.

De acuerdo con el relato que hace Turner de la situación de los trabajadores de Yucatán, existía en ese Estado (así como en todos los estados del sureste) una verdadera esclavitud.

Obviamente que no se le daba el nombre de esclavitud como tal, sino que se le llamaba “trabajo forzado por deudas”. En el cual, el sistema era el siguiente: Una persona caía en manos de un enganchador por alguna deuda que no pudo pagar, y en ese momento él y su familia pasaban a ser propiedad del acreedor. Lo natural sería que el endeudado recuperase su libertad si pagaba el importe del adeudo, lo cual era imposible, pues éste se iba incrementando día con día, el trabajador no recibía ni un quinto por el trabajo desempeñado, al contrario, tenía que pagar por el mísero techo, comida y vestido que recibía por parte del patrón. Tan se trataba de una verdadera esclavitud, que el trabajador podía ser traspasado de un patrón a otro, si éste último le pagaba al primero cierta cantidad, la cual sería de suponerse que fuese el monto del adeudo, pero no, el precio del “esclavo” se fijaba de acuerdo con los precios del mercado. En el momento en el que Turner realizó la investigación para escribir su libro México Bárbaro, un hombre yucateco se vendía en \$400.00 pesos y un yaqui en \$65.00¹⁹

“Las haciendas son tan grandes que en cada una de ellas hay una pequeña ciudad propia, de 500 a 2,500 habitantes según el tamaño de la finca, y los dueños de estas grandes extensiones son los principales propietarios de los esclavos, ya que los habitantes de esos poblados son todos ellos esclavos.”²⁰

De éstos, las principales víctimas fueron los peones encasillados, quienes en teoría eran obreros asalariados, pero que en la práctica recibían sus salarios en especie en las tiendas de raya. Como eran tan bajos sus salarios y tan altos los precios de los productos que compraban, siempre estaban endeudados con su patrón, con lo cual el peón quedaba ligado con la hacienda de por vida. Además, estaban obligados a prestar servicio doméstico gratuito a cambio de tener una chocita en la tierra del hacendado: vivían como esclavos medievales.

¹⁹ *Ibidem*, p. 7.

²⁰ *Ibidem*, p. 17.

En el campo, “se había desposeído al pueblo de sus tierras; porque había convertido a los trabajadores libres en siervos, peones y algunos de ellos hasta en verdaderos esclavos.”²¹

Las condiciones de los obreros eran tan críticas como la de los trabajadores del campo. La jornada mínima de trabajo era de 12 horas diarias, sus salarios los recibían en vales al igual que los del campo y al igual que ellos, tenían que cambiarlos en las tiendas de raya. Eran castigados severamente por la menor falta. Les estaba prohibido formar sindicatos y hacer huelgas en reclamo a sus derechos. En muchas empresas estaba siempre presente la fuerza policiaca. En las ciudades del país, no existía la esclavitud como la que se encontraba en el sureste, sin embargo, había un sistema aunque menos cruel, también explotador, era el sistema de peonaje:

El servicio por deudas, en forma más moderna que en Yucatán, existe en todo México y se llama peonaje. Bajo este sistema, las autoridades policiacas de todas partes reconocen el derecho de un propietario para apoderarse corporalmente de un trabajador que esté en deuda con él, y obligarlo a trabajar hasta que salde la deuda.²²

Ya en los últimos años del porfirismo fue muy común la existencia de huelgas y protestas por parte de los trabajadores. El movimiento obrero tomó forma y fuerza a raíz de la explotación sin límites que sufrían. Otra causa del movimiento obrero fue la gran influencia que tuvieron en ellos las ideas anarcosindicalistas generadas en Europa que llegaban a México a través de organizaciones de trabajadores de los Estados Unidos de América y por conducto de los emigrantes antillanos de Cuba y Puerto Rico. También influyó el brusco aumento de los precios ocasionado por la decisión del gobierno de abandonar el patrón plata y adoptar el patrón oro y el pánico producido en los Estados Unidos en el año 1907 por la crisis financiera que estalló en Nueva York en octubre de ese año, precedente de la Gran Depresión de 1929.²³

En los últimos años del periodo presidencial de Porfirio Díaz, existieron movimientos obreros de gran importancia: la huelga de los textiles de Río Blanco, Veracruz, en junio de 1906; la huelga minera en Cananea, Sonora, en 1906; y, el

²¹ *Ibidem*, p.2.

²² *Ibidem*, p. 10

²³ *Ibidem*, pp. 170-192.

movimiento de obreros ferroviarios en Chihuahua, en 1908. La principal queja de los trabajadores, aparte de la exigencia de mejores condiciones económicas y de trabajo, era la petición de igualdad de pago a mexicanos y extranjeros por igual trabajo.

En esa etapa, el Partido Liberal Mexicano, de tendencia radical, fundado en 1906 por intelectuales y obreros opositores de Porfirio Díaz, cobró gran fuerza por su mensaje y actuar valiente, no obstante la represión que vivían. Este partido capitalizó en su favor el odio generado contra el porfirismo por su política de “Poca política y mucha administración”.

El Programa y Manifiesto del Partido Liberal Mexicano, fue expedido en la ciudad de San Luis Missouri, los Estados Unidos, en donde decidieron los liberales asentarse luego de ser perseguidos por las fuerzas porfiristas. Fue expedido el 1ro. de julio de 1906 por la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, compuesta por: Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio L. Villareal, Juan y Manuel Sarabia, Librado Rivera y Rosalío Bustamante

Este partido perseguía cambiar radicalmente las relaciones de producción existentes en México, y con ello la estructura del propio Estado mexicano. El contenido de su Programa y Manifiesto era el siguiente²⁴: Capital y Trabajo, cubierto en los artículos del 21 al 33, en los cuales se proponía: establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo (Art. 21); reglamentar el servicio doméstico y el trabajo a domicilio (Art. 22); vigilar los destajos (Art. 23); prohibir el empleo de menores de 14 años (Art. 24); obligar a los dueños de minas, fábricas, y talleres a mantener óptimas condiciones de higiene y de seguridad (Art. 25); obligar a los propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a sus trabajadores (Art. 26); pagar indemnizaciones a los trabajadores por accidentes de trabajo (Art. 27); extinguir las deudas de los jornaleros para con sus amos (Art. 28); impedir abusos con los medieros (Art. 29); pagar los salarios con dinero en efectivo y suprimir las tiendas de raya (Arts. 30 y 31); ocupar una mínima parte de trabajadores extranjeros y pagarles lo mismo que a los mexicanos en condiciones iguales (Art. 32); y, hacer obligatorio el descanso dominical (Art. 33)²⁵

²⁴ Camero Rodríguez, Francisco, *Ricardo Flores Magón: El Prometeo de los trabajadores mexicanos*, México, Fontamara, 1996, pp. 140-151.

²⁵ El Programa y Manifiesto del Partido Liberal Mexicano es un importante precedente del Art. 123 de la Constitución Política actualmente vigente en el país.

El contenido de esos artículos tenía como objetivo visible el mejorar las condiciones de trabajo, pero a su vez, de modo no tan visible, el minar las propias estructuras de explotación de las clases desposeídas y con ello, debilitar la estabilidad del propio Estado burgués porfirista.

Para poder implementar el Programa y Manifiesto del Partido Liberal Mexicano, Ricardo Flores Magón y su grupo buscaron vincularse, influir y organizar a los principales sectores del movimiento obrero de la época: los obreros de los centros mineros y textiles más importantes del país ubicados, entre otros lugares, en Cananea y Río Blanco, sitios en donde se darían abiertas confrontaciones entre los intereses capitalistas extranjeros apoyados por el gobierno porfirista y los intereses de los trabajadores organizados por los liberales de Flores Magón.

El estructurado plan político económico del Partido Liberal Mexicano tenía los siguientes objetivos:

- Concientizar a la clase trabajadora mediante cuadros políticos del Partido Liberal insertos en el lugar de trabajo; y, mediante el uso de periódicos y literatura, organizar a los trabajadores en sindicatos aunque fuera bajo las mamparas de Círculos Obreros, rompiendo así el conformismo;
- Demandar cambios a favor de los trabajadores en las relaciones de producción capitalista;
- Igualar, en los hechos, a los nacionales con los extranjeros que realizaban igual trabajo;
- Enfrentar a la dictadura porfirista, y con ello a los inversionistas extranjeros en México, y sus aliados de clase en los Estados Unidos y Francia; y,
- Tomar el poder político-económico de México por la clase trabajadora mexicana organizada.²⁶

La táctica del Partido Liberal Mexicano consistía en organizar a los trabajadores para luego de doblegar la alianza existente entre la dictadura porfirista y el capital extranjero, tomar el poder político por las armas.

²⁶ Cortes, Omar, *El Partido Liberal Mexicano*, México, Antorcha, 1986, pp. 145.

Es importante mencionar, para los efectos de la presente investigación que, el Partido Liberal Mexicano contó con el apoyo de asociaciones de trabajadores de los Estados Unidos y Canadá. Este fenómeno se dio principalmente en la toma que hiciera el Partido Liberal Mexicano, primero de la Ciudad de Mexicali, y después de toda la península de Baja California.

A la revolución social iniciada por el Partido Liberal Mexicano, se le unieron varias fuerzas internacionalistas, siendo la *Industrial Workers of the World*, la asociación con más presencia que apoyó el movimiento.

La rebelión magonista en Baja California duró aproximadamente seis meses. Entre el 8 y 9 de junio de 1911 tuvo lugar en Tijuana la batalla más importante, correspondiendo la victoria a los magonistas dirigidos por Pryce. Esta victoria, junto con la toma de Mexicali, le dio un prestigio al movimiento revolucionario, momento que aprovechó La Junta del Partido para imprimir un manifiesto en donde exhortaba a la población chicana de Los Ángeles a regresar a Tijuana donde seguridad, libertad y justicia les estaban aseguradas.

Los capitales norteamericanos y mexicanos, junto con los gobiernos de ambos países, se unieron en una lucha a través de la prensa para desprestigiar al Partido Liberal, acusándolos de filibusteros, diciendo que lo único que ese partido buscaba era separar Baja California de México. También aprovecharon la intervención de internacionalistas para acusarlos de estar interviniendo en el territorio nacional con el único objetivo de lograr un beneficio meramente personal.

La presencia del Partido Liberal Mexicano en la historia de México es de suma importancia ya que se trató de la primera manifestación de una verdadera organización política-sindical equilibrada.

Ese equilibrio lo acerca más al proceso del movimiento obrero de Francia que al de Inglaterra, en donde terminó predominando lo sindical sobre lo político.

Además, el Partido Liberal añade dos elementos inexistentes en los mencionados: el elemento militar y la participación de trabajadores internacionalistas en sus filas junto con el apoyo de sindicatos norteamericanos. Esto último estuvo presente, directa e indirectamente, en la huelga de Cananea, en la de Río Blanco y en la guerra de Baja California.

El internacionalismo entre sindicatos estadounidenses y los sindicatos vinculados con el Partido Liberal es un referente obligado, aún con las diferencias en los marcos políticos, económicos y legales (nacionales e internacionales) existentes, para los sindicatos y el movimiento obrero de ambos países.

Tampoco debemos de perder de vista la gran aportación del Programa del Partido Liberal Mexicano al contenido del Derecho Constitucional e Internacional. Como pretendo probar en mi futuro análisis legal de nuestra Constitución de 1917, la Carta de la Organización de las Naciones Unidas, tratados internacionales como los de la Organización Internacional del Trabajo, y tratados trilaterales, como el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (Canadá, los Estados Unidos y México), existe la posibilidad de que la clase trabajadora de los tres países firmantes del Tratado de Libre Comercio de Norte América, se asocien en defensa de sus intereses de clase.

1.9.2 La revolución y el derecho del trabajo

En el presente apartado se hace un estudio de la Revolución Mexicana, únicamente por lo que toca al Derecho del Trabajo. Se analiza la relación existente entre una rebelión francamente burguesa con el sector campesino y obrero del país.

Se toma como punto de inicio del movimiento armado en contra de Porfirio Díaz la promulgación del Plan de San Luis, emitido por Francisco I. Madero el 05 de octubre de 1910.

Al triunfar el Maderismo, se hace evidente la omisión de introducir alguna reforma social, e, inclusive, se pone de manifiesto el carácter burgués de su ideología, al reprimir al movimiento obrero que intenta agruparse en la “Casa del Obrero”, fundada el 24 de agosto de 1912.

Una vez asesinado Madero, Victoriano Huerta toma al poder, ignorando nuevamente la necesidad de hacer una reforma social, en la cual se reconociera el Derecho del Trabajo. A pesar de ello, bajo su gobierno, el 1° de mayo de 1913 se conmemora por primera vez en México, la muerte de los mártires de Chicago, con una manifestación obrera y una ceremonia auspiciada por la ya entonces denominada “Casa del Obrero Mundial”, conmemoración que tuvo como respuesta, por parte de Huerta, la clausura de la Casa del Obrero Mundial, el 27 de mayo de 1914, y la aprehensión de varios de sus dirigentes.

Cabe destacar que, en ocasión del 1° de mayo de 1913, la Casa del Obrero Mundial, a través de su comisión organizadora de la manifestación, entregó a la Cámara de Diputados un escrito petitorio, cuyos puntos eran:

- 1.- Que se reglamentara por ley la jornada de ocho horas;
- 2.- Que se dictara una ley sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo;
- 3.- El reconocimiento obligatorio, por parte de los patrones, de la personalidad de los directivos sindicales.

Dicho escrito fue recibido por los diputados Cerzayn Ugarte y Serapio Rendón. Éste último ofreció luchar en la Cámara por la implantación de lo pedido, más nunca se pudo dar trámite a ese escrito.²⁷

No es sino hasta el triunfo de Venustiano Carranza que el movimiento social de la Revolución Mexicana se inicia, y consecuentemente, la promulgación de leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora.

Cabe destacar que la legislación laboral que se dio en esa época de la Revolución no fue hecha por iniciativa de Venustiano Carranza, este mostró en su gobierno una indiferencia total al problema obrero, y, en su momento, un odio hacia la clase trabajadora producto de su radical concepción burguesa de la vida. Hay que recordar que, en el decreto del 1° de agosto de 1916, Venustiano Carranza condena a muerte a unos huelguistas, exponiendo: “Que para remediar ese mal ... la autoridad militar del Distrito Federal hizo saber a las clases obreras que ... la Revolución ... no había de permitir que se levantase otra tan perjudicial para el bien de la República, como sería la tiranía de los trabajadores”²⁸.

1.9.2.1 La asociación de los trabajadores durante la revolución

En la Revolución hubo varios movimientos obreros que buscaron mejorar las condiciones de los trabajadores. Claro está que todos esos movimientos fueron reprimidos por el Gobierno, que, como ya se ha dicho, era liberal, y por lo tanto, buscó siempre darle a las relaciones de trabajo el nivel de meras relaciones civiles, en donde la voluntad de las partes fuese la que imperase.

²⁷ Araiza, Luis, *Historia de la Casa del Obrero Mundial*, México, Porrúa, 1963, p. 52.

²⁸ *Ibidem*, nota 66, p. 334.

A pesar de ello, varios obreros se organizaron, y, en la ciudad de Veracruz, a finales de 1911 tuvo lugar un importante acto sindical: el Congreso de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, del que resultó la creación de la Confederación de Trabajadores de la Región Mexicana. En su declaración de principios se estableció:

Como principio fundamental de la organización obrera, el de la lucha de clases, y como finalidad suprema para el movimiento proletario, la socialización de los medios de producción agregándose otra declaración en el sentido de que “como procedimiento de lucha contra la clase capitalista, emplearía exclusivamente la acción directa, quedando excluida del esfuerzo sindical toda clase de acción política, entendiéndose por ésta el hecho de adherirse oficialmente a un gobierno o a un partido o personalidad que aspire al poder gubernativo.”²⁹

De la época de la revolución, el organismo más conocido es “La Casa del Obrero Mundial”, la cual nace primero como una escuela racionalista, para convertirse después en el domicilio social de un núcleo importante de organismos sindicales. Dicha organización tuvo una duración del 24 de agosto de 1912 al 2 de agosto de 1916, fecha en que cierra sus puertas, después del fracaso de la huelga general de 1916.

La Casa del Obrero Mundial celebró con Venustiano Carranza un acuerdo mediante el cual se convino en organizar una división obrera y suspender los trabajos de organización societaria y clausurar la matriz y dependencias de la Casa del Obrero Mundial hasta lograr el triunfo de la causa revolucionaria.

Al principio, Venustiano Carranza rechazó la ayuda de los obreros, pues decía que la Revolución Mexicana se bastaba con la colaboración de los campesinos. Más adelante, aconsejado por Rafael Zubarán Company, Ministro de Gobernación, fue que aceptó el acuerdo, que fue redactado inteligentemente, pues, contrario a lo negociado, en ese acuerdo se otorgó a la clase trabajadora únicamente la “autorización” de apoyar a la revolución, aceptando que los batallones de la clase trabajadora se nombraran “batallones rojos”, y a permitir que los obreros establecieran centros o comités revolucionarios que velaran “por la organización en favor de la causa constitucionalista”.

²⁹ Silva Herzog, Jesús, *Breve Historia de la Revolución Mexicana*, México, Fondo de Cultura Económica, 1994, pp. 187-188.

1.9.2.2 La Constitución de 1917

El 14 de septiembre de 1916, Venustiano Carranza promulgó un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, el cual le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente.

Así, el 19 de septiembre de ese mismo año, el Primer Jefe Constitucionalista convocó a elecciones para el Congreso Constituyente, indicando que éste habría de celebrarse en la ciudad de Querétaro, a partir del 1° de diciembre, y con una duración máxima de dos meses.

El Congreso estaba dividido por dos tendencias: los progresistas, apoyados por el Secretario de Guerra, General Álvaro Obregón; y los conservadores, tendencia de la cual formaban parte los autores del proyecto de reformas, Luis M. Rojas, Félix Palavicini, José Natividad Macías y Alfonso Cravioto.³⁰

En el discurso inaugural, Carranza se refirió al problema social, señalando que, mediante la reforma a la Frac. XX del Art. 72, en la que se confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar:

“...todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y sí tenga tiempo para el descanso y el solaz; para atender al cultivo de su espíritu; para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común, con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y de vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación;...”³¹

Es decir, muy a pesar de Venustiano Carranza, se sentaron las bases para reformar el Art. 5° de la Constitución. Sin embargo, en el proyecto de reforma no se aportó nada nuevo, salvo la duración máxima que un contrato de trabajo podía obligar a las partes, y que era de un año. Sin embargo, y gracias a la intervención del ala

³⁰ *Ibidem*, p. 98.

³¹ *Diario de Debates del Congreso Constituyente*, 1916-1917, p. 998, www.memoriapoliticademexico.org. Consultado en diciembre de 2011.

progresista del Congreso, se obtuvo como resultado el Art. 123, convirtiendo así a la Constitución mexicana en la primera constitución del mundo que contemplaba los derechos sociales.

1.9.3 El derecho del trabajo después de la revolución

Al analizar la historia del derecho del trabajo en México, se observa que este siempre ha sido capitalista; historia que por razones de método se divide en las siguientes etapas: el periodo que inicia con la promulgación de la constitución (5 de febrero de 1917), al 1° de diciembre de 1940, cuando concluye el periodo presidencial de Lázaro Cárdenas, esta división se justifica porque con Lázaro Cárdenas concluye el proceso de reforma social fundamental. A partir de Ávila Camacho y hasta la terminación del régimen del presidente Díaz Ordaz, se inicia una segunda etapa, en la que nuestro país institucionaliza la revolución y se toma un rumbo definido hacia el capitalismo. Es un capitalismo, por una parte, integrado con recursos privados, y por la otra, con una cada vez más importante intervención estatal, por vía de inversión (petroquímica, v.gr.), o de compra (energía eléctrica, teléfonos, entre otros).

Esa segunda etapa, se caracterizó, desde el punto de vista social, por la mediatización del movimiento obrero en la superestructura y la represión en la base por parte del gobierno. Es en este periodo cuando México entra realmente a la industrialización y a los grandes negocios de la iniciativa privada. Hay un gran énfasis en las soluciones a conflictos laborales por la vía conciliatoria y una evidente tendencia patronal –a nivel jurisdiccional- en la solución de éstos.

La tercera etapa, que se inició al tomar posesión el Presidente Echeverría, el 1° de diciembre de 1970, se distinguió por las vicisitudes económicas nacionales producidas a partir de 1973, que llevaron al país a una situación difícil, lo que, a su vez, preparó el camino para la cuarta etapa, que inició durante el gobierno de Miguel de la Madrid, y que es en la cual México adoptó como modelo económico el neoliberalismo.

1.9.3.1 Primera etapa (1917-1940)

Esta etapa es fundamental en cuanto a la determinación de las orientaciones burguesas que han constituido la esencia del movimiento obrero mexicano.

Ya se ha dicho que el grupo sindical de la Casa del Obrero Mundial prohija un sindicalismo revolucionario hasta el momento en que decide la incorporación de los obreros al carrancismo. En ese momento nace el sindicalismo mediatizado que suele denominarse sindicalismo “politizado”, cuya estructura definitiva se alcanza con el cardenismo.

El periodo presidencial de Venustiano Carranza confirma la orientación anti obrerista del antiguo Primer Jefe. En ese periodo, los más graves conflictos entre el capital y el trabajo eran originados por los salarios misérrimos y un trato empresarial discriminatorio y ultrajante. Siempre que los sindicatos intentaban obtener mejoras, se tropezaban con la oposición de las autoridades, lo que se tradujo en un conflicto permanente, alimentado por el General Álvaro Obregón, principal opositor de Carranza.

En 1918 los obreros determinaron unirse por un pacto de solidaridad, ya que pensaban encontrar en su unión, una mayor fuerza frente al Estado y al capital. Como resultado de ello nació la CROM (Confederación Regional Obrera Revolucionaria), fundada por el III Congreso Nacional Obrero celebrado el 1° de mayo de 1918; sus fines consistían en lograr una mejor distribución de la riqueza social y una descentralización de la propiedad de la tierra. Esta organización ofreció su ayuda al gobierno, con la advertencia de que, de no contar con éste, los trabajadores resolverían, por sí mismos, sus propios problemas. Su máximo dirigente fue Luis N. Morones.

La CROM aceptaba el internacionalismo proletario, pero lo sometía a la condición del mutuo respeto para las formas de lucha interna que pudiera seguir el proletariado. De esa manera se establecía una solidaridad limitada. La CROM seguía cierta corriente socialista, pero en estrecho contacto con el gobierno, y con respeto al desarrollo de la industria y de la agricultura.

Siendo Calles Secretario de Industria y Trabajo bajo la presidencia de Carranza, se esforzó por apoyar a la CROM a efecto de que se creara el Partido Laborista Mexicano, en el que veía una fuerza combativa para la defensa de los intereses económicos de la clase trabajadora.

Cuando murió Carranza, el presidente interino Adolfo de la Huerta, con el consentimiento de Obregón y Calles, protegió abiertamente a la organización sindicalista de los trabajadores y auspició el nacimiento de nuevas organizaciones

sindicales.³² Esto conllevó a la corrupción sindical, los choques inter gremiales y el desviacionismo de los fines propios del sindicalismo, que son sustituidos por meros intereses individuales, al encumbrarse a los puestos de gobierno, los líderes obreros. Es el momento en que los grupos sindicales se convierten en instrumentos de contiendas electorales y no en organismos vinculados a la lucha de clases.

El periodo presidencial de Obregón no alteró el sentido de las cosas. Si en sus principios (y particularmente en la etapa en que con ello podía obtener ventajas sobre Carranza) se había manifestado obrerista y amigo del sindicalismo político, al llegar al poder utilizó la fuerza militar para disolver las huelgas y auspició el asesinato de obreros y campesinos. Tal y como señala Rosendo Salazar³³, con Álvaro Obregón se acentuó la transformación del sindicato en un instrumento solamente político.

En el gobierno del General Plutarco Elías Calles se encontraban evidentes influencias del pensamiento de Ricardo Flores Magón, por lo que fue caracterizado como revolucionario, con ideas de redención social y de reforma agraria, pero con una orientación nacionalista que limitaba su doctrina social “al ámbito de los intereses mexicanos”. Sin embargo, la necesidad de contemporizar con los intereses económicos extranjeros, que eran verdaderos instrumentos de presión, llevó al Presidente Calles a mantener en cerrados límites cualquier intento de emancipación sindical.

Es cuando surgen dos tendencias sindicales: por una parte, los grupos que integraban los sindicatos “amarillos”, moderados y ortodoxos, politizados y leales al gobierno; por la otra, los sindicatos “apolíticos”, denominados “rojos”, fundamentalmente anarquistas, para quienes el Estado representaba los intereses de la burguesía y constituía el brazo autoritario y armado de la explotación capitalista. Los primeros servirían en 1928 para que el general Calles, al nacer el Partido Nacional Revolucionario Institucional, integrara una sección obrera en ese organismo político que ha caracterizado desde entonces a nuestro sistema de gobierno.

³² Echeverría, Ana María, *Historia de los sindicatos en México*, México, Universidad Obrera, 2000, p.71.

³³ Salazar, Rosendo, *Historia de las luchas proletarias de México*, México, Universal, 1978, t.I, p.41.

Ana María Echeverría señala acertadamente que las metas de los sindicatos amarillos coincidieron siempre con los propósitos económicos y sociales del régimen presidencial, sin buscar obtener por sí mismos, mejorías a favor de los trabajadores.³⁴

De ahí viene que las centrales obreras no son otra cosa que instrumentos de apoyo político, hábilmente educados para amortiguar cualquiera agitación obrera, premiados con puestos públicos para sus dirigentes, con beneficios legales que sirven de bandera para demagógicamente hablar de “conquistas” y que auspician, a niveles secundarios, una increíble inmoralidad que pone en manos de las empresas, la suerte de sus afiliados.

Junto a la CROM, como principal central obrera mexicana en la segunda década del siglo pasado, debe de citarse a la Confederación General de Trabajadores (CGT), nacida con el impulso de la Federación Comunista del Proletariado Mexicano, el día 22 de febrero de 1921. Su bandera era la destrucción del sistema capitalista, por medio de la acción directa revolucionaria; la abstención de intervenir en política, a través de un partido, de cualquiera de sus miembros; el internacionalismo proletario; el repudio a la “Confederación Regional Amarilla” y a la “Federación Americana del Trabajo”; y, la adhesión a la Internacional Roja de Sindicatos y Uniones de Trabajo.

Luis Araiza nos dice respecto de esta Confederación:

“En la CGT participaban algunos antiguos miembros de la Casa del Obrero Mundial, como Rafael Quintero, Herón Proal, Luis Araiza y otros. Su ideología radical derivó del comunismo al anarquismo. Estaban convencidos con la idea de que no podía haber gobiernos buenos, que la sola palabra gobierno significaba abuso ... La CGT no era una organización política: era rebelde, antiestatal y libertaria. No predicaba la paz y la armonía entre lobos y ovejas.”³⁵

Plutarco Elías Calles fue sucedido en el poder por Emilio Portes Gil. Es importante tener presente que fue un poder compartido entre los dos. El principal acontecimiento en ese periodo fue la rebelión cristera. Además, surgió un grupo intelectual que, encabezado por Vasconcelos, obtuvo la autonomía para la Universidad en 1929. Por otra parte, el 25 de febrero de 1929 se produjo una escisión dentro de la

³⁴ Echeverría, Ana María, *op. cit.*, nota 66, p. 78.

³⁵ Araiza, Luis, *Historia del movimiento obrero*, México, Universidad Obrera, 1989, t. IV, p. 98.

CROM, de la que se separaría un grupo importante de sindicatos para constituir la Federación Sindical de Trabajadores del Distrito Federal. En el manifiesto de la creación de esa Federación, cuyos principales signantes eran Fidel Velázquez y Jesús Yurén, los disidentes le reprochaban a Morones el que siguiera usurpando los puestos sindicales a fin de lograr ventajas personales.

En 1929 culmina un periodo de afirmación burguesa. Superada la lucha cristera mediante un pacto favorable a los intereses del régimen, la ayuda de la izquierda deja de ser necesaria. Por el contrario, la izquierda “estorba”. Es entonces cuando el gobierno toma medidas radicales en contra del Partido comunista, tales como el encarcelamiento y asesinato de varios de sus dirigentes. Es importante mencionar que es en este año de 1929 cuando, por decreto de Emilio Portes Gil, se rompen las relaciones con la Unión Soviética.

Es en este ambiente que se preparó la federalización de la legislación laboral.

1.9.3.1.1 La Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931

En su texto original, el art. 123 concedió al Congreso y a los gobiernos de los estados la facultad para legislar en materia laboral. Pero, el 22 de agosto de 1929, bajo el gobierno de Emilio Portes Gil, se reformaron la fracción X del art. 73 constitucional, relativa a las facultades del Congreso, y la del proemio del art. 123, para que sólo el Congreso contara con esa facultad. A partir de ese momento, quedó expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo.

El proyecto de la Ley fue formulado siendo Secretario de Industria, Comercio y Trabajo el licenciado Aarón Sáenz. La comisión redactora la integraron los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes tuvieron en consideración para prepararlo las conclusiones de una Convención obrero-patronal organizada por la propia Secretaría de Industrial. La Ley fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. En sus artículos transitorios se declararon abrogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo. La ley de 1931 estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970.

Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera

trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga. Es importante destacar que, a pesar de ello, la mayoría de los trabajadores mexicanos han vivido al margen del sindicalismo o bien, sufren un sindicalismo entreguista. De ello resultó que, al cabo de un tiempo importante: el transcurrido entre los años 1931 y 1970, se hubiera producido un diferencial radical en la condición económica de los trabajadores, que la Nueva Ley, como lo señala en su Exposición de Motivos, trató de borrar elevando a la categoría de normas generales algunas de las que establecían los beneficios alcanzados en contratos colectivos, tales como: el aguinaldo, la prima de vacaciones y la prima de antigüedad.

Néstor de Buen³⁶ nos dice que, además de la Ley Federal del Trabajo, el Ejecutivo ha venido creando otros instrumentos legales que han surgido de las necesidades reales. Pueden mencionarse los siguientes: los reglamentos interiores de trabajo de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social, de la JFCA y de las JLCA; el reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; el de la Inspección Federal del Trabajo; el de Agencias de Colocación de Jurisdicción Federal; el de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, entre otros.

En nuestra opinión, con estos reglamentos se confirma la necesidad que existe de que el Estado vigile el justo equilibrio entre el capital y la mano de obra, ya que todos los reglamentos arriba mencionados, estipulan la vigilancia y dirección del Estado en las relaciones de trabajo.

1.9.3.2 Segunda Etapa (1940 – 1970)

El movimiento obrero en el gobierno de Lázaro Cárdenas

La presencia del general Cárdenas en la vida obrera de México está íntimamente relacionada con dos cuestiones fundamentales: por una parte, y en razón del conflicto con el callismo, su lucha por destruir la fuerza de la CROM, de Luis N. Morones; por la otra, su deseo de integrar una nueva organización sindical que sustituya a la vieja CROM y que dé a su régimen el apoyo obrero, dentro de una tendencia socialista, que es una de las características de su forma de gobierno. Como es lógico, ambas cuestiones están unidas en forma indisoluble.

³⁶ Ibidem, nota 31, p. 371.

Para destruir la fuerza de Morones, Cárdenas recurre a Vicente Lombardo Toledano, profundo conocedor del marxismo. Éste, a su vez, se apoya en la fuerza real de un grupo de líderes –conocidos como los cinco lobitos-: Fidel Velásquez, Fernando Amilpa, Jesús Yurén, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero. De este equipo sindical surge la confederación de trabajadores de México (CTM).

La CTM nace en el año de 1936. Su declaración de principios, redactada por Lombardo Toledano, expresa claramente las tendencias originales de esta Central. Allí se afirma que la sociedad burguesa se apoya en el fascismo para subsistir y señala que la situación que prevalecía entonces en México era la siguiente: propiedad privada de los medios de producción, en manos de una minoría; salarios de hambre y no intervención del trabajador en la dirección del proceso económico, de lo que derivaba que el poder social verdadero estuviese en manos de la burguesía. Se apunta como meta mediata para el proletariado la abolición del régimen capitalista, pero pasando precisamente por la liberación política y económica del país. Propone la nacionalización del trabajo y la capacitación, como medios para lograr la transformación social. Plantea que la huelga general revolucionaria será el medio a emplear en contra de cualquier intento de dictadura y se pronuncia por la fraternización entre el ejército y el pueblo y por la lucha en contra de los credos religiosos.³⁷

De lo expresado por Néstor de Buen se evidencia que, en la propia declaración de principios se admite la celebración de alianzas transitorias que no afectasen a los principios fundamentales del movimiento obrero, manteniendo siempre la independencia ideológica y de clase. Es importante mencionar que por primera vez en México se acepta el internacionalismo proletario y el carácter socialista del sindicalismo; el lema adoptado expresa claramente esta tendencia: “Por una sociedad sin clases”.

A partir de ese momento, el movimiento obrero entró en auge. Cárdenas plantea su política en un apoyo absoluto a las organizaciones sindicales.

Ni Lombardo Toledano, expulsado de la CTM en 1947, ni Fidel Velásquez, su astuto sucesor, realizaron lo que, sin duda habría querido Cárdenas. El primero, excesivamente teórico, falto de apoyo popular, se perdió en los vericuetos de un socialismo claudicante y se convierte, a lo último, en un opositor teórico y en un factor

³⁷ *Ibidem*, p. 375.

de apoyo al gobierno, cualquiera que fuese su tendencia. El segundo y su grupo, hacen del sindicalismo político su bandera, y prestan su adhesión incondicional al Presidente en turno, a cambio de posiciones políticas y otras ventajas, transformando a la CTM, en muchos de los casos, en una gran fábrica de líderes venales y de contratos colectivos de trabajo a gusto de los patrones. La cláusula de exclusión se convierte en arma patronal.

Presidencia de Manuel Ávila Camacho (1940 – 1946)

En el periodo cardenista se modificó el art. 249 de la Ley Federal del Trabajo, que prohibía la intervención política de los sindicatos; brindando así a la CTM la posibilidad de participar en la vida política.

Al tomar la presidencia el General Manuel Ávila Camacho (1940), como éste sabía de la impopularidad que Lázaro Cárdenas, su antecesor, se había ganado entre la clase media, pues se le tachaba de radical en exceso, adoptó una fórmula moderada, de amplia apertura hacia la derecha, quitándole al movimiento obrero toda la fuerza que el gobierno anterior le hubiera podido dar.

Hay que recordar que Ávila Camacho toma posesión de un México que se encontraba en estado de guerra virtual y con una economía desbocada de especulación, lo que da lugar a un fenómeno de inflación que se haría mucho más agudo en el periodo presidencial de Miguel Alemán Valdés y a un reforzamiento de la clase patronal, la que recupera sus perdidas posiciones. El socialismo declina a favor de un nacionalismo recalcitrante, incompatible con el progreso de la clase trabajadora.

Existe una contradicción entre el artículo 123 constitucional y las situaciones de hecho. En esa época, México luchaba por dejar de ser un país en desarrollo para pasar a ser un país desarrollado, por lo tanto, tenía que dar grandes ventajas a los inversionistas que decidían arriesgar su dinero en el país; además, es importante subrayar que el Estado, al tomar el control de varias empresas, pasa a ser de un simple espectador, a un actor en el proceso de producción, se convierte no sólo en juez, sino también en parte en los conflictos laborales. De lo anterior hace referencia Néstor de Buen:

Los treinta años que transcurren entre el 1° de diciembre de 1940, fecha en que asume la presidencia de la República el General Ávila Camacho, y el 1° de

diciembre de 1970, fecha en que deja la presidencia el licenciado Gustavo Díaz Ordaz, son entonces, sin mayores discrepancias, años de auténtica decadencia del movimiento obrero. La necesidad de una expansión económica que genere trabajo para una población que crece en progresión geométrica, aunada a la propia intervención del Estado en la economía como patrón, producen una doble consecuencia para la clase trabajadora: de una parte se da cada vez mayor apoyo a las organizaciones sindicales mediatizadas, al dar acceso a sus dirigentes a los puestos públicos. Es en suma, el desarrollo del `charrismo sindical´...³⁸

En el periodo presidencial del General Manuel Ávila Camacho, disminuye la fuerza sindical al llevarse a cabo pactos de unidad nacional, los que destruyen la conciencia de clase que ya habían logrado adquirir los obreros, desapareciendo así la imagen de movimiento obrero reivindicador.

En 1942, el Presidente hace un llamamiento con el lema “Unidad Nacional”, cuyo objeto era lograr que la Confederación Nacional Proletaria y los sindicatos mineros y electricistas aceptaran la política de conciliación obrero-patronal, lo que culminaría, el 7 de abril de 1945 con la firma del pacto obrero patronal, celebrado entre la CTM y la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación que procuraba la cooperación en la batalla de la producción, para robustecer la economía nacional y lograr la independencia económica de México, con renuncia de la huelga, que solo se utilizaría en casos extremos.

Sin embargo, durante la presidencia de Ávila Camacho no todo fue contrario a los intereses de la clase trabajadora. El 31 de diciembre de 1942 se publicó la ley que crearía el régimen del Seguro Social. Además, en ese mismo periodo nace la Confederación de Obreros y Campesinos de México (COCM), organismo sindical que sustentaba su ideología en la lucha de clases.

Guadalupe Rivera Marín³⁹ afirma que, el periodo de 1940 a 1946 acusa una sensible disminución en el nivel de sindicalización y un alza continua de los precios; opinión que se comparte, ya que, en esa época, además de que se luchó por combatir la fuerza de los trabajadores unidos a través de los sindicatos, se dio una época dura

³⁸ *Ibidem*, p. 380.

³⁹ *Ibidem*, p. 264.

para la economía de los trabajadores, pues al haber una gran inflación, por los motivos ya expuestos, los precios de los artículos de primera necesidad sufrían un alza constante.

1.9.3.2.1 Hacia el capitalismo rampante

El periodo presidencial de Miguel Alemán Valdés (1946-1952) se distingue por un proceso gravísimo de inflación y una devaluación de la moneda mexicana respecto del dólar. Durante este periodo la CTM expulsa a Lombardo Toledano y es controlada por el grupo de Fidel Velásquez; de manera emblemática se cambia el lema de esta asociación, que durante el periodo en el cual fue dirigida por Lombardo Toledano usaba el lema “Por una sociedad sin clases” y después de la expulsión de éste, utiliza como lema “Por la emancipación de México”.

La CTM, ya sin Lombardo, abandonó la CTAL (Confederación de Trabajadores de la América Latina), más o menos orientada en la línea izquierdista internacional, para formar parte de la organización, controlada por los estadounidenses, ORIT.

En ese periodo el sindicato ferrocarrilero enfrentó un grave problema, entre Luis Gómez Z. y Valentín Campa, por una parte, y por la otra Jesús Díaz de León “El Charro”, el cual culminó con el encarcelamiento de los líderes de la oposición: Gómez Z. y Campa, dando nacimiento al “charrismo sindical” nombre derivado del apodo de Díaz de León. Fue entonces cuando el gobierno, el cual manifestaba su no intervención en asuntos internos de los sindicatos, adujo que era necesario intervenir cuando los problemas eran de “interés nacional”.

A propósito de este fenómeno nos dice Antonio Alonso que esta nueva modalidad de control sindical puede distinguirse por lo siguiente:

- a) Empleo de las fuerzas armadas del poder público para apoyar una dirección sindical;
- b) uso sistemático de la violencia;
- c) violación permanente de los derechos sindicales de los trabajadores;
- d) total abandono de los métodos democráticos;
- e) malversación y robo de los fondos sindicales;

- f) tráfico deshonesto de los intereses obreros; y,
- g) convivencia de los líderes espurios con el gobierno y los capitalistas.⁴⁰

Al final de este periodo, el 30 de abril de 1952, se constituye la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC).

Como puede verse, durante la presidencia de Miguel Alemán Valdés se reafirma la corrupción del movimiento sindical que ya venía dándose.

1.9.3.1.2 Los primeros intentos de autonomía sindical

El auge económico alemanista fue seguido de una retracción económica –con una dramática, nueva devaluación de la moneda- que tuvo que enfrentar el nuevo Presidente, Adolfo Ruiz Cortines (1952-1958). En ese proceso, surgieron, a pesar de la afirmación del charrismo, los movimientos emancipadores en el seno de los sindicatos.

El 7 de marzo de 1955 se crea, como un medio para lograr la unidad a nivel de dirigentes de las principales centrales, el Bloque de Unidad Obrera. Entre los maestros nace el Movimiento Revolucionario del Magisterio (abril de 1958), que es severamente reprimido. Entre los trabajadores ferrocarrileros y petroleros surgen movimientos que intentan “...la anulación del líder sindical como cauce institucional de resolución de las demandas”⁴¹

A estos movimientos los grupos sindicales gobiernistas responden con una postura nacionalista, que no es más que la expresión de miedo ante la posibilidad de perder sus posiciones de ventaja. Lo anterior se evidencia en la declaración hecha por Fidel Velásquez, ante el LIX Consejo Nacional de la CTM:

“La intervención de nuestra central en la política nacional, no es oficiosa {...} se efectúa en función de un compromiso solemne en condiciones de dignidad y decoro con el propósito de fortalecer las instituciones nacionales y con el mejor

⁴⁰ Alonso, Antonio, *El movimiento ferrocarrilero en México 1958-1959*, México, Fondo de Cultura Económica, 1972, p. 98.

⁴¹ *Ibidem*, p. 108.

deseo de servir a la causa que representa la Revolución Mexicana, que es la misma que sostiene el proletariado...”⁴²

El periodo presidencial de Ruiz Cortines se caracterizó por una afirmación de las posiciones, ya para entonces tradicionales, del movimiento obrero mediatizado.

La etapa de las contradicciones

Al tomar posesión de la Presidencia de la República Adolfo López Mateos, se renueva la esperanza de los movimientos obreros contrarios al viejo aparato del sindicalista, ya que se piensa que, al ser López Mateos un presidente progresista y con conocimiento profundo de la materia obrera, derivada de su experiencia como Secretario del Trabajo y de la Previsión Social en el gabinete de Ruiz Cortines, daría impulso a esos movimientos.

Sin embargo, la posición del gobierno de López Mateos se deja ver cuando, el sindicato ferrocarrilero dirigido por Demetrio Vallejo, demanda una revisión al contrato colectivo de trabajo, en donde se reclama la mejora de los salarios. Al no ser escuchado, el sindicato determina llevar a cabo paros de hecho que coinciden con las vacaciones de Semana Santa y desquician el transporte nacional. El 23 de marzo de 1959, Vallejo es detenido y se inicia la represión, con intervención principal del Ejército, que alcanza su máxima expresión el día 28, siendo detenidos miles de trabajadores, incluyendo petroleros y maestros y despedidos otros nueve mil.

López Mateos trató de amortiguar los perniciosos efectos de su conducta produciendo reformas importantes a la legislación laboral. En diciembre de 1960, por iniciativa suya, se modifica el art. 123 constitucional adicionándolo con el inciso B), relativo a los trabajadores al servicio del Estado. En diciembre de 1962, se reforma de nuevo el art. 123 en lo relativo al trabajo de menores y mujeres, elevando a 14 años la edad mínima para trabajar; se modifica el sistema de fijación de los salarios mínimos, que a partir de entonces serán determinados por zonas económicas; se establece la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas en una fórmula distinta de la señalada por el Constituyente en 1917 y se define la estabilidad en el empleo.

⁴² *Ibidem*, p. 131.

Es de hacer notar que, al participar las empresas estatales en la lucha de clases, el Estado mexicano rompió las estructuras constitucionales inventando la requisita para hacer nugatorio el derecho de huelga, violó la libertad sindical y transformó en delito –el de disolución social- cualquier actitud que pudiera ser contraria a sus intereses.

La requisita se creó por el estado de excepción que constituía la segunda guerra mundial, y se aplicaba una vez estallada la huelga; el presidente Miguel Alemán implementó que la requisita se aplicara antes de que estallara la huelga; para así anular ese derecho.⁴³

La crisis

En el periodo presidencial de Gustavo Díaz Ordaz (1964-1970), y a raíz del gran descontento social existente en la época, se dio la represión ocurrida el 2 de octubre de 1968, represión en la que no sólo fueron agredidos estudiantes, sino que fue en contra de toda la sociedad, matando a estudiantes, obreros y/o civiles.

Es entonces cuando se ve claramente la posición de los líderes de la CTM, la central sindical más importante en ese entonces, la cual refleja una pérdida de la conciencia de clase que debieron de tener sus dirigentes, lo anterior se sintetiza en las palabras pronunciadas por Fidel Velásquez en ocasión de la Asamblea celebrada por la Federación de Trabajadores del Distrito Federal:

“La CTM hasta ahora no ha recurrido a la violencia en ningún caso para contrarrestar el movimiento llamado estudiantil; ha luchado contra él con las ideas, y está dispuesto a seguir luchado con ellas porque creemos que estamos en condiciones de controvertir con los llamados estudiantes en cualquier terreno en que quieran colocarnos, pero si nos vemos agredidos por los estudiantes, si tratan de lesionar la estructura sindical, si pretenden minar la unidad de la organización, romper la disciplina, afectar los derechos de los trabajadores y usar para esto la violencia, deseamos advertir a los trabajadores que debemos estar

⁴³ Alzaga, Oscar, “Breve semblanza de Mario Pavón Flores”, *Revista de la Universidad Obrera*, México, 2007, núm. 3, marzo 2007, revista mensual, p.23.

dispuestos a controvertir, sí, con las ideas, pero contestar con violencia a la violencia que se manifiesta contra de la organización obrera.”⁴⁴

En ese discurso se ve claramente como el líder de la CTM ve amenazada la estructura que lo sostiene en el poder, por el grupo de estudiantes que, lo que pugnaban era precisamente por una sociedad más igualitaria, lo que, por obvias razones, vendría a beneficiar a la clase trabajadora.

1.9.3.2.3 La ley federal del trabajo de 1 de mayo de 1970

Es importante advertir que, después de 1917, no se puede hablar de conquistas por parte de la clase trabajadora, sino de simples amigables composiciones entre líderes corruptos, empresarios y gobierno. La ley del 1° de mayo de 1970 no fue la excepción a esta regla; Néstor de Buen⁴⁵ afirma que fue el premio a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su apoyo en los sucesos de 1968.

En 1967, el presidente Díaz Ordaz designó una comisión para formular el anteproyecto de la nueva ley. Ese anteproyecto se remitió a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista.

La clase patronal presentó un estudio que se dividía en tres partes: aspectos no objetables; aspectos objetables, subdivididos en conflictivos, administrativos y económicos; y aspectos inaceptables. De éstos últimos recuerda De la Cueva:

“La nueva ley, al igual que su antecesora, aunque reconocen derechos de la clase trabajadora, son leyes creadas para una economía capitalista y burguesa. Se introdujeron aspectos importantes tales como la referencia a la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad, el concepto de empleado de confianza, las normas sobre agentes de comercio y, en especial, de seguros, trabajo a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casas habitación.”⁴⁶

⁴⁴ Villalobos, Jorge, *El movimiento estudiantil de México*, julio-diciembre de 1968, México, Universal, 1969, pp. 463-464.

⁴⁵ *Ibidem*, nota 31, p. 391.

⁴⁶ De la Cueva, Mario, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 2000, p. 139.

1.9.3.3 Tercera etapa (1970-a 1982)

El gobierno del presidente Luís Echeverría Álvarez (1970-1976)

En el periodo del Presidente Luis Echeverría se pusieron en práctica las comisiones tripartitas, integradas por el Estado, los representantes del capital y los representantes de la clase trabajadora. Estas comisiones, que hasta la fecha funcionan, apoyan al poder legislativo en materias de interés social.

Del resultado de estas comisiones es de destacarse la creación del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), como una institución financiera, igualmente de integración tripartita. Al crearse esta Institución, se pensó que era el gobierno a quien correspondía promover el funcionamiento armonioso de la economía y suscitar la participación responsable de todos los mexicanos en la obra del desarrollo. Echeverría dijo “Concibo la tarea del gobernante como la de un coordinador de los esfuerzos nacionales que busca salvar las contradicciones derivadas de la estructura económica y poner los intereses superiores del país por encima de cualquier interés particular”⁴⁷

MOVIMIENTO OBRERO EN TIEMPOS DE ECHEVERRÍA

Existieron dos movimientos de la clase trabajadora importantes en la época de Echeverría: el primero fue por parte de los trabajadores bancarios (1971), para que se registraran los sindicatos que habían formado; y el otro fue la huelga de hecho que llevaron a cabo los maestros universitarios (1971 – 1972).

Con los empleados bancarios era el problema que, al establecer el Reglamento que regulaba las relaciones de trabajo entre las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares y sus empleados, el trato de relaciones individuales de trabajo exclusivamente, excluía la posibilidad de constituir sindicatos. Aunque derivado de este movimiento los empleados bancarios lograron ciertas mejoras en las relaciones de trabajo, tales como la jornada de 40 hrs. semanales de trabajo, la autoridad no les reconoció el derecho de constituirse en sindicatos.

Del discurso se desprende la esencia del equilibrio que debe de privar en las relaciones entre capital y trabajo, y que, desafortunadamente, por la propia naturaleza del ser humano, se hace tan difícil de obtener, y por lo que, es necesaria la presencia del Estado precisamente para lograr esa equidad entre los desiguales.

El problema universitario fue de mayores proporciones. El Estado adujo que no podía intervenir en el conflicto porque había que respetar la autonomía universitaria, pero, a su vez, sí intervino negando el registro de un sindicato universitario STEUNAM; las razones por las que negó el registro fueron que: toda vez que la Universidad no persigue fines de lucro, no tiene el carácter de empresa y, en todo caso, por ser un organismo descentralizado, habría de solicitarse el registro ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado.

A efecto de darle fin al problema en la UNAM, se celebró un “convenio” colectivo, insistiendo en que no podía dársele el nombre de contrato ya que la universidad no era una empresa. La agitación no concluyó ahí, y el personal académico constituyó de hecho, o constitucionalmente el Sindicato de Personal Académico de la UNAM (APAUNAM).

LA CRISIS ECONÓMICA

Como ya se hizo referencia, en 1973 comenzó un proceso inflacionario que trajo un alza en los precios, lo que motivó una reacción obrera que se reflejó en un emplazamiento nacional a huelga, planeado por todas las organizaciones sindicales, dependientes e independientes, para lograr un incremento salarial de emergencia. No obstante que no se había seguido el proceso legal para ese emplazamiento, el Gobierno reunió a la Comisión Nacional Tripartita para obtener una “recomendación” que permitiera el alza salarial por vía de convenio: se logró un aumento del veinte por ciento de los salarios hasta por cuatro mil quinientos pesos y un aumento fijo de novecientos pesos para los salarios mayores.

El alza salarial no fue suficiente. Un año después, en septiembre de 1974, se produjo otro emplazamiento masivo. La recomendación tripartita incrementó los salarios en un veintidós por ciento con una cuota fija de un mil cien pesos para los salarios superiores a cinco mil pesos.

Fue por estos sucesos que, el 1° de mayo de 1975 entró en vigor la modificación y adición de diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo que determinaron la revisión anual de los salarios mínimos y de los tabuladores por cuota diaria de los contratos colectivos de trabajo, conservándose la revisión bienal del resto del articulado.

El 1° de enero de 1976 se estableció un nuevo salario mínimo general que en el Distrito Federal se fijó en un veinticuatro por ciento por arriba del anterior, sirviendo la misma tasa de modelo para las revisiones de los contratos colectivos de trabajo.

Las fuertes alzas salariales provocaron el cierre de las empresas, surgiendo así el problema del desempleo.

El gobierno del presidente José López Portillo (1976-1982)

Al tomar posesión de la presidencia, el Lic. José López Portillo se comprometió, conjuntamente con la iniciativa privada y la clase trabajadora, a observar una política de austeridad, que consistiría, en esencia, en una restricción consentida y consciente en los aumentos salariales y en los precios de venta de las mercancías; a este compromiso se le dio el nombre de “Alianza para la producción”.

El Estado, cumpliendo la parte del compromiso que a él le correspondía, limitó la tasa de incremento de los salarios mínimos generales que en el Distrito Federal fue de diez por ciento en enero de 1977, con ligeros aumentos en los dos años siguientes (doce punto ocho por ciento en 1978 y trece y medio por ciento en enero de 1979). Los sindicatos, a su vez, en las revisiones de los contratos colectivos, adoptaron esas tarifas. Sin embargo, el sector privado no cumplió su parte del acuerdo, y los precios se siguieron disparando. Este incumplimiento patronal agravó las tensiones sociales. Cada vez fueron más frecuentes las huelgas y cada vez más altas las pretensiones de aumento que hacían valer los sindicatos.

En esos tiempos, el Estado llegó a obtener ingresos considerables provenientes del incremento de la producción petrolera, lo que cayó en un abuso de la explotación petrolera y en evidentes despilfarros de los recursos provenientes de ésta. Al descender de manera dramática los precios del petróleo a finales de 1981, trajo una devaluación de la moneda, lo cual fue el detonador ominoso de una crisis irreversible, que terminó con la fuga de capitales.

Derivado de lo anterior, al rendir su último informe presidencial, José López Portillo decretó la nacionalización de la Banca y el control de cambios.

López Portillo puso de manifiesto su preocupación por los problemas sociales, introduciendo reformas y adiciones importantes en nuestro régimen constitucional y legal, y que fueron las siguientes:

Se modificó el Art. 123 de la Constitución, adicionando un párrafo inicial que consagró el derecho de toda persona a un trabajo digno y socialmente útil. Además, se sustituyó la antigua fracción XIII del Apartado A, cuyo texto pasó a formar parte de la fracción XII, dando entrada a la obligación patronal de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

Se agregó un nuevo capítulo al Título cuarto de la Ley Federal del Trabajo, con el número III Bis, destinado a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores (arts. 153-A a 153-X).

Se creó un capítulo especial a la Ley Federal del Trabajo, para regular la situación de los médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad (Capítulo XVI del Título Sexto, arts. 353-A a 353-I).

Se modificó sustancialmente el derecho procesal del trabajo, atribuyéndole un sentido tutelar del que antes carecía.

Por último, se incorporó un nuevo Capítulo a la Ley Laboral, el XVII, al Título Sexto, para resolver el problema de los trabajadores universitarios, en el que se limitó a sindicatos gremiales y de empresa (de institución, de acuerdo a la nomenclatura especial) los que podían constituir los trabajadores universitarios, medida que resolvió antiguos conflictos, aunque, en el fondo, limitó la libertad sindical de esos trabajadores.

CAPÍTULO 2

CUARTA ETAPA (1982 – a la fecha)

Hasta antes del ascenso a la Presidencia de Miguel de la Madrid Hurtado, los gobiernos defendían el patrimonio nacional contra la excesiva penetración extranjera, lo cual amplió y protegió el mercado interno.

En 1982, a raíz de las presiones de los grandes capitales y de los organismos internacionales tales como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, México comenzó a adoptar una política de corte neoliberal, en la cual, se afirma que el Estado debe de actuar por omisión, lo cual ha permitido, en repetidas ocasiones, que en la práctica se hagan nugatorios los derechos de la clase trabajadora.

“Las reformas son inspiradas o preconizadas por gobiernos y empresas transnacionales de los países desarrollados, por instituciones financieras internacionales (Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo, OCDE), y por fuerzas e instituciones del interior, de acuerdo con sus particulares intereses y diagnósticos. A la búsqueda de la estabilización según algunos indicadores macroeconómicos y para la garantía del pago de la deuda externa, se agregan los intentos anti cíclicos, de crecimiento extravertido y de reforma del Estado.

Se pretende reemplazar la industrialización sustitutiva de importaciones con fuerte proteccionismo estatal, por una industrialización orientada a la exportación y a la atracción de inversiones extranjeras, con amplia apertura comercial y financiera a una economía transnacionalizada y reestructurada por la nueva división mundial del trabajo.

La Reforma del Estado es colocada bajo el signo de la liberalización económica, como premisa e instrumento para el pago de la deuda, la estabilización financiera, la superación de la crisis y el logro del crecimiento. La reforma del Estado. Se busca darle una ubicación secundaria y una función supletoria respecto a las áreas económicas-financieras; funcionalizarlo respecto a la

liberalización. Lo social y lo político son subordinados a lo económico-financiero.”⁴⁸

Es a partir del gobierno de Miguel de la Madrid, que México comienza a abrir sus fronteras y a adoptar políticas neoliberales.

2.1 EL NEOLIBERALISMO Y LA GLOBALIZACIÓN DE MERCADOS

El neoliberalismo parte de los siguientes conceptos: “La vida no es equitativa. La creencia de que el Estado puede rectificar lo que la naturaleza ha producido es una falacia. Los proyectos paternalistas reducen el incentivo al trabajo, al ahorro y a la innovación; impiden la acumulación de capital y limitan la libertad.”⁴⁹

En tanto, George Soros afirma:

En vez de defender ciertos valores intrínsecos, los dirigentes políticos desean ser elegidos a toda costa; y en virtud de la ideología dominante del fundamentalismo del mercado o individualismo sin ataduras, esta forma de comportamiento se considera natural, racional e incluso quizá deseable para los políticos. Esta actitud hacia la política va en detrimento del postulado sobre el que se construyó el principio de la democracia representativa. La contradicción entre los intereses personales y públicos de los políticos siempre ha estado presente, naturalmente, pero se ha agravado sobremanera debido a las actitudes dominantes que anteponen el éxito medido en dinero a valores intrínsecos como la honestidad (...) la supremacía del afán de lucro y el ocaso de la eficacia del proceso de toma de decisiones colectivas se han reforzado, mutuamente de manera reflexiva. La promoción del interés personal a la categoría de principio moral ha corrompido la política y el fracaso de la política se ha convertido en el argumento más poderoso a favor de conceder a los mercados más carta blanca si cabe.⁵⁰

En este orden de ideas, señala Friedman: “Una mayor demanda en los productos, redundará en un salario más elevado para los que intervienen en su producción”⁵¹ El neoliberalismo justifica el por qué es necesario buscar la mayor

⁴⁸ Kaplan, Marcos, *Estado y Globalización*, México, UNAM, p. 262.

⁴⁹ Friedman, Milton, *La libertad de elegir*, México, Grijalbo, 1985, p. 12.

⁵⁰ Soros, George, *La crisis del capitalismo global*, Barcelona, Contra Punto, 2002, p. 27.

⁵¹ *Ibidem*, nota 87, p. 125.

ganancia a menor costo, ya que, si existe una gran ganancia, ésta se verá reflejada en el bolsillo de todos los integrantes de la sociedad, los cuales tendrán más dinero para poder comprar, y así incrementar la demanda de los productos, con lo cual los salarios se elevan.

El anterior argumento se basa en la pura lógica, siempre partiendo de la premisa que el mercado busca el equilibrio, pero cuando dicha lógica se aplica a la realidad, tal premisa constituye una distorsión importante, ya que es demasiado simplista el pensar que en una relación entre dos o más, todos obtienen ganancias, ya que de lo contrario, según los neoliberales, el supuesto perdedor no se enrolaría en una relación de esa naturaleza.⁵² En la realidad

“Un alto nivel de vida sólo es posible para quienes controlan las tecnologías de producción más avanzadas. Un país que fabrica mercancías de la segunda revolución industrial (coches, acero, etc), tiene que contentarse con los salarios de México o Corea. Hoy día, los altos salarios sólo pueden ser resultado de los productos de la tercera revolución industrial: la informática, la biotecnología, la tecnología espacial, las nuevas energías y los nuevos materiales.”⁵³

El crecimiento no beneficia necesariamente a todos. “No es verdad que la marea alta levanta todos los barcos”⁵⁴

Pedro Montes afirma que, en el neoliberalismo hay una compulsión muy fuerte por competir, y al enrolarse en ella, los Estados se olvidan del bien común, y, conquistas históricas o tendencias que se consideraban valores culturales, tales como el empleo, el derecho a huelga, la seguridad social, etc., están gravemente amenazados, registrándose un retroceso en la sociedad.⁵⁵

El neoliberalismo, por muchos llamado el fundamentalismo del mercado, afirma que los mercados son perfectos, y que si no se obtiene el pleno empleo, no es porque los mercados fallen, sino debido a sindicatos corruptos, gobiernos proteccionistas, y lo más importante, a salarios altos; por lo tanto, la solución es obvia, reducción de

⁵² Ibidem, nota 88, pp. 25-32.

⁵³ Chomsky, Noam y Dietrich, Hanz, *La sociedad global*, México, Siglo XXI, 2003, p. 53.

⁵⁴ Stiglitz, Joseph Eugene, *El malestar en la globalización*, Madrid, Taurus, 2002, p 62.

⁵⁵ Montes, Pedro, *El desorden neoliberal*, España, Trota, 1996, p. 196.

salarios. Si los salarios se reducen, los empresarios tendrán capacidad de emplear a más personal, lo cual, en la realidad no ha sucedido.

“Es evidente la falsedad de la lógica neoliberal, ya que en los países que han adoptado políticas que incluyen reformas estructurales que prescriben la disminución de la presencia del Estado tanto en la economía como en el bienestar social, el exceso de oferta de mano de obra consecuencia del profundo y extendido desempleo ha generado una precarización en la clase trabajadora cada vez más empobrecida.”⁵⁶

Los neoliberales afirman que una política económica basada en la libertad que cada quien tiene para allegarse de sus propios medios de subsistencia, alienta a todos los integrantes de la sociedad a luchar para su propia supervivencia, lo que consecuentemente trae un perfecto equilibrio y armonía en la sociedad.

Lo que el anterior postulado no contempla, es que en la actualidad, el capital tiene más movilidad que los otros factores de producción, y el capital financiero es más móvil aún que la inversión directa. “El capital financiero se desplaza allí donde obtiene mejores recompensas.”⁵⁷

Otro factor que el neoliberalismo no contempla, es que las oportunidades cada vez se reducen más, ya que por el avance que ha existido en la ciencia y tecnología, los trabajadores que no cuentan con un alto nivel de capacitación son excluidos, pues el obrero que únicamente realiza actividades repetitivas y mecánicas, está siendo sustituido por máquinas y robots.

George Soros opina “Según el fundamentalismo del mercado, todas las actividades sociales y las interacciones humanas deben considerarse relaciones transaccionales y contractuales y volarse en función de un único común denominador, el dinero.”⁵⁸ Es decir, de acuerdo con Soros, la idea de que algunos valores pueden no ser negociables no se reconoce o, más exactamente, tales valores se excluyen del ámbito de la economía. En términos generales, sólo se incluyen las preferencias individuales, mientras que las necesidades colectivas se pasan por alto. Esto significa

⁵⁶ Sotelo Valencia, Adrián, *Globalización y precariedad del trabajo en México*, México, El Caballito, S.A., 1999. p. 16.

⁵⁷ *Ibidem*, nota 88, p. 21.

⁵⁸ *Idem*.

que toda la esfera social y política queda sin explicar. Si fuera válido el argumento de los fundamentalistas del mercado según el cual la mejor manera de servir al interés común es tratar de satisfacer el interés propio, no se causaría un gran perjuicio. Pero el que se llegue a esa conclusión ignorando las necesidades colectivas elude el problema.

Cabe destacar que las políticas neoliberales promueven el espíritu de competencia entre los trabajadores de diversas naciones, lo que destruye la conciencia de clase que debería de imperar en éstos para, unidos, poder defender mejor sus intereses.

Es evidente que la falta de un salario mínimo para cierto tipo de trabajo que imperara en todo el mundo, o al menos entre los países que tienen tratados de libre comercio, evitaría que las fábricas se desplazaran a lugares en donde los costos laborales son “más bajos”.

Sotelo Valencia nos dice:

“La precarización y los mercados de trabajo se vislumbran como dispositivos que tienden a constituirse estructuralmente dentro del funcionamiento de las economías y de las modernas relaciones sociales, a lo que están coadyuvando: la revolución tecnológica actual; la flexibilidad del trabajo; las políticas de ajuste y, particularmente, las reformas a los ordenamientos jurídico laborales...”⁵⁹

Las grandes empresas justifican su demanda de revisión del derecho al trabajo y de la seguridad social a partir de la idea de que la competencia se ha mundializado y se escapa de los arreglos oligopólicos nacionales que prevalecían todavía durante los años 60 en el seno de las economías industrializadas grandes o medianas⁶⁰

De aquí se desprende que, gracias al neoliberalismo y a la globalización de los mercados, los grandes capitales se han podido organizar, de manera tal que no hay fronteras que les impidan obtener grandes ganancias.

Es por lo que, tomando el ejemplo de cómo el capital se ha fortalecido a través de la unión y transnacionalización, los trabajadores de los países firmantes del Tratado de Libre Comercio de Norteamérica deberían asociarse a efecto de demandar la

⁵⁹ *Ibidem*, nota 94, p. 16.

⁶⁰ *Ibidem*, p. 25.

uniformidad de las condiciones de trabajo primordiales, esto es: a trabajo igual, igual salario y misma jornada, lo que beneficiaría a toda la clase trabajadora de los países miembros del TLC.

A partir del gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado se comenzaron a abrir las fronteras a los mercados, lo cual ha resultado perjudicial para los trabajadores mexicanos.

El presidente Miguel de la Madrid firmó la entrada a la Organización Mundial de Comercio (OMC), y con ésta a todos los Organismos Multilaterales. El presidente Carlos Salinas de Gortari firmó el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), que refuerza los ordenamientos de la OMC y nos amarra firmemente a la Economía Norteamericana, con las reglas indicadas en la OMC y el Consenso de Washington. El presidente Ernesto Zedillo Ponce de León firmó el Acuerdo Marco con Los Estados Unidos de América, este acuerdo amplía al TLCAN y define con claridad el rumbo de nación que los EUA quieren en México y el presidente Vicente Fox Quesada – fase Terminal del Salinismo - firmó la Alianza para la Seguridad y Prosperidad de América del Norte (ASPAN), sin que haya sido presentado al Congreso de la Unión. Este acuerdo cierra el Proyecto de Nación de los EUA, no de México.

La política laboral del presidente Felipe Calderón Hinojosa es neoliberal, pues, se ha incentivado a los grandes capitales a invertir en México, se han creado legislaciones que benefician únicamente a las grandes empresas por la creación de nuevos empleos, pero, se han castigado los salarios, el poder adquisitivo del salario mínimo no ha sido mejorado, es decir, se ha empobrecido aún más a la clase trabajadora, con fuertes golpes a sus organizaciones.

Un ejemplo de ello es su “legislación del primer empleo”, legislación que consiste en una serie de beneficios fiscales que se incluyeron en la Ley del Impuesto Sobre la Renta para las empresas que creen nuevos puestos de trabajo y que esos nuevos puestos de trabajo sean ocupados por trabajadores que nunca antes hayan estado inscritos como trabajadores en el Seguro Social. Al leer uno la reforma de la Ley del Impuesto sobre la Renta publicada en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 2010, uno se percata que únicamente podrán acceder a estos beneficios las empresas lo suficientemente solventes como para crear nuevos puestos de trabajo sin hacer

desaparecer otros, lo cual evidencia el espíritu demagógico y neoliberal de la famosa “legislación del primer empleo” tan prometida desde un principio por Felipe Calderón.

Por otro lado, la política del gobierno de Felipe Calderón fue la misma que la de sus antecesores neoliberales: castigar los salarios en beneficio de la productividad.

2.2 LA REFORMA LABORAL PUBLICADA EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012

La historia de la reforma laboral publicada el 30 de noviembre de 2012 comienza al inicio de la presidencia de Carlos Salinas de Gortari y con la promesa de alcanzar el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, se propuso una reforma laboral acorde a los requerimientos de la clase empresarial. La globalización de la economía de mercado y de la producción, la modernización de los procesos productivos que implican la reducción de costos, la necesidad de proporcionar mayor confianza a los inversionistas, la elevación de la productividad y la calidad de los productos fueron los principales elementos discursivos utilizados para promover el cambio en la legislación laboral en aras de alcanzar una mayor competitividad en la globalización.

Rechazada por la Cámara de Diputados desde 1989, la reforma laboral salinista se impuso mediante la sustitución del salario integrado por bonos de productividad, lo cual repercute negativamente en las prestaciones y la cotización de la jubilación, además de mantener una política de reducción salarial en aras de alcanzar la estabilidad e precios.

Durante su gestión como presidente de México, Ernesto Zedillo propuso la reforma laboral de 1998, la cual nuevamente fue rechazada, pero se aprueba la reforma a la ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, lo cual convierte en activos financieros privados a las pensiones de los trabajadores, de tal manera que sin modificar la ley laboral, se consigue la gran paradoja de que el sector obrero financie al gran capital financiero.

Si bien es cierto que hasta este 30 de noviembre de 2012 fue aprobada la reforma laboral, ésta había avanzado paulatinamente desde 1989 y, en suma, de lo que se trata, es de darle carácter de ley a las prácticas utilizadas por el sector patronal, , tratándose de un mercado laboral ya flexible donde la legislación laboral se transgrede

ante el beneplácito de la Secretaria del Trabajo, encomendada a un representante de los empresarios.

De conformidad con el decreto de fecha 30 de noviembre de 2012, el día 1° de diciembre de 2012, entraron en vigor diversas disposiciones que reforman, adicionan y derogan La Ley Federal del Trabajo, mismas que fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación.

1. Se incluye el término de trabajo digno o decente, que es una figura de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y es congruente con la Constitución Política, este término va aparejado con la justicia social y prohíbe cualquier forma de discriminación. El trabajo digno incluye: seguridad en el empleo, seguridad social y salario remunerador.
2. Se incluyen aspectos como la capacitación continua, productividad con beneficios compartidos, competitividad; de ahí, la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad (CMCAP), que es obligatoria para empresas de más de 50 trabajadores.
3. Se regula el régimen de Contratista o subcontratación, el cual deberá cumplir con determinados requisitos, sin los cuales, el contratante se considerará como patrón, para todos los efectos de la Ley. Incluyendo las de materia de seguridad social. La empresa contratante, debe cerciorarse que el contratista cuenta con la documentación y elementos propios para cumplir con las obligaciones que deriven de sus trabajadores. Tiene aplicación a los outsourcing totalitarios y/o privados, ejemplo: Banca, Embotelladoras.
4. Se amplía la protección de trabajadores mexicanos que deben trabajar en el extranjero y la regulación para los empleadores extranjeros.
5. Se prohíbe el trabajo para menores de 14 años, fuera del círculo familiar.
6. A los contratos de trabajo, es necesario adicionar datos del trabajador, tales como: CURP y RFC del trabajador.

7. Debe indicar en el contrato, el tipo de relación de trabajo, en el que se incluyen actualmente la de capacitación inicial, así como determinar si está sujeta a un período de prueba.
8. La relación de trabajo para capacitación inicial, con una vigencia máxima de 3 meses, o de seis cuando sea para puestos de dirección, gerenciales o trabajos especializados, y solo para verificar que el trabajador cuenta con los conocimientos para desarrollar el trabajo.
9. En las relaciones por tiempo indeterminado, puede fijarse un período a prueba de 30 días, con la finalidad de verificar si el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo. Dicho período puede extenderse hasta 180 días, dependiendo del trabajo contratado y la categoría. Ejemplo: en puestos gerenciales, de dirección o trabajos especializados.
10. No puede aplicarse de manera simultánea o sucesiva períodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, cuando concluida la relación surja otra con el mismo patrón.
11. En materia de rescisión de las relaciones de trabajo, el patrón debe entregar personalmente al trabajador, al momento del despido, un escrito que refiera claramente la conducta que refiere la rescisión, o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que esta última sea quien le notifique. La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, determina la separación no justificada y por lo tanto la nulidad del despido.
12. Se obliga a los abogados a tener cedula profesional o carta certificada de pasante para poder entablar un juicio.
13. En caso de un juicio laboral, si no se comprueba la causa de la rescisión, deberá cubrirse el pago de hasta doce meses del último salario del empleado por salarios vencidos, computados desde la fecha del despido, independientemente de cualquier otra prestación a la que resulte condenada la empresa.

14. Si en el plazo de 12 meses el juicio no ha concluido, el laudo es favorable por considerarse que el despido fue injustificado, y este no se ha cumplido, debe cubrirse, además, el pago de intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salarios, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.
15. La igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón, con la finalidad de eliminar la discriminación contra las mujeres o anular sus derechos humanos en el ámbito laboral. Suponiendo las mismas oportunidades para hombres y mujeres.
16. Se clarifica el hostigamiento y el acoso sexual.
17. Se amplía la regulación para la capacitación, adiestramiento, formación para el trabajo y la certificación, así como la productividad y calidad en el trabajo.
18. El pago por unidad de tiempo puede convenirse entre las partes en cuanto al monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales de seguridad social que correspondan a la plaza.
19. Se establece el pago bancario sin costo para el trabajador.
20. Se obliga al patrón a pagar la educación obligatoria al trabajador.
21. Es obligatorio inscribir a la empresa en el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, el cual otorgará crédito a los trabajadores, y acceso a servicios financieros. Las empresas cuentan con doce meses para afiliarse a las empresas ante dicho instituto.
22. El patrón debe dar aviso a la autoridad competente y a los acreedores alimentarios, de la fecha de terminación de la relación laboral, dentro de los cinco días siguientes a la misma.

23. Los centros de trabajo con más de cincuenta empleados, deberán contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.
24. Cumplir con las disposiciones que se emitan, en caso de emergencia sanitaria, proporcionando los elementos necesarios a los trabajadores que señale la autoridad para prevenir enfermedades en caso de declaración de contingencia sanitaria. Y en algunos casos, cubrir el pago del salario, con las especificaciones que la propia ley establece.
25. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en caso de adopción de un infante.
26. Brindar capacitación y adiestramiento a los empleados, misma que debe ser vigilada por la Comisión Mixta de Seguridad y Adiestramiento.
27. Las mujeres trabajadoras disfrutarán de seis semanas de descanso anteriores y seis posteriores al parto. Puede solicitar, previa autorización del médico, con la opinión del patrón y de acuerdo a la naturaleza de su trabajo, transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que el menor naciera con discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser hasta de ocho semanas posteriores al parto, previo el certificado correspondiente. En caso de adopción, disfrutaran de seis semanas de descanso, posteriores al día en que lo reciban.
28. Se define que el período de lactancia es por seis meses, con dos reposos extraordinarios de media hora cada uno para alimentar al menor, o de ser posible, se reducirá la jornada en una hora de su jornada durante dicho período.
29. Se considera como trabajo a domicilio, el que se realiza utilizando tecnologías de la información y comunicación.
30. Se regula la jornada, los horarios y días de descanso de los trabajadores domésticos que habitan en el lugar en donde prestan sus servicios.

31. En caso de muerte de un trabajador, la indemnización a favor de los beneficiarios, será de la cantidad equivalente a cinco mil días de salario (dicha obligación se elimina para el patrón, cuando el empleado se encuentra inscrito ante el IMSS, siendo este último quien debe responder en términos de la legislación aplicable).
32. Se modifica en procedimiento laboral, siendo relevante la admisión de pruebas, mediante elementos aportados por los avances de la ciencia, tales: como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña.
33. Se privilegia la mediación y la Conciliación en las Juntas de Conciliación.
34. Se profesionaliza la justicia laboral y el servicio profesional de carrera.
35. Nuevo procedimiento especial en demandas donde se incluye al IMSS, Infonavit, SAR, Contrato Colectivo de Trabajo, y Contrato Ley.
36. Se otorga validez plena a los convenios celebrados por las partes dentro y fuera de juicio, para dar mayor certidumbre y seguridad jurídica.
37. Se elimina el escalafón ciego y se le da peso a la capacitación, la aptitud y conocimientos.
38. Se da igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y se define el concepto. (Art. 56).
39. En los agentes de comercio, se suprimió la subordinación como condición para este tipo de relaciones, que ya establece la jurisprudencia de la SCJN.
40. Se eliminó la Cláusula de Exclusión.
41. Se establecen y actualizan diversas multas para los patrones que violen la Ley Federal del Trabajo, los reglamentos y disposiciones laborales en materia de inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo, mismas que van de 50 a 5000 veces el salario mínimo.

En el proceso hubo enfrentamientos, sobre regulación, se quitaron otras propuestas novedosas como: el seguro de desempleo que substituya la indemnización constitucional, hubo poco avance en registro público de sindicatos, de CCT, estatutos y RIT, en resumen se hicieron 355 cambios, se añadieron 100 artículos nuevos y se aplicaron 35 derogaciones.

Los nueve primeros artículos fijan principios de la LFT y se consideran los postulados o la génesis de la reforma laboral.

De igual forma, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos emitió su resolución en días pasados, por lo que acordó los salarios mínimos generales y profesionales vigentes a partir del 27 de noviembre de 2012.

Es importante destacar, que la comisión citada, consideró equivalentes las zonas geográficas A y B, por existir una gran similitud entre las estructuras de ingresos en los salarios. Y con la finalidad de no generar confusiones, decidió renombrar la zona geográfica C, como zona geográfica B.

El salario Mínimo General para el Distrito Federal es de 62.33, vigente a partir del 27 de noviembre de 2012, y para la zona geográfica B, es de 59.08.

Los salarios mínimos profesionales se determinan de acuerdo con la actividad que desempeña el empleado, para adecuarlo a la descripción del puesto que corresponde, y al salario vigente a partir del 27 de noviembre de 2012.

La reforma laboral toma el concepto de “trabajo decente” establecido por la OIT, el cual comprende el logro de cuatro objetivos estratégicos: el cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo, la disponibilidad de oportunidades de empleo e ingresos para hombres y mujeres, la protección social para todos y el tripartismo y diálogos social

Se está resaltando la importancia de la capacitación a los trabajadores, deseamos que el Estado destine los recursos necesarios y de la manera más eficiente para lograr su objetivo de elevar el nivel de competencias de los empleados. Un componente clave para la flexibilidad e la oferta laboral son la educación y la capacitación, las cuales crean las habilidades y los conocimientos generales y específicos que permitan a los trabajadores desempeñarse

eficientemente frente a cambiantes requerimientos del proceso productivo y, de esta manera, aumentar su productividad.

La fuerza laboral necesita oportunidades de capacitación continua, adaptadas a los requisitos cambiantes de los mercados.

Un informe titulado Violencia económica en contra de los trabajadores mexicanos, elaborado por la Universidad Obrera de México⁶¹, plantea que la política de contratación salarial en México coloca al país como una de las naciones que tienen los salarios más bajos en América Latina e incluso del mundo. La investigación indica que el abaratamiento de los costos de las empresas y la competitividad de la economía mexicana se basa en el deterioro de los salarios y en la generación de empleos precarios. Al revisar la reforma laboral, en la que se menciona un trabajo decente con un salario remunerador, pero que es omisa en incrementar el salario mínimo a un nivel medio de los países de América, hace, en nuestra opinión, que quede en mera letra la intención del trabajo digno o decente.

En nuestra opinión, la reforma laboral y su resultante flexibilidad del trabajo no impulsarán el crecimiento económico y sólo servirán para solventar el problema del desempleo, el cual se ha cubierto con la migración hacia los Estados Unidos, el empleo informal y la delincuencia. La historia nos ha enseñado que un aumento de inversión de grandes capitales no siempre favorecen al desarrollo humano.

Uno de los argumentos más utilizados por el sector empresarial para exigir la aprobación de la reforma laboral fue la necesaria elevación de la productividad, a partir de reducir los costos laborales. La baja productividad no es consecuencia de un aparente mercado laboral rígido que desincentiva la inversión, sino que el problema de la baja productividad recae en factores como la fijación institucional del salario, la alta informalidad en el mercado laboral, la configuración desigual en las fuentes de financiamiento acompañada de un sector financiero que ofrece créditos onerosos a las empresas, escasa investigación científica y tecnológica, la importación de bienes de consumo final y alimentario y la informalidad.

El crecimiento de la economía nacional, así como la disminución de la pobreza y de la tasa de desempleo, no se obtendrá con la reforma laboral. Lo realmente necesario es aplicar realmente el contenido del artículo 123 Constitucional, fundamentalmente el derecho al empleo, a un

⁶¹ Juárez Sánchez, Laura, “Violencia económica en contra de los trabajadores mexicanos”, Revista Trabajadores, México, Vol. I, Núm. I, ene – feb 2012, p.25

salario digno y a la libertad sindical; derechos sociales legítimamente ganados por los trabajadores, pero que el gran capital ha convertido en recursos mercantiles susceptibles de ser apropiados para convertirse en ganancias de las empresas.

Esta reforma amplía la gama de contratos disponibles, añadiendo una serie de contratos de duración determinada, adicionando el periodo a prueba, facilitando modalidades de subcontratación y abaratando el despido.

Un discurso muy recurrente al momento de discutir la reforma laboral fue el de que era necesaria una mayor flexibilidad de la institucionalidad laboral en respuesta a los cambios de las condiciones económicas y tecnológicas; sin embargo, nunca quedó claro que elementos habría que flexibilizar. Específicamente el discurso político empresarial a favor de una mayor flexibilidad laboral frecuentemente carece de especificaciones en este sentido. Este discurso general dificulta un análisis pormenorizado de las regulaciones que merecen una revisión tomando en cuenta el nuevo contexto económico y social.

El análisis de la flexibilidad del mercado de trabajo enfrenta el problema de que frecuentemente existe una discrepancia entre la regulación formal y la realidad del mercado laboral. A lo largo del contenido de la reforma laboral, se observa una tendencia hacia una menor intervención directa por parte del Estado, lo cual probablemente tendrá implicaciones desfavorables para los trabajadores.

En nuestra consideración, hubiese sido una reforma realmente estructural la que hubiese tratado el fondo del sindicalismo, haciendo abierta y descentralizada la negociación colectiva, eliminando la intervención del capital en los fondos financieros de los sindicatos, lo cual otorgaría una mayor autonomía y sentido de pertenencia de los trabajadores. No debemos olvidar que no se tocaron los siguientes temas sindicales: rendición de cuentas; titularidad del contrato, voto secreto y precalificación de la huelga antes del estallamiento.

El gran problema de los trabajadores mexicanos es que México busca ser competitivo a costa del trabajo.

CAPÍTULO 3

LA LEGISLACIÓN LABORAL EN CADA UNO DE LOS PAÍSES SIGNANTES DEL TLCAN

En este Capítulo se hace una descripción de las leyes y prácticas laborales en cada uno de los países firmantes del TLCAN.

3.1 CANADÁ

En Canadá, el Derecho Laboral es considerado como parte del Derecho Civil, y las leyes laborales se entienden como reguladoras de la “libertad de contrato”. La Sección 92 de la Constitución dispone que la competencia en cuestiones de propiedad y derechos civiles es de las provincias, por ende, la legislación laboral recae, por lo general, dentro de la jurisdicción provincial.⁶²

La jurisdicción federal regula las relaciones laborales de las siguientes ramas: bancos, telecomunicaciones, el servicio público federal, el transporte entre provincias e internacional, las transmisiones y la energía nuclear. Así mismo, el gobierno federal tiene jurisdicción sobre el seguro del desempleo.⁶³

La Ley de la Constitución 1867 otorga al parlamento federal jurisdicción exclusiva sobre seguros de empleo, pensiones de edad avanzada y prestaciones complementarias.

La Carta Canadiense de Derechos y Libertades garantiza la libertad de asociación, la libertad de expresión y la libertad de asambleas pacíficas. La aplicación de estas garantías en materia laboral es una cuestión de interpretación por parte de las Cortes de cada una de las provincias. La Suprema Corte de Canadá sostiene que la libertad de asociación no es equivalente al derecho de unirse a un sindicato.⁶⁴

La fuente primaria de la regulación de las relaciones entre patrones y trabajadores es estatutaria. Cada provincia ha implementado varios estatutos relacionados con el trabajo y el empleo.

⁶² Acta de la Constitución, 1867 (U.K), reimpresa en R.S.C. 1985, App. II, No. 5 (Constitution Act. 1867), noviembre de 2012, www.lois.justice.gc.ca/eng/Const/. Consultado en marzo de 2013.

⁶³ Slinn, Sara *et al*, *Los derechos de los trabajadores del sector informal: una guía para América del Norte*, Secretariado de la Comisión para la Cooperación Laboral, Washington, 2003.

⁶⁴ *Carta Canadiense de Derechos y Libertades*, Canadá, 1982, www.scc-csc.gc.ca/lib-bib/index. Consultado en marzo de 2013.

Los estatutos de las relaciones laborales protegen los derechos de los trabajadores para organizarse, negociar colectivamente e ir a la huelga. La legislación de las normas de empleo proporcionan derechos mínimos para todos los trabajadores, incluyendo salario mínimo, horas de trabajo y aviso de terminación de empleo. La legislación sobre los derechos humanos protege contra la discriminación en el sitio de trabajo. Otros derechos y beneficios se confieren a empleados a través de estatutos de salud y seguridad ocupacional, legislación sobre seguros contra lesiones en el sitio de trabajo, así como legislación sobre pensiones y pago equitativo.⁶⁵

A su vez, los estatutos proveen a la legislación subordinada para atender un asunto laboral en particular, como es el caso del cálculo del salario mínimo que hace cada una de las provincias a través de su gabinete provincial, o el gabinete Federal, en caso de que se regule alguna rama de esa jurisdicción.

Los estatutos en cada una de las provincias establecen el derecho de los empleado a unirse a un sindicato y de participar en las actividades del sindicato; además, se prohíben las “prácticas laborales injustas”, como el rescindir o sancionar un patrón a sus trabajadores por participar en las actividades sindicales; amenazar a sus empleados para que deserten de la filiación de su sindicato; de la misma manera, se prohíbe a los sindicatos obligar a los trabajadores a afiliárseles. En caso de litigio, el patrón tiene la obligación de probar que no tenía una intención antisindical.

Los sindicatos deben de operar de manera independiente del empleador, por lo cual, se prohíbe a los patrones a contribuir financieramente con los sindicatos, y los gerentes están excluidos de ellos.

El derecho a la negociación colectiva no se prevé en la Constitución ni en las leyes secundarias, es estatutario. El sindicato con la facultad de representar a los trabajadores en una negociación colectiva es el que haya sido reconocido por la empresa, o bien, el que haya logrado la certificación de reconocimiento por la junta de relaciones laborales correspondiente. La Junta de relaciones laborales deberá de cerciorarse que el sindicato a certificar efectivamente represente a la mayoría de los trabajadores.

⁶⁵ Studer, Isabel *et al.*, *Derechos de los trabajadores migratorios*, Secretariado de la Comisión para la Cooperación laboral, Washington, 2010, p.27.

El certificado de reconocimiento da al Sindicato reconocido el estatus de único negociador y de representante justo para todos los trabajadores de la empresa; esto es, no puede conducirse de manera arbitraria, injusta o de mala fe.

Los acuerdos colectivos se logran a través de un procedimiento de arbitraje privado. En caso de que el sindicato tenga queja en contra del debido cumplimiento del contrato colectivo, se presenta una queja para arreglar el problema con el empleador, y si no se soluciona el problema, la queja se presenta ante un mediador laboral privado, que debe ser un abogado capacitado, cuya decisión es definitiva y obliga a las partes.

En cuanto a seguridad e higiene, la normatividad laboral confiere tres derechos primarios a los trabajadores⁶⁶:

- Los trabajadores tienen derecho a participar en decisiones relacionadas con la seguridad y salud en su centro de trabajo.
- Los empleados tienen el derecho a rehusar el trabajo sin penalización, si tienen motivos fundados para pensar que el trabajo es riesgoso.
- Los trabajadores tienen derecho a ser informados acerca de los riesgos que implica el laborar en el sitio de trabajo y en las actividades determinadas.

La legislación de seguridad e higiene se implementa en Canadá a través de sistemas de responsabilidad interna y por inspecciones por parte del gobierno.

La mayoría de las provincias prevén que si el trabajador sufre un accidente de trabajo, tiene derecho a reingresar en cuanto se haya restablecido; sin embargo, cuando un trabajador tiene menos de doce semanas de trabajo, no tiene el derecho de reintegrarse a sus labores. Para todos los casos, se cuenta con un sistema de indemnizaciones supervisado por el gobierno. Las leyes que prevén las compensaciones a trabajadores son implementadas a nivel provincial.

La Federación es quien regula el seguro de desempleo, el cual está disponible para aquellos trabajadores que han perdido su trabajo. El seguro de desempleo se conforma de las aportaciones de los empleadores y de los empleados: una prima de 1.73 por cada \$100 ganados; el desempleado recibirá 55% de su pago semanal

⁶⁶ “Salud y seguridad Ocupacional (Reportes sobre las leyes canadienses)”, www.hrsdc.gc.ca/eng/lp/spila/elli/ohslc/01occupational. Consultado en marzo de 2013.

asegurable hasta un máximo de \$457 por semana, durante un periodo de 19 a 50 semanas, dependiendo del número de horas asegurables que el trabajador desempleado haya laborado y la tasa de desempleo en la región en la que el demandante resida.

También existe el seguro a prestaciones por enfermedad, maternidad, paternidad o cuidados compasivos, y se dan en los casos en que, el ingreso regular del trabajador haya decrecido más del 40% debido a la enfermedad, la maternidad o paternidad, o por estar cuidando a un familiar gravemente enfermo.

El plan de Pensiones de Canadá asegura una medida de ingreso a contribuyentes y sus familias contra la pérdida de ingresos debido al retiro, discapacidad o fallecimiento. Es un programa basado en las contribuciones sobre el ingreso. Opera a lo largo de Canadá.

El plan de pensiones es un plan de contribuciones auto financiable, esto es que todos los costos están cubiertos por las contribuciones de los empleados, empleadores y trabajadores auto empleados, así como por las utilidades generadas sobre las inversiones del fondo de pensiones.

Existe también un beneficio por fallecimiento, que es otorgado siempre y cuando se hubiesen realizado suficientes contribuciones para pagarlo. Este beneficio es otorgado a quien se hubiese designado en el testamento, y en caso de no existir este, se le otorga a los responsables de pagar los gastos funerarios. Este beneficio es igual a seis veces el pago mensual de la pensión de retiro del contribuyente fallecido, hasta un máximo de dos mil quinientos dólares canadienses.

En cuanto al beneficio por discapacidad, se requiere que la persona haya efectuado suficientes contribuciones al Plan de pensiones y tenga una discapacidad prolongada y severa, además, el discapacitado también requiere haber ganado un monto mínimo anual especificado y debe haber realizado suficientes contribuciones válidas al Fondo en cuatro de los seis últimos años.

3.1.2 NORMAS MÍNIMAS DE EMPLEO

Se consideran normas mínimas de empleo las siguientes: Salario mínimo, horas de trabajo, tiempo extra, vacaciones, descansos obligatorios y periodos de descanso durante la jornada. Son normas mínimas de empleo pues la legislación ordena lo

mínimo que se le debe de otorgar al trabajador, garantizando así el justo trato y retribución que se le dé a los trabajadores. En Canadá, como ya se vio, cada provincia crea su propia legislación laboral, por lo tanto, no en todas las provincias existen las mismas condiciones de trabajo, y más aún, no en todas las provincias se garantizan las normas mínimas de empleo.

En cuanto al Salario mínimo, solo en cinco de las diez provincias lo contemplan; la jornada máxima legal es establecida solo por dos provincias; el pago de tiempo extra es obligatorio solo en Nueva Brunswick; El otorgar un periodo mínimo de vacaciones se obliga en cinco provincias; el conceder días como días de descanso obligatorio se prevé solo en tres provincias, en las mismas en las que se garantizan los periodos de descanso durante la jornada de trabajo.

Se observa que son en las provincias de la Costa Atlántica, en las provincias en las que hay una mayor garantía a los derechos laborales. Estas provincias son de origen francés, por lo tanto, concluimos que la tradición jurídica romano canónica es más paternalista que la del *common law*, y considera al trabajo más como un derecho inherente al ser humano que como un artículo de comercio.

3.2 LOS ESTADOS UNIDOS

En los Estados Unidos el gobierno federal posee la jurisdicción sobre leyes laborales, normas mínimas de empleo, seguridad e higiene en el lugar de trabajo y de seguridad social. Los Estados también poseen jurisdicción sobre cuestiones laborales, pero siempre subordinados al gobierno federal. Por lo general, los Estados pueden legislar en lo referente a indemnizaciones por enfermedades o accidentes de trabajo, beneficios por desempleo, e impuestos estatales de empleo. En cuanto a las normas mínimas de empleo, si bien es cierto que el gobierno federal dicta los mínimos, las legislaturas de los estados pueden establecer diferentes normas, siempre más benévolas para con los trabajadores que las normas mínimas dictadas por la federación.

3.2.1 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Existen pocas restricciones sobre la capacidad de un patrón para despedir a sus empleados. De acuerdo con la doctrina, la relación de trabajo es a voluntad de ambas partes. Sin embargo, en los contratos colectivos y en los contratos individuales de trabajo, por lo general se establece una norma de causa justa, que implica la obligación de que exista una razón justificada para despedir a un trabajador.

Los principales estatutos federales que tratan de los derechos de trabajo y empleo incluyen la Ley Nacional de Relaciones Laborales, la Ley de Normas Justas de Trabajo, la Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como el título VII de la Ley de Derechos Civiles.

3.2.2 LA LEY DE RELACIONES LABORALES

Esta ley otorga a los trabajadores el derecho a formar o unirse a un sindicato, negociar colectivamente y participar de protección o ayuda mutua. La Junta Nacional de Relaciones Laborales funge como un tipo de corte laboral para vigilar el cumplimiento de esta ley en específico.

Esta ley prohíbe a los patronos discriminar a los trabajadores por formar parte de un sindicato o participar en alguna otra actividad concertada; también marca como ilegal el despido que haga un patrón a un trabajador por el solo hecho de unirse a un sindicato. Las actividades concertadas también comprenden a un grupo de trabajadores que se unen para realizar un paro laboral a fin de demandar el pago de sus salarios devengados.

En caso de que en una empresa se organice un sindicato, se podrá realizar una elección avalada por el Departamento del Trabajo, para determinar que la mayoría de los trabajadores desean ser representados por ese sindicato. El patrón también puede reconocer de manera voluntaria a un sindicato como el representante de los trabajadores para la negociación colectiva.

Si el sindicato y la compañía llegan a un acuerdo de negociación colectiva, entonces dicho acuerdo determina los términos laborales de los trabajadores.

La mayoría de los contratos colectivos de trabajo tienen un proceso de arbitraje de quejas para resolver discordias sobre violaciones al convenio. Si la queja no tiene una solución en la primera instancia, que es una negociación entre el sindicato en representación del trabajador quejoso y el patrón, entonces se procede al arbitraje, en el cual cada una de las partes presenta sus argumentos ante un tercero, quien por lo general es un mediador privado.

Los trabajadores tienen la libertad de unirse o no al sindicato titular del contrato colectivo de la empresa. Si se unen, entonces se le descontará una cuota de su salario como aportación sindical, y a cambio de ello tendrá todos los derechos que la afiliación a su sindicato provee, siendo el más importante, el de representación en querellas. En caso de que un trabajador decida no unirse al sindicato titular del contrato colectivo, no hará pago alguno por cuotas, pero en caso de alguna gestión sindical, entonces tendrá la obligación de pagar los servicios de éste bajo el concepto de “tarifa de agencia”.

3.2.3 LA LEY DE LA DIVULGACIÓN Y REPORTES DE LA ADMINISTRACIÓN LABORAL O LEY LANDRUM GRIFFIN LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO

La primera de estas leyes regula las operaciones de los sindicatos y proporciona a los miembros de los mismos una “carta de derechos”.

En la segunda, se establecen normas sobre salario mínimo, pago de tiempo extra, mantenimiento de registros y trabajo infantil que afectan a los trabajadores de tiempo completo y tiempo parcial. Esta ley es implementada por la División del Salario y Hora del Departamento del Trabajo (DOL por sus siglas en inglés).

El Departamento del Trabajo ha determinado que la edad mínima para trabajar en cualquier industria considerada peligrosa es de dieciocho años, excepto en la agricultura, en donde la edad mínima para trabajos peligrosos es de dieciséis años. En industrias que no son consideradas como peligrosas, la edad mínima para trabajar es de dieciséis años, sin embargo, se establece una excepción, la cual permite a niños de 14 y 15 años desempeñar ciertos trabajos en establecimientos de ventas al por menor, servicios de alimentos y gasolineras, pero con restricciones sobre las horas de trabajo, incluyendo la prohibición de laborar en horario escolar, no más de tres horas de trabajo por día, o de dieciocho por semana cuando la escuela esté en clases; y, cuando la

escuela esté de vacaciones, no se podrá trabajar más de 8 horas por día con un máximo de 40 horas por semana.

La jornada máxima legal establecida por la Ley de Normas Justas de Trabajo es de 40 horas semanales, y se prevé que el tiempo extra laborado se pague en una y media veces más que la tasa ordinaria.

La Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA por sus siglas en inglés) ordena que cada patrón debe pagar a sus empleados un salario no menor a \$7.25 dólares por hora⁶⁷. Los cambios en la tasa del salario mínimo federal requieren acción legislativa; no existe un procedimiento administrativo para cambiar la tasa. Existe también el “salario mínimo juvenil” y que es de \$4.25 dólares por hora, y se paga a trabajadores de menos de 20 años de edad durante los primeros noventa días calendario consecutivos después de que ingrese a laborar. La FLSA prohíbe a los patrones despedir a algún trabajador para sustituirlo por un trabajador con “salario mínimo juvenil”.

Los salarios de empleados agrícolas están excluidos de la protección al salario mínimo del FLSA cuando trabajan en pequeñas granjas que no utilizaron más de 500 días hombre de trabajo agrícola en cualquier cuatrimestre del año anterior, si son miembros de la familia inmediata del empleador, si son trabajadores que cosechan a mano que reciben el pago por pieza, o si están involucrados con la producción de ganado.

Respecto de las normas justas de trabajo, su fundamento más importante es la Decimotercera Enmienda a la Constitución de los Estados Unidos, la cual data de 1865 y prohíbe la esclavitud y la servidumbre involuntaria, excepto como castigo por algún delito, y otorga al Congreso el poder para implementar la enmienda por medio de la legislación adecuada. La Suprema Corte de los Estados Unidos ha definido “servidumbre involuntaria” para significar el control del trabajo y los servicios de una persona para el beneficio de otra, y la ausencia del derecho legítimo de disponer de su persona, sus propiedades o servicios. La Suprema Corte también ha dictaminado que la décimo tercera enmienda prohíbe la práctica del peonaje, es decir, el servicio obligatorio para el pago de una deuda.

⁶⁷ Salario establecido el 24 de junio de 2009 y vigente al 20 de noviembre de 2012, *United States Department of Labor*, 20 de noviembre de 2012, www.dol.gov/regulations. Consultado en marzo de 2013.

3.2.4 LA LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDAD DE EMPLEO (EEOO POR SUS SIGLAS EN INGLÉS), O TÍTULO VII DE LA LEY DE DERECHOS CIVILES DE 1964.

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 es el estatuto federal que prohíbe discriminar al contratar, despedir, otorgar salarios o condiciones de trabajo sobre la base de raza, color, religión, sexo o país de origen.

3.2.5 LA LEY DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL LUGAR DE TRABAJO

Es la principal ley que existe para proteger a los trabajadores de accidentes en el sitio de trabajo pues establece normas de seguridad en el sitio de trabajo, regula las inspecciones de las autoridades para verificar el debido cumplimiento de la ley, prevé sanciones para los que la incumplan. Esta ley es administrada por la administración de la Seguridad e Higiene en el Lugar de Trabajo del DOL.

No existe en los Estados Unidos ninguna ley de aplicabilidad general que otorgue a los trabajadores de la iniciativa privada derecho alguno de disfrutar de días de descanso obligatorio ni de vacaciones. Tales derechos se consignan en los contratos colectivos o individuales de trabajo.

3.3 MÉXICO

En México es facultad exclusiva del congreso federal de sancionar leyes laborales. El artículo 123 de la Constitución federal y la Ley Federal del Trabajo son las fuentes primarias del derecho laboral. Ambas son aplicables en todo el país. En la constitución se estipula una excepción, la cual otorga a los gobiernos locales y a algunas instituciones la facultad de emitir sus propias leyes laborales para regular las relaciones de trabajo entre los funcionarios públicos y el Estado en su calidad de empleador.

La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a cada uno de los Estados, a excepción de cuando se trate de fuentes de trabajo dedicadas a las ramas de la industria que previamente prevé la Ley Federal del Trabajo, y que son consideradas como ramas “estratégicas” para la nación.

Los órganos de impartición de justicia laboral son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean locales o federales. Las Juntas son órganos tripartitos: están compuestas por un representante del gobierno, un representante del capital y un representante de los obreros.

Existe la sindicalización libre, todo obrero puede afiliarse al sindicato que desee, inclusive, los extranjeros pueden afiliarse a un sindicato, sin embargo, no pueden participar en su directiva, pues existe prohibición expresa para ello⁶⁸

Es requisito para formar un sindicato, la unión de al menos 20 trabajadores, quienes organizados, deberán de establecer sus reglas (estatutos), nombrar a su comité y lograr el registro y reconocimiento por parte de la autoridad: los sindicatos de jurisdicción federal deberán de inscribirse ante la Dirección General de Registro de Asociaciones y Sindicatos; y, los sindicatos de jurisdicción local, se inscriben en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. De acuerdo con la legislación laboral, la autoridad no puede negar el registro de un sindicato, a menos que: 1) el sindicato no se haya establecido para el estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses obreros; 2) no esté formado por un mínimo de 20 miembros; o, 3) El sindicato no haya presentado toda la documentación necesaria a la autoridad competente.

La Ley Federal del Trabajo establece la causas por las cuales un patrón puede despedir a un trabajador. Fuera de estas causas, el despido se considera injustificado. El patrón es quien tiene la carga de la prueba para acreditar lo justificado o injustificado del despido. Un empleador no puede despedir a un trabajador por participar en asuntos sindicales.

La ley laboral, en su artículo 395, permite que derivado de un acuerdo entre el sindicato titular del contrato colectivo de una empresa y ésta, se incluya la cláusula de exclusión, en la cual se establece la obligación por parte del patrón de contratar únicamente a trabajadores que estén afiliados a ese sindicato. Los trabajadores que a la fecha del acuerdo no estuviesen afiliados al sindicato, no pueden ser despedidos por esta causa.

⁶⁸ El artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo prohíbe expresamente a los trabajadores extranjeros a formar parte del comité directivo de los sindicatos.

Una vez que se forma un sindicato, éste adquiere personalidad jurídica, es sujeto de derechos y obligaciones, puede celebrar contratos colectivos de trabajo, emplazar a huelga a una empresa para que firme con aquel un contrato colectivo, o, inclusive, emplazar y hasta estallar una huelga, si la empresa no cumple con sus pretensiones.

Todo trabajador puede interponer una demanda a efecto de hacer cumplir sus derechos individuales de conformidad con la Ley Federal del Trabajo. Los trabajadores tienen derecho a ser representados por un abogado sin costo alguno de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

3.3.1 NORMAS MÍNIMAS

En la Constitución General de la República, muy en específico en el artículo 123, se establecen una serie de normas protectoras del trabajo, que marcan las condiciones mínimas bajo las cuales una persona puede prestar sus servicios. Establece como jornada máxima la de ocho horas; el descanso semanal; la obligación por parte del patrón de pagar un salario mínimo, garantiza la estabilidad en el empleo, el derecho a la seguridad social, etc. Y, la Ley Federal del Trabajo, de manera más específica establece la obligación por parte del patrón de pagar un aguinaldo, de conceder el derecho de disfrutar vacaciones y pagar una prima vacacional, de proporcionar un día de descanso a la semana, procurando que sea domingo, o, en caso de trabajar el domingo, el pago de una prima dominical; días de descanso obligatorio; derecho de los trabajadores a una vivienda digna, etc.

Así también se prohíbe el empleo de menores de 14 años de edad. Los menores que tengan entre 14 y 16 años, sólo pueden trabajar si han finalizado la educación requerida y cuentan con la autorización de sus padres. Se prohíbe que los menores de edad trabajen más de seis horas por día, jornada que debe de dividirse en dos periodos de tres horas cada uno, con una hora de descanso de intermedio. Se prohíbe el trabajo de horas extras. Del mismo modo, los trabajadores menores de 16 años de edad también deberán gozar al menos de un periodo de vacaciones remuneradas de 18 días laborables.

En México, el artículo 5 de la Constitución garantiza la libertad de trabajo y la prohibición del trabajo forzoso. El Artículo 123 establece una serie de normas a las horas de trabajo, los salarios y las condiciones generales de trabajo para evitar el trabajo forzoso.

En el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo se dispone que el contrato de trabajo entre un obrero y su patrón se presume por tiempo indefinido, a menos que se establezca expresamente una duración específica. Un contrato por un tiempo determinado puede únicamente estipularse en ciertas situaciones, como cuando la naturaleza del trabajo es temporal o cuando el empleado sustituirá temporalmente a otro; en tales casos, el contrato escrito debe determinar el carácter temporal de la relación laboral y la duración.

La Constitución y la Ley Federal del Trabajo prohíben la discriminación laboral, y garantiza la igualdad independientemente de la raza, las convicciones, el género u otros tipos de diferencias. Una máxima del derecho del trabajo mexicano es: "A trabajo igual, salario igual". A pesar de ello, en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo se dispone que para los fines de contratación y promoción, se preferirá a los obreros mexicanos respecto de los extranjeros. Así mismo, en el artículo 7 de esa misma ley, se estipula que en toda empresa el patrón deberá emplear 90% de trabajadores mexicanos, por lo menos, excluyendo de esta regla a los directores, administradores y gerentes generales.

En cuanto a la Seguridad e Higiene, la propia Constitución General de la República Mexicana, en su artículo 123 establece la obligación para el patrón de proteger la seguridad e higiene de sus empleados, de brindarles asistencia médica en caso de enfermedad y/o accidente y de mantener las fuentes de trabajo en óptimas condiciones, cumpliendo con las normas relativas a la seguridad de los establecimientos.

De manera general, las leyes laborales en México establecen las siguientes obligaciones para todos los patrones:

- Inscribir a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social a fin de suministrarles prestaciones de seguridad social.

- Aportar un monto equivalente al cinco por ciento de los salarios obreros al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), que suministra sistemas de financiamiento a los trabajadores para obtener o reparar sus viviendas.
- Capacitar a los trabajadores respecto de sus labores.
- Suministrar herramientas de trabajo así como uniformes y medidas de seguridad para los trabajadores, como señales, códigos de colores, etc.
- Determinar las áreas de trabajo para las mujeres y los menores de edad, con la garantía para las mujeres lactantes de un mínimo de dos recesos diarios de media hora cada uno para la lactancia.
- Permitir las inspecciones necesarias, de acuerdo con la ley, que disponen distintas autoridades según sus facultades.
- Contar con un estuche de primeros auxilios, o, en caso de que el centro de trabajo cuente con cien o más trabajadores, se deberá de contar con un médico.

En la fracción XIV del inciso A del artículo 123 de la Constitución Mexicana y en el título IX de la Ley Federal del Trabajo se autoriza a los obreros a la indemnización salarial en caso de lesión o enfermedad profesional.

Además, en la Ley del Seguro Social se dispone una gama de prestaciones sociales, tales como: pensiones jubilatorias y por edad avanzada, pensiones por invalidez parcial o total, prestaciones de atención de la salud, prestaciones por maternidad y seguro de vida, entre otras. Los familiares dependientes de los trabajadores afiliados al IMSS reciben las prestaciones de atención de la salud.

3.4 CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

En el siguiente cuadro, se compara la legislación de Canadá, los Estados Unidos y México, en cuanto a las condiciones generales del trabajo siguientes: protección al salario mínimo, establecimiento de una jornada máxima legal, pago de tiempo extra, derecho a disfrutar vacaciones, el establecimiento de días festivos

obligatorios, obligatoriedad por parte del patrón de permitir periodos de descanso durante la jornada de trabajo, el establecimiento de un salario mínimo.

Las condiciones generales arriba indicadas, son contempladas en la legislación federal de los Estados Unidos y de México, sin embargo, toda vez que en Canadá la legislación federal no legisla sobre esos aspectos, se indicará cuantas de las diez provincias cubren o no, en su legislación, tales condiciones de trabajo.

CONDICIÓN O DERECHO DE TRABAJO	CANADÁ	LOS ESTADOS UNIDOS	MÉXICO
Salario Mínimo	\$121.22 MXN por hora. ⁶⁹	\$94.53 MXN por hora. ⁷⁰	\$7.58 MXN por hora. ⁷¹
Jornada máxima legal	En la mayoría de las provincias se establece como jornada máxima la de 40 horas por semana; a excepción de Ontario, en donde la jornada máxima es de 44 horas semanales, y Columbia Británica,	No existe disposición federal al respecto. En las legislaciones estatales no existe una prohibición de laborar tiempo extra, pero en todos los Estados se ha establecido que se debe de pagar una tasa preferencial de salario por las	La jornada máxima es de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Un trabajador puede laborar hasta tres horas extras diarias pero no por más de tres días a la semana, con un pago doble por hora extra laborada. En caso de

⁶⁹ Cada provincia establece su salario mínimo, el 01 de mayo de cada año. El promedio del salario mínimo percibido por hora al 21 de noviembre de 2012 fue de \$9.27 dólares canadienses, los cuales fueron convertidos en pesos mexicanos para una mayor claridad, tomando como tipo de cambio el establecido por el Banco de México para el 21 de noviembre de 2012. Para consultar los salarios mínimos vigentes en Canadá: www.cbc.ca/news/canada/montreal/story/2012/05/01/quebec-minimum-wage-increase ; y para consultar el tipo de cambio, ir a www.banxico.org.mx. Consultado en marzo de 2013.

⁷⁰ De acuerdo con lo consultado el 21 de noviembre de 2012 <http://www.dol.gov/whd/flsa/> el salario mínimo es de \$7.25 USD por hora, los cuales se convirtieron a pesos mexicanos, para una mayor claridad, tomando el tipo de cambio publicado para ese 21 de noviembre de 2012 por el Banco de México: www.banxico.org.mx. Consultado en marzo de 2013.

⁷¹ En México existen tres zonas geográficas con diferente salario mínimo, el promedio del salario mínimo en las tres zonas geográficas, al 21 de noviembre de 2012 es de \$60.66 MXN por una jornada de 08 horas; por lo tanto, el salario mínimo por hora es de \$7.55 MXN. Para ver la tabla de salarios mínimos vigente, ir a: www.conasami.gob.mx.

	en donde la jornada máxima legal es de 12 horas diarias ⁷² .	horas laboradas que excedan de 40 horas a la semana.	exceder ese límite, además de las sanciones a que se hace acreedor el patrón, deberá de pagar el excedente en un 300% más.
Pago de tiempo extra	Se pagan las horas extras laboradas a una tasa preferencial del 1.5 veces la tasa regular	Las horas laboradas durante una semana, que sobrepasen las 40 horas, se pagan a una tasa preferencial de 1.5 veces la tasa regular..	Las horas extras se pagan al doble, siempre que sean menos de 9 horas extras laboradas a la semana, las horas que sobrepasen ese límite, se paga al triple.
Derecho a disfrutar vacaciones	En todas las provincias se contempla un periodo de vacaciones anual, cuya duración depende del tiempo de servicio, el periodo más corto es de dos semanas. También se establece el pago de una prima vacacional, equivalente al 4% sobre el salario ordinario.	El derecho de disfrutar vacaciones no está contemplado por la ley, sin embargo, en la mayoría de los contratos de trabajo se otorgan dos periodos de vacaciones de al menos una semana cada uno de ellos.	Su cubre el derecho a disfrutar de vacaciones, seis días al primer aniversario, aumentando dos días por cada aniversario de trabajo cumplido, hasta llegar a los 12 días, aumentándose después de esto, en dos días cada cinco aniversarios cumplidos. También se otorga una prima vacacional del 25% sobre el salario ordinario.

En los hechos, se desprende como las negociaciones colectivas en Canadá han logrado un reconocimiento real de los derechos de los trabajadores.

Descanso semanal	La legislación de las provincias no contemplan el pago de un día de descanso por cada seis días de trabajo, sin embargo, este derecho se deriva de los contratos individuales de trabajo o de las negociaciones colectivas.	Si lo cubre	Si lo cubre.
Días festivos pagados	Si se reconocen días festivos de descanso obligatorios en la legislación de normas de empleo, el trabajador tiene derecho de descansar en esos días, o en caso de que los labore, recibirá 1.5. veces su salario ordinario, o, se puede intercambiar con otro día de descanso.	La legislación laboral no contempla el derecho a disfrutar días de descanso obligatorio pagado; Sin embargo, tal derecho se desprende en la mayoría de las relaciones laborales, de los contratos colectivos o individuales de trabajo.	Si contempla el derecho a disfrutar días de descanso obligatorio. En caso de que un trabajador labore en un día de descanso obligatorio, éste se pagara en un 200% más.
Protección constitucional al trabajo	No la hay.	No la hay.	Si la hay.

CAPÍTULO 4

EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE: LOS CAMBIOS ECONÓMICOS Y SUS EFECTOS EN LA CLASE TRABAJADORA

Previo a la aprobación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) ocurrieron sucesos internacionales que modificaron la correlación de fuerzas políticas-económicas existentes. Uno de estos sucesos fue la caída de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS) en 1989, dándose así fin a la llamada Guerra Fría, hasta esa fecha existente entre los Estados Unidos y la hoy ex-URSS con sus respectivos proyectos de desarrollo económico: capitalismo y socialismo.

Eliminado el desafío de su mayor contendiente político-económico, los Estados Unidos priorizaron nuevamente su interés en América Latina.

Otros sucesos internacionales a considerar para la creación y firma del TLCAN son la paulatina consolidación político-económica de la Unión Europea como bloque; el surgimiento como potencia económica de la República Popular de China y la futura posible conformación del bloque económico China-Japón en Asia. Bloques económicos poderosos que de una u otra forma desafían la hegemonía estadounidense.

4.1 El Banco Mundial, análisis y recomendaciones sobre México

De los tres países que conformaron el TLCAN, fue nuestro país quien tuvo que hacer las mayores modificaciones en sus marcos político, económico y legal, ya que básicamente tuvo que involucrar en su trayectoria social -producto de la Revolución- para ajustarse a la llamada economía global. Cambios que en gran medida ya se habían contemplado y recomendado, como veremos en los estudios de análisis de la banca internacional a través del Banco Mundial.

En 1994 el Banco Mundial analizó ampliamente la situación legal, económica, industrial, agrícola y laboral existente en México para la época. Dividió el informe-estudio en cuatro partes con sus respectivas subdivisiones, Las cuatro partes las tituló: 1) Marco Económico y Político; 2) Perfil del Sector Privado; 3) Limitaciones; y, 4) Estrategia.

La tercera parte, la dividió a su vez en 5 subcapítulos: a) Infraestructura; b) Medioambiente; c) Sector Financiero; d) Sistema Legal; y e) Recursos Humanos.⁷³

Para los efectos del presente trabajo me concentraré en el Sistema Legal, los Recursos Humanos y la Estrategia, especialmente en aquellas partes que tienen que ver con sus observaciones y recomendaciones.

Sistema Legal

Luego de analizar someramente el aspecto constitucional, el Banco Mundial concentró su atención en el marco legal comercial. Sobre el mismo, hizo estas observaciones:

La Constitución Mexicana establece el marco legal general para el desarrollo de las inversiones extranjeras en México. La Constitución provee una amplia protección e impulsa a los privilegios privados, como es el derecho de poseer y disponer de la propiedad, el derecho de igual trato legal entre el interés en la propiedad privada y pública, igualdad de oportunidades entre los inversionistas nacionales y extranjeros, el derecho a trabajar, y el derecho de vincularse a negocios o tratados, entre otras garantías.⁷⁴

Al examinar el marco legal comercial concluye que las limitaciones a las empresas privadas están vinculadas al tamaño y ubicación de las mismas y que se limitaba más por deficiencias legales a las empresas grandes que a las pequeñas.

Luego, en el apartado “Revisión a las leyes”, hace la observación siguiente: “Los elementos fundamentales del marco estatutario para las empresas privadas se han establecido desde hace décadas. Recientemente, importantes leyes federales y reglamentaciones han sido eliminadas o reformadas para ajustar el marco legal al no-proteccionismo y a la economía global”.⁷⁵

Para luego recomendar lo siguiente:

Revisiones a los elementos fundamentales del marco estatutario federal para corporaciones y actividades económicas tienen que hacerse, para en algunos

⁷³ Véase: Banco Mundial, México, “Memoranda de su economía; Fomentando el Desarrollo del Sector Privado en los 1990s”, informe 11823-ME, mayo 16, 1994, América Latina y el Caribe, pp.1-135.

⁷⁴ *Ibidem*, p. 105.

⁷⁵ *Ibidem*, p. 107.

casos permitir nuevas oportunidades, y en otros, mezclar nuevos requerimientos relevantes a una rápida apertura económica. Entre las leyes que requieren ser revisadas están: La Ley General de Sociedades Mercantiles; Ley de Títulos y Operaciones de Crédito; y Ley de Quiebra.⁷⁶

Recursos Humanos: El mercado de trabajo y su enmarque regulatorio

En esta subdivisión encontramos reflexiones y recomendaciones del Banco Mundial que luego veremos mencionadas en otros estudios que consideramos pertinentes a su implementación y los efectos adversos en la clase trabajadora, como son:

Aumentar la productividad de los trabajadores demanda más que la sola inversión en el capital humano, también requiere el establecimiento de un mercado del trabajo transparente y flexible que pueda ubicar a los recursos humanos en donde sean más productivos, la promoción de un buen ambiente de trabajo y el incentivar a los trabajadores a mayor producción mediante la recompensa individual. De acuerdo a lo anterior, el Gobierno deberá realizar acciones para crear un funcional y flexible mercado de trabajo, acciones para aumentar la movilidad laboral, promover una gran flexibilidad en las relaciones industriales y promover el desarrollo de la recompensa en salarios por trabajo bien realizado⁷⁷

Esta recomendación no es del todo asertiva, pues no solo basta con flexibilizar el trabajo y aumentar la productividad a través de recompensas individuales. Lo más importante es elevar el nivel de educación entre los mexicanos, pues, como se ve en la presente investigación, lo que México ofrece para el mundo es mano de obra barata, y esa mano de obra es tan barata, entre otras cosas, por lo poco calificada que está.

Es importante hacer mención también acerca de la recomendación del Banco Mundial en cuanto a recompensar de manera individual a los trabajadores por la productividad. Esa individualización que se ha visto en los últimos treinta años, en toda la clase trabajadora, es lo que en el mundo ha provocado una pérdida de fuerza de las organizaciones obreras, lo que a su vez debilita las negociaciones colectivas y, si,

⁷⁶ *Ibidem*, p. 107.

⁷⁷ *Ibidem*, p. 124.

efectivamente, gracias a esto hay una mayor productividad, pero siempre a beneficio de los empresarios.

El marco legal

Sobre el marco legal que regula el mercado del trabajo en México, el estudio se expresa de esta forma: *“Las normas que fundamentalmente reglamentan al trabajo son el Art. 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo. También existen otras leyes importantes: la Ley del Seguro Social, la Ley Federal de los Trabajadores del Estado y la Ley del ISSTE”*⁷⁸

Luego de analizarlas, el estudio del Banco Mundial llega a las siguientes conclusiones y recomendaciones:

Una estricta interpretación del sistema legal mexicano puede sugerir un sobre regulado y estricto mercado de Trabajo. No obstante, en la práctica las empresas gozan de más flexibilidad que lo que la estricta interpretación de las leyes puede sugerir o dar a entender.

Las empresas gozan de flexibilidad para archivar las querellas laborales sin gran costo,

La evidencia tiende a demostrar que los asensos se ajustan más al desempeño y capacidad de los trabajadores que al mecanismo de antigüedad,

Las empresas tienen más flexibilidad, de lo que se supone, en las definiciones de las adjudicaciones de los trabajos y sus respectivas pagas.”⁷⁹

Hechas las observaciones anteriores de la situación factual que las empresas a su entender gozaban en nuestro país, pasa a recomendar modificaciones al marco real y legal de las relaciones obrero-patronales, y que son las siguientes:

Se puede lograr más flexibilidad reconociéndole a la empresa más discreción en la organización de sus recursos humanos, mediante el contrato colectivo. Eliminando las barreras u obstáculos para la movilidad y la flexibilidad, se debe concentrar en el mercado de trabajo interno. En términos prioritarios, un primer objetivo debe ser el poder ascender basado en estudio y desempeño en vez de la antigüedad en el trabajo.

⁷⁸ *Ibidem*, p. 125.

⁷⁹ *Ibidem*, p. 128.

Una segunda prioridad debe ser lograr una gran flexibilidad en la definición de los trabajos o puestos de trabajo, así como sus funciones. Y en el intermedio, sería también recomendable revisar las provisiones legales que tienen que ver con el trabajo temporero y bajo contrato.”⁸⁰

En esta subdivisión, luego de calificar como fracaso el desarrollo económico fundado en la intervención y rectoría del Estado; de reconocer que los impedimentos legislativos a la actividad privada y la distorsión en los incentivos en México habían sido grandemente eliminados en nuestro gobierno; y resaltar que la manera más efectiva para lograr el desarrollo para todos era mediante la iniciativa privada, pasa a otras recomendaciones de reformas estructurales que el Banco Mundial debería apoyar, que son:

Mantener la estabilidad macroeconómica, la consistencia y continuidad de las mencionadas políticas económicas. (México ha trabajado muy bien en eso.)

La liberación del TLCAN: La implementación del Tratado y la reducción de las tarifas a los países no perteneciente al TLCAN,

Inversión Extranjera: Extender la liberación que implica el TLCAN a inversionistas de otros países,

Impuestos: Restringir las escapatorias a los impuestos que impiden mayor recaudación de impuestos; y desarrollar la administración hacendaria.

Esas recomendaciones del Banco Mundial y otras se han ido implementando en México a partir de la entrada en vigor del TLCAN el 1 de enero de 1994.

Ahora pasemos a ver en qué medida las mismas han ayudado o perjudicado a nuestra economía y a la clase trabajadora, tomando en consideración diferentes periodos desde la entrada en vigor del TLCAN.

4.2 A 19 AÑOS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE

En junio de 1990, Carlos Salinas de Gortari, presidente de México y George Bush, presidente de los Estados Unidos, comenzaron las pláticas sobre un tratado de

⁸⁰ *Ibidem*, p. 107

libre comercio entre los dos países; más adelante, Canadá se incorporó a las negociaciones, iniciando a las pláticas trilaterales con el objetivo de crear una zona de libre comercio en América del Norte.

“Los negociadores del TLCAN y los grupos empresariales que lo apoyaron, lo plantearon como un instrumento para aumentar las exportaciones y atraer inversión extranjera.”⁸¹

El TLCAN fue visto por el gobierno de México como un instrumento para alcanzar dos metas. La primera, insertar a la economía mexicana en una trayectoria no inflacionaria, con crecimiento fundamentado en las exportaciones de productos no petroleros, principalmente hacia Estado Unidos. La Segunda meta y el objetivo de política decisivo era garantizar la continuidad de las reformas macroeconómicas de México. Según el gobierno de Carlos Salinas de Gortari, el TLCAN impondría restricciones internacionales que disuadirían o cancelarían toda tentativa de gobiernos subsecuentes en México orientada a regresar al proteccionismo comercial y a la fuerte intervención estatal en la economía⁸²

Estamos de acuerdo con lo antes apuntado, pues para el gobierno mexicano de ese periodo, el TLCAN fue provocado por un cambio radical en la estrategia de desarrollo de la nación. Ese cambio implicó el poner fin a la estrategia de sustitución de importaciones y a la industrialización dirigida por el Estado, en aras de una estrategia centrada en la liberalización comercial y en la reducción de la intervención estatal en la economía.

Después de tres años de debate, en 1993 fue aprobado por las Asambleas Legislativas de Canadá, Los Estados Unidos y México, el Tratado de Libre Comercio para América del Norte.

El TLCAN entró en vigor el 01 de enero de 1994.

La mayoría de las investigaciones en los tres países miembros del Tratado referente a los efectos causado por el TLCAN a la clase trabajadora coinciden en que los mismos fueron adversos de muchas maneras para los trabajadores, inclusive en el

⁸¹ Arroyo Picard, Alberto, *El México del Tlcan en el contexto latinoamericano y caribeño*, México, UAM-I y RMALC, 2011, p. 14.

⁸² www.ejournal.unam.mx/ecunam8/ecunam0806.pdf, consultado en enero de 2004.

de la economía dominante, los Estados Unidos. Los efectos fueron perjudiciales no obstante al gran aumento de intercambio comercial y el enorme flujo de capitales entre ellos.

Igualmente coinciden que las grandes beneficiadas han sido las grandes empresas transnacionales, especialmente aquellas vinculadas a la industria maquiladora. Y que el desarrollo económico basado en el libre comercio y en la exportación no ha resultado ser como se esperaba. En todo caso ha sido contraproducente a las tres economías, especialmente para los trabajadores, el sector que menos ha sabido hacer los ajustes necesarios para poder mantener sus niveles de vida ante los cambios que el TLCAN implica.

El objetivo del TLCAN era un crecimiento estable y sostenido para con ello lograr más y mejores empleos. A 19 años de que entró en vigor el TLC nos damos cuenta que la efectivamente, se lograron aumentar las exportaciones y atraer inversión extranjera, pero la economía no logró un crecimiento significativo, ni se crearon más ni mejores empleos.

Los promotores del TLCAN lo presentaron como un éxito argumentando que México se convertiría en una potencia exportadora. De acuerdo con Arrollo Picard, el sector exportador está excesivamente concentrado y con poca conexión con las cadenas productivas nacionales por lo que no ha sido motor del crecimiento general de la economía. “Se trata más bien de empresas exportadoras exitosas, más que de México como país exportador. Además, el crecimiento de las exportaciones no ha permitido superar el déficit comercial global.”⁸³

Comencemos analizando, mediante diferentes perspectivas, el TLCAN, concentrándonos en los cambios económicos realizados, sus ofrecimientos a la población en general, y sus resultados.

Jeff Faux, investigador del Instituto de Estudios Económicos en los Estados Unidos, vinculado a la AFL-CIO, los analiza dividiéndolos en varias secciones en su artículo titulado: A 7 años del Tratado de Libre Comercio de América del Norte de esta forma:

⁸³ Idem.

“Estados Unidos, Canadá y México entraron al TLCAN el 1 de enero de 1994. El TLCAN representó un arriesgado, ambicioso y experimental proyecto económico que implicaba comercio y acuerdos de inversiones entre países de diferentes niveles de desarrollos económicos. El Tratado eliminó las tarifas y otros impedimentos al comercio entre los tres países. Simultáneamente acentuó la protección para los inversionistas y corporaciones transnacionales, fortaleció y protegió las patentes, los derechos de autor, delineó nuevos derechos para los inversionistas y limitó el poder gubernamental de regular las inversiones y su apoyo a los servicios públicos”.⁸⁴

En los 7 años desde que entró en vigor, los trabajadores y consumidores en los tres países han resultado perjudicados, en vez de proveer un marco de reglas que concreten un crecimiento sustentable y equitativo. El Tratado ha contribuido a la pérdida de empleos y de ingresos de los trabajadores mientras se enriquecen unos pocos. Los resultados del Tratado han sido fortalecer el poder de negociación de las transnacionales, limitar el área de acción del gobierno como regulador del interés público y forzar a los trabajadores a una directa competencia entre ellos.

En la sección La explosión del déficit comercial, el autor dice que “Los impulsores del Tratado argumentaban que uno de los beneficios fundamentales para Estados Unidos sería el acceso de sus productos a 80 millones de consumidores en el mercado mexicano.”⁸⁵ Para ello recurrió al estudio de Gary Hufbauer y Jeffrey Schott, estudio que según Faux, es uno de los más citados en apoyo al Tratado.

Ellos predecían que Estados Unidos tendrían un excedente en el comercio con México de \$7 a 9 billones de dólares para el 1995, que posiblemente aumentaría a \$12 billones anualmente en la próxima década. Y que el excedente crearía 170.000 nuevos empleos en la economía estadounidense.⁸⁶

⁸⁴ Faux, Jeff, A siete años del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, Estados Unidos, Instituto de Estudios Económicos, 2001, p.p. 1-12.

⁸⁵ *Ibidem*, p.13

⁸⁶ *Idem*, p.1.

Para luego concluir Faux que la actual situación en ese momento era todo lo contrario a lo pronosticado. Fundamenta lo anterior en la sección que tituló: Pérdida de oportunidad de empleos. En la misma expresa:

Los dramáticos cambios en los patrones comerciales con México y Canadá han probado que estas predicciones eran absolutamente falsas. El déficit comercial de Estados Unidos con México y Canadá se ha casi cuadruplicado desde que el Tratado entró en vigor, uno de sus efectos fue la pérdida de más de 750,000 oportunidades de empleos en EU.⁸⁷

Para probar lo anterior, Jeff Faux recurre a analizar la inversión extranjera directa en los tres países individualmente. Análisis que ha continuación incluimos:

México:

“En 1994 la inversión extranjera directa se acrecentó de \$4.9 billones a \$10 billones. En 1998 era de \$10.2 billones. Aproximadamente el 60% de la inversión directa extranjera en México se hizo en empresas manufactureras”.⁸⁸ En 2011 la IED fue de 20 mmd.⁸⁹

Infelizmente, el crecimiento económico durante los años del Tratado no ha reducido la deslumbrante inequidad de los ingresos en México. De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas, 18 % de la población mexicana subsistían con menos de \$1.00 dólar al día en 1995, siendo que en 1993 era el 15%. El 20% más pobres de la población recibía solamente el 3.6% del ingreso nacional, mientras que el 20% más rico recibía 58.2 %. Una relación de 16 a 1.⁹⁰

Actualmente, el 46.3% de la población vive en estado de pobreza, es decir, que 52 millones de mexicanos carecen de los recursos suficientes para cubrir sus necesidades básicas. Datos registrados en el 2010, nos indican que en 2008, eran 48.8 millones los

⁸⁷ *Ibidem*, p. 3.

⁸⁸ *Ibidem* p. 5

⁸⁹ “Programa de Competitividad e Innovación México-UE”, México, 2012, www.procei.mx. Consultado en marzo de 2013.

⁹⁰ *Ibidem*, p. 7

mexicanos que se encontraban en estado de pobreza, según el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL).⁹¹

Canadá:

“Similar a México, la inversión extranjera directa aumentó de \$4.7 billones de dólares en 1993 a \$8.2 billones en 1994, y progresó estable hasta llegar a \$11.8 billones para el 1997.”⁹²

Como ya se ha dicho, la estrategia del TLCAN era crecer con base en las exportaciones y a la inversión extranjera. Ese crecimiento generaría empleos y permitiría disminuir la pobreza. A 19 años de entrada en vigor del tratado, vemos como si crecieron enormemente las exportaciones y se ha atraído a la inversión extranjera, sin embargo, no se ha logrado un verdadero crecimiento y tampoco se han generado más ni mejores empleos.

El ofrecimiento que el gobierno mexicano le hizo a su población respecto de la conveniencia de firmar el Tratado de Libre Comercio de América Latina fue desproporcionado: prometió un crecimiento económico estable y sostenido, más y mejores empleos y la promesa de bienestar general. En 1991, el en ese entonces Presidente de México, Carlos Salinas de Gortari, al hacer oficial el anuncio de las negociaciones del TLCAN declaró:

...esta es la vía (TLCAN) que permitirá la recuperación sostenida del crecimiento mexicano (...) y este cambio mundial (la liberación comercial) es la única forma de recuperar el crecimiento, generar empleos y poder satisfacer las necesidades planteadas por nuevas generaciones de mexicanos.⁹³

Se propuso que por medio de los altos flujos de Inversión Extranjera Directa (IED) se reforzaría la capacidad de exportación y se generaría un boom exportador, además, se consideró que el TLCAN era una señal para otros inversionistas extranjeros que podrían ubicarse en México y acceder al mercado estadounidense. Sin

⁹¹ El Financiero, México, noviembre 2012, www.elfinanciero.com.mx. Consultado en marzo de 2013.

⁹² *Ibidem*, p. 5.

⁹³ Concepción Montiel, Luis Enrique, *El discurso presidencial en México, el sexenio de Carlos Salinas de Gortari*, Madrid, 2004, p.59.

embargo, como Blecker señala⁹⁴, se maximizaron las ganancias para los Estados Unidos y las empresas transnacionales y no se favoreció el desarrollo nacional, como a continuación se verá.

El Maestro Alberto Arroyo Picard⁹⁵ analiza el TLCAN tomando en consideración, básicamente: el comercio exterior, la inversión extranjera, la dinámica de crecimiento económico y el empleo. Nosotros nos apoyamos en los anteriores puntos para realizar nuestro análisis.

Las exportaciones se multiplicaron por un poco más de tres veces durante el TLCAN⁹⁶. Sin embargo, estas exportaciones son en su mayoría manufacturas. “En promedio, durante el TLCAN el 87.35% de las exportaciones son manufacturas (en las que se incluye la maquila). Superando así la petrolización del comercio exterior”⁹⁷ Esta información nos hace pensar que México se ha convertido en el primer exportador de América Latina y en uno de los principales exportadores del mundo, y esto, según lo afirmado por los defensores del libre comercio, ha sido gracias al TLCAN. Sin embargo, estos logros, analizados a fondo muestran una realidad más compleja y negativa.

“Debe de tenerse en cuenta que el objetivo no es exportar, sino que la estrategia era exportar para crecer y generar empleos”⁹⁸ Efectivamente, estas enormes ventas al exterior no se tradujeron en un crecimiento de la economía mexicana, ya que como se muestra más adelante, la tasa media de crecimiento anual del PIB por habitante es menor a 1%⁹⁹. Apoyándonos en el maestro Arroyo Picard¹⁰⁰, quien hace un análisis muy acertado en búsqueda de una explicación a esta paradoja:

El comercio exterior sigue significando salida de dinero hacia fuera del país. México ha firmado multitud de tratados de libre comercio y sin embargo, de enero a

⁹⁴ Blecker A. Robert, “Comercio, empleo y distribución: efectos de la integración regional y global”, México, Volumen IX, , El Colegio de México, A.C., 2010, p. 194.

⁹⁵ Arroyo, Picard Alberto, *op. cit.*, nota 158, p. 19.

⁹⁶ *Idem.*

⁹⁷ *Idem.*

⁹⁸ *Ibidem*, p. 23.

⁹⁹ Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), Sistema de Cuentas Nacionales, www.dgcnesy.inegi.org.mx/cgi-win/bdiecoy.exe/492?est&c=123.

¹⁰⁰ Arroyo, Picard, *Ibidem.*, nota 158, p 25.

diciembre de 2012, México muestra un déficit comercial de -\$ 1,468 millones de dólares¹⁰¹.

Si bien es cierto que México muestra un superávit comercial con Estados Unidos, esto se debe al petróleo y a la maquila. Las exportaciones de petróleo realmente no ha aumentado significativamente, previo a la firma del TLCAN (1988-1993) el promedio de exportación era de 1.37 millones de barriles diarios, en 2011, el promedio de barriles de petróleo exportado a los Estados Unidos es de 1.47 millones.¹⁰² La exportación del petróleo responde a una necesidad, y no depende de las reglas del TLCAN. Las exportaciones por petróleo crudo significan un 55% del superávit comercial con los Estados Unidos¹⁰³.

Las maquilas si han aumentado durante el periodo de vigencia del TLCAN, pero su incremento no se debe a ese tratado, pues las ventajas que se le otorgan a la maquila son independientes del tratado comercial. La estadísticas oficiales no separan por país al que se exporta la maquila, pero se sabe que la mayoría es a los Estados Unidos.¹⁰⁴

Otro elemento importante del superávit comercial con los Estados Unidos es el comercio intra firmas estadounidenses. “No hay datos públicos estadísticos agregados al respecto, pero el 2º, 4º y 5º lugar como empresas exportadoras desde México son las tres armadoras automotrices (estadounidenses General Motors, Ford y Chrysler) que ensamblan los carros en México para luego venderlos en el mundo y una parte importante en los Estados Unidos”¹⁰⁵

Otro caso relevante de ensamble es el de la HP (Hewlet Packard), que ocupa una posición importante dentro de las empresas ensambladoras en México¹⁰⁶. Es de hacer notar que las piezas que se ensamblan en México, provienen en su mayoría del extranjero. En promedio, sólo el .02% del material utilizado para ensamblar una computadora HP, es de origen mexicano.

¹⁰¹ Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), Sistema de Cuentas Nacionales, www.dgcnesy.inegi.org.mx/cgi-win/bdiocoy.exe/492?est&c=123 Consultado en marzo de 2013.

¹⁰² Secretaría de Economía, www.economia.gob.mx. Consultado en marzo de 2013.

¹⁰³ Secretaría de Economía, www.economia.gob.mx/comunidad_negocios/estadisticas. Consultado en marzo de 2013.

¹⁰⁴ Dussel Peters, Enrique, “Características de las actividades generadoras de empleo en la economía mexicana”, México, p. 5, www.dusselpeters.com/publicaciones/condiciones.

¹⁰⁵ Arroyo Picard, Alberto, *op. cit.*, nota 158, p. 27.

¹⁰⁶ Revista expansion, “Datos macroeconómicos”, www.expansion.com/economia/datosmacro.html. Consultado en marzo de 2013.

Otro elemento que ayuda a reafirmar que no es el TLCAN el causante del superávit comercial con los Estados Unidos es que promediando los resultados de la balanza comercial entre México y Canadá, México presenta un déficit con Canadá. En los diez años previos al TLCAN tuvimos un superávit con Canadá de 667 millones de dólares y durante el TLCAN hemos tenido, en promedio, un déficit de 3,739 mdd con ese país.¹⁰⁷

Lo más importante, el que México presente un superávit comercial con los Estados Unidos no se ha traducido en un crecimiento general de la economía, lo cual se debe a la naturaleza de nuestras exportaciones:

La mayoría de los insumos incorporados en lo que exportamos son importados. El caso extremo son las maquilas que en promedio durante el TLCAN compró en el país sólo el 2.97% de sus componentes y envases. La industria manufacturera no maquiladora en 1983 tenía un contenido nacional de 91% y ya para octubre de 2011, el consumo de los insumos nacionales fue de 29.82%¹⁰⁸

Es decir, exportamos mucho, pero lo que exportamos se compone casi en su mayoría, de insumos importados.

Es de destacar que el TLCAN no promueve la integración de la economía del país con las compañías exportadoras. El nombre de “reglas de origen” hace pensar que se exigirá que las mercancías contengan un determinado porcentaje de insumos originarios del país que las pretende exportar. Pero no es así, sólo exigen contenido de la región norteamericano.

Bajo estas reglas se facilita la integración intra firma o consorcio, facilitando a los grandes consorcios integrar sus propias cadenas productivas y no favorece integrar la economía mexicana en la dinámica mundial.

Además de que lo que exportamos está hecho de productos importados, el capital con que se produce también es importado. Es decir, cinco de las seis mayores

¹⁰⁷ Datos tomados en www.promexico.gob.mx/work/models/Resource/102/1/Canada.pdf. consultado en enero de 2004.

¹⁰⁸ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Estadísticas Industria Maquiladora de Exportación”, Industria maquiladora de Exportación/indicadores anuales/por entidad federativa/Total Nacional”, www.inegi.org.mx. Consultado en abril de 2013.

exportadoras de México son empresas extranjeras¹⁰⁹, es decir, exportamos mucho pero lo que exportamos es poco mexicano tanto por sus dueños como por sus componentes. He aquí el efecto negativo macroeconómico más profundo del TLCAN, desintegración de las cadenas productivas y desnacionalización de la planta productiva.¹¹⁰

“La apertura comercial acelerada y sin política industrial ha llevado a la economía mexicana a un círculo vicioso entre crecimiento y déficit comercial, a una desnacionalización de nuestras exportaciones y a una desintegración de las cadenas productivas nacionales”¹¹¹

Es importante también analizar a la Inversión Extranjera Directa (IED). Ésta se concentra en el sector manufacturero (49.5%) que como ya vimos, es el gran exportador; en servicios financieros (24.4%) y en el comercio (10.8%), es decir, sumando la inversión extranjera al sector manufacturero, a los servicios financieros y al comercio, en estos tres sectores se aplica el 84.7% de la inversión extranjera directa, en cambio, únicamente un .025% de esa inversión va al campo.¹¹²

También desde el punto de vista geográfico hay abandono de las zonas marginadas. La inversión extranjera directa durante el periodo del TLCAN está excesivamente concentrada desde el punto de vista geográfico en las zonas de alto desarrollo y es casi nula en las zonas marginadas y en el campo. El centro del país (la capital y el Estado de México) y la zona norte o fronteriza (que además de la maquila incluye a Monterey que es el otro polo industrial) concentra el 90.15 % de la inversión extranjera directa. En contraste, los cinco estados con mayor marginalidad sólo reciben el 0.34% de dicha inversión a pesar de que en ello también hay zonas desarrolladas y de alto turismo¹¹³

¹⁰⁹ De acuerdo con información publicada por expansión, las seis mayores empresas exportadoras en México, en orden de importancia, son: 1) Pemex 2) General Motors 3) Nissan 4) Volkswagen 5) Ford, www.cnnexpansion.com. Consultado en marzo de 2013.

¹¹⁰ Secretaría de Economía, “Comisión Nacional de Inversiones Extranjeras”, *Informe estadístico sobre el comportamiento de la inversión extranjera directa en México*, www.economía.gob.mx. Consultado en marzo de 2013.

¹¹¹ Arroyo Picard, *op. cit.*, nota 158, p. 29. Consultado en marzo de 2013.

¹¹² www.promexico.gob.mx/inversion-extranjera/notas consultado en enero de 2004

¹¹³ *Idem.*

Con el TLC se buscaba un crecimiento acelerado, estable y sustentable, sin embargo, de enero de 1994 a octubre de 2012, la tasa media de crecimiento anual del PIB por habitante es de 0.96%.¹¹⁴.

El TLC ha generado pocas islas económicas exitosas, muy exitosas en términos de ganancias para sus dueños, pero con casi nula repercusión en la economía mexicana. La liberalización comercial no garantizó que el crecimiento de las exportaciones ocurriera en los sectores más convenientes para el desarrollo económico del país, los productos que se exportan contienen un gran porcentaje de insumos importados, lo que, como ya se vio, repercute en los productores de insumos nacionales.

El problema del desempleo y del empleo precario en México existía antes de haber TLCAN, por lo cual no se le puede culpar a éste de aquellos, sin embargo, lo que si trataremos de dilucidar es si el TLCAN ha ayudado a disminuir el desempleo y a mejorar el trabajo en México, o si, por lo contrario, ha exacerbado el problema.

Es imposible aislar los factores que se deben directamente al TLCAN, no se puede determinar que parte del desempleo en México está directamente relacionado con el TLCAN, sin embargo, si hay datos que están directamente relacionados con el TLCAN y por ello en el presente se da una especial relevancia al sector manufacturero que es el responsable, en gran medida, de las exportaciones y es el sector al que llega la mitad de la inversión extranjera directa.

Consideramos que hay que ver no sólo cuantos empleos se crearon en determinado sector, sino también cuantos se perdieron. Esto es importante, pues se habla de los muchos empleos creados en el sector exportador para mostrar las bondades del TLCAN, sin embargo, se omite hablar de los empleos que se perdieron en los antiguos proveedores de esos exportadores que antes eran mexicanos y que ahora se surten de importaciones.¹¹⁵

¹¹⁴ “Indicadores macroeconómicos de coyuntura”, www.dgcnesyp.inegi.org.mx/cgi-win/bdiecoy.exe/492?s=est&c012343. Consultado en marzo de 2013.

¹¹⁵ Para este análisis se utilizó la encuesta nacional de empleo emitida trimestralmente por el INEGI, sin embargo, tal y como lo ha aceptado dicho Instituto, esta encuesta está distorsionada, puesto que se diseñó la muestra para que con el menor número de encuestados se tuviese una representatividad por cada rama industrial, lo que favorece a la pequeña y mediana industria, sin embargo, al no contar con ninguna otra fuente que ofrezca mayor cobertura e imparcialidad, se tomó a aquella como fuente.

Actualmente se habla de miles de empleos generados por el sector exportador. No dudamos que los grandes exportadores y las maquiladoras hayan generado empleo; pero, como ya lo apuntamos, hay que tomar en cuenta lo que se perdió por las importaciones de los insumos con que se elaboraron los productos que se exportaron.

En los primeros 19 años del TLCAN la generación total de nuevos empleos en el país es de 8,073,201 pero ello significa un déficit de 46.6% respecto a los empleos que sería necesario generar para dar empleo a la nueva gente que llega a la edad de trabajar (15 a 62 años).¹¹⁶ Además, los empleos generados son malos empleos. El 55.3% de los empleos nuevos generados no cumplen con ninguna de las prestaciones previstas por la ley: seguridad social, gratificación de navidad y derecho al disfrute de vacaciones pagadas más prima vacacional.

Se podría pensar que los puestos de trabajo no han aumentado porque la productividad se ha elevado. En parte es cierto, la productividad en las manufacturas a 18 años del TLCAN ha aumentado un 53.6%¹¹⁷. Se está produciendo más con menos intervención del hombre como fuerza de trabajo, pero esto no es toda la explicación, gran parte de la disminución en los puestos de trabajo se debe a la desconexión existente entre los exportadores y las cadenas productivas nacionales. “La creación de empleos en los grandes exportadores no se traduce en empleos indirectos en proveedores mexicanos sino en proveedores extranjeros, es decir es un esquema de crecimiento en que los empleos indirectos se crean en el extranjero.”¹¹⁸

El hecho es que en los 19 años del TLCAN el precio del trabajo (incluyendo salario, prestaciones y costos indirectos como parte que paga el empleador de la seguridad social) ha bajado en términos reales 36%. Es decir, los trabajadores ahora producen 53.6% más por hora trabajada y a los patrones les cuesta 36% menos ese trabajo.¹¹⁹

¹¹⁶ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Encuesta nacional de empleo 1994 a septiembre de 2011”, noviembre 2012, www.inegi.org.mx. Consultado en mayo de 2013.

¹¹⁷ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Industria de exportación”, www.inegi.org.mx/sistemas/bie. Consultado en julio 2013.

¹¹⁸ Arrollo Picard, *op. cit.*, nota 158, p. 23.

¹¹⁹ Secretaría de Economía, www.economia.gob.mx/comunidad-negocios/estadisticas. Consultado en mayo de 2013.

A fin de presentar la pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo, se hace el siguiente análisis: cuántos kilos de tortilla¹²⁰ se pueden comprar con un salario mínimo:

Año	Precio por kilo de tortilla ¹²¹	Salario Mínimo (A) ¹²²	Total de kilos de tortilla comprados con un salario mínimo
1994	\$.75	\$15.27	20.36 kg
2000	\$4.47	\$37.90	8.47 kg
2006	\$6.50	\$48.67	7.48 kg
2011	\$11.00	\$59.82	5.43 kg
2012	\$12.20	\$62.33	5.10
2013	\$14.00	\$64.76	4.62

También analizamos el poder adquisitivo del salario mínimo en relación al número de litros de diesel que con un salario mínimo de la zona geográfica A se podía adquirir.

Año	Precio de la gasolina diesel	Salario Mínimo (A)	Total de litros de diesel comprados con un
-----	------------------------------	--------------------	--

¹²⁰ Se utiliza como bien de consumo la tortilla pues es un alimento muy importante en la dieta de los mexicanos.

¹²¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Índices de Precios”, www.inegi.org.mx/sistemas/indiceprecios/estructura.aspx. Consultado en mayo de 2013.

¹²² Diario Oficial de la Federación, “Salarios Mínimos”, www.dof.org.mx. Consultado en mayo de 2013.

	por litro ¹²³		salario mínimo
1994	\$1.32	\$15.27	11.56 Lts.
2000	\$5.24	\$37.90	7.23 Lts.
2005	\$6.43	\$46.80	7.27 Lts.
2011	\$9.04	\$59.82	6.61 Lts.
2012	\$10.75	\$62.33	5.79 Lts.
2013	\$11.61	\$64.76	5.57 Lts.

Con los datos contenidos en las anteriores tablas, se muestra claramente la pérdida de poder adquisitivo que ha venido sufriendo el Salario Mínimo en México.

México ha carecido de una visión económica que vea a su mano de obra como la fuente de crecimiento y estabilidad. Seguimos teniendo una relación obrero patronal inequitativa, con condiciones laborales deprimentes; la paga de nuestra mano de obra es irrisoria en comparación a las horas laboradas (por algo en otros países se sorprenden de la cantidad de horas que un mexicano pasa en el trabajo), adicional a que contamos con sindicatos mal organizados y que no benefician a sus agremiados.

4.2.1 LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MÉXICO A DIECINUEVE AÑOS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE

Ya se ha mencionado cuales eran los objetivos que, de acuerdo con el discurso por parte del gobierno mexicano, tenía el TLCAN. Ahora bien, de acuerdo con Luc Verheyen¹²⁴, los propósitos reales del tratado, eran:

- Tener un acceso directo y seguro a los recursos naturales y materias primas que hay en México.

¹²³Secretaría de Energía, “Compendio estadístico del sector energético, www.sener.gob.mx. Consultado en mayo de 2013.

¹²⁴ De Buen Lozano, Néstor, *El tratado de libre comercio y el derecho laboral mexicano*, México, Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y Bienestar Social, 1991. p. 105.

- Garantizar un mercado para la tecnología y productos acabados provenientes de Canadá y los Estados Unidos.
- Trasladar la industria con tecnología pesada y vieja a México, pues en el suelo canadiense y norteamericano dicha industria resulta incosteable, por lo altamente contaminante y por su gran requerimiento de mano de obra. De esta forma, Canadá y EU se podrían dedicar a la tecnología de punta.

Estamos de acuerdo con que estos son los objetivos reales del TLCAN, pues a 19 años de su entrada en vigor, el trabajo en México se precariza cada vez más.

Por su parte, Nestor de Buen, afirma:

Las economías Canadiense y estadounidense son muy diferentes a la economía mexicana, y en cuanto a las normas y condiciones del trabajo, son totalmente diferentes.

La comparación de ambos países con México resulta deprimente. Pero quizá, en esa condición, está la clave del interés de los dos países anglosajones de convenir con México un Tratado de Libre Comercio. Siempre es atractiva la posibilidad de utilizar una mano de obra más barata o, como en el caso, muchísimo más barata.¹²⁵

Después de todos estos años, en los que México ha celebrado más tratados de libre comercio que cualquier otro país en América, nos damos cuenta que, en efecto, la especialización de México, la materia prima que ofrece, la ventaja comparativa, o como quiera llamársele, es la mano de obra barata.

De acuerdo con la teoría del libre comercio, éste es benéfico porque cada país ofrece el producto que más le es conveniente, especializándose en él, y concentrando todos sus recursos en producir más eficientemente dicho producto. Algunos países, como es el caso de Costa Rica, se ha especializado en la producción de Piña, Noruega, en la producción de alta tecnología, Francia, en las telecomunicaciones, Canadá, en la extracción minera, y ¿México, en que se ha especializado? ¿Cuál es la ventaja comparativa que ofrecemos a los demás países? ¿Por qué les interesa a los otros países comerciar con México? Desafortunadamente,

¹²⁵ *Ibidem*, p. 105.

tal y como lo hemos venido apuntando, y como más adelante se verá, el gran atractivo de México, lo que llama a los otros países a asociarse comercialmente con él es su mano de obra barata. Tampoco podemos descuidar la circunstancia de que México, en comparación con los otros países de América, tiene una mano de obra además de barata, poco calificada, ideal para la manufactura y el trabajo pesado. Es por ello que México se ha vuelto en el mayor exportador de América Latina, porque sólo en México los grandes capitales pueden explotar al trabajador como lo hacen, para obtener grandes ganancias que trasladan a sus países.

En un estudio realizado por el periódico Milenio, publicado en diciembre de 2010, se asevera:

Para entender las condiciones laborales de los connacionales se deben considerar, entre otros factores, las características de capital humano con las que llegan a esa nación, comenzando por el hecho de que cuentan con el perfil más bajo de escolaridad de entre todos los inmigrantes de la región. Tres por ciento de la población no fue a la escuela; 58 por ciento tiene estudios de primaria, secundaria o preparatoria, pero inconclusa; 25 por ciento terminó el bachillerato y el resto tiene estudios de nivel superior. En comparación, casi el 50% de los caribeños, centro y sudamericanos cuenta con preparación a nivel bachillerato o superior. Además, cerca de 60% de los mexicanos no habla inglés o carece de un dominio adecuado; la mayoría se ubica en la base de la escala ocupacional y sólo un puñado de ellos desempeña labores altamente calificadas.¹²⁶

De acuerdo con el Instituto Tecnológica de Massachusetts (MIT) la Comisión Internacional de Comercio (ITC) y la Universidad de Maryland, Estados Unidos ganaría entre 45,000 y 150,000 empleos a cinco años de celebrarse el TLC con México¹²⁷ En la realidad, los resultados son muy diferentes, pues Estados Unidos ha tenido en estos últimos años las tasas de desempleo más altas de toda su historia:

¹²⁶ Milenio, www.milenio.com. Consultado en mayo de 2013.

¹²⁷ *Ibidem.*, nota 199, p. 106.

% tasa de desempleo en Los Estados Unidos¹²⁸:

Año	Tasa de desempleo % en relación a la población en edad para trabajar (de los 16 a los 65 años) ¹²⁹
1985	7.3 %
1990	5.0 %
1994	6.6 %
2000	4.0 %
2005	5.1 %
2010	9.7 %
2012 ¹³⁰	8.2 %

Con los anteriores datos, se demuestra el error y excesivo entusiasmo con que diversas instituciones estadounidenses contemplaron la firma del TLCAN. Ahora bien, no podemos afirmar que la alta tasa de desempleo existente en ese país se debe a la firma del TLCAN, ni siquiera podríamos determinar que efectos de dicho tratado han contribuido a la alza de desempleo, sin embargo, si es de hacer notar que el libre comercio tampoco ha sido la panacea para el pueblo norteamericano. Sin embargo, hacemos mención de lo que argumentaba Lane Kirkland, líder de la mayor central obrera de los Estados Unidos (AFL-CIO) en contra del TLCAN, en 1991:

“El presidente de los Sindicatos estadounidenses mayoritarios, AFL-CIO Lane Kirkland, define el proyecto de tratado de libre comercio entre su país y México

¹²⁸ Central Intelligence Agency, “The World Factbook”, www.cia.gov/library/publications. Consultado en mayo de 2013.

¹²⁹ Idem.

¹³⁰ Es el último año del que existen datos.

como desastroso {...} reitera la oposición de las centrales obreras de Estados Unidos del tratado bilateral porque puede aumentar el desempleo en EU y empeorar el medio ambiente {...} afirma que el proyecto será beneficioso sólo para las grandes corporaciones, que podrán aprovecharse de los bajos salarios que se pagan en México y de la escasa regulación ecológica en ese país.¹³¹

La situación de los trabajadores en México, tampoco ha mejorado con el TLCAN, tal como ya se ha apuntado.

La pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo en México es evidente:

Debido al insuficiente poder adquisitivo del salario, los trabajadores en México han tenido que aumentar sus jornadas laborales. El 1º de diciembre de 2006, los trabajadores tenían que laborar 13 horas 17 minutos para poder adquirir una Canasta Alimentaria Recomendable (CAR), En cambio, para el 1º de abril de 2010 tenían que trabajar 21 horas con 50 minutos.¹³²

En su libro *“Los trabajadores de México a diez años del Tratado de Libre Comercio de América del Norte”*¹³³, Laura Juárez afirma:

Los países desarrollados muestran la tendencia a conformar mercados duales de trabajo, según sean los requerimientos del tipo de mano de obra que empleen en las diferentes ramas productivas: por un lado contratan por la vía legal la mano de obra calificada que utilizan en las ramas productivas que están en la vanguardia tecnológica que requiere mano de obra muy calificada y, por el otro lado, emplean trabajadores descalificados, la gran mayoría ilegales, que se emplean en las ramas que aún no introducen las nuevas tecnologías... el capital tiende a dividir y a confrontar a los trabajadores de los tres países, a causa de que la fuerza de trabajo mexicana se contrata, tanto en territorio nacional, como en el extranjero, con bajísimos salarios y en condiciones laborales ilegales, por lo

¹³¹ De Buen Lozano, Néstor, “Entorno Laboral”, periódico *El Universal*, México, 19 de abril de 1991, p. 28.

¹³² Villegas, Alejandro, “Mexico, la pobreza como forma de gobierno”, México, www.libered.net. Consultado en mayo de 2013.

¹³³ Juárez Sánchez, Laura, “Los trabajadores de México a diez años del Tratado de Libre Comercio de América del Norte”, *Revista Trabajadores*, México, año 8, núm. 45, p.p. 8-12.

que también inducen a la disminución de las condiciones de trabajo y salario de los ocupados en Canadá y en Estados Unidos.¹³⁴

Analiza cómo la producción industrial de las maquiladoras afecta a todos por igual, en tenor expresa:

La consumación real de las exportaciones de los procesos productivos a México por parte de las grandes empresas transnacionales, bajo la forma de maquiladoras, afectó a los trabajadores del norte, en términos de la pérdida de sus empleos y/o presión a la baja de sus condiciones de trabajo. Pero también se vieron afectados los trabajadores mexicanos, debido a que el neoliberalismo económico les confirió el papel de darle competitividad a las empresas y a la economía, vía la disminución del costo de la mano de obra a través de la contención deliberada de los salarios, la tendencia a la prolongación e intensificación de las jornadas laborales por el mismo salario, y a la contratación de personal sin las prestaciones de Ley.¹³⁵

4.2.1.2 EL DETERIORO GENERALIZADO DE LOS SALARIOS

En esta sección se analizan los efectos adversos de los topes salariales a las condiciones de trabajo e ingresos de los trabajadores mexicanos, así como las comparaciones porcentuales de la inflación y los salarios:

Los gobiernos neoliberales utilizan el autoritarismo económico para mantener contenidos los salarios de los trabajadores del país, desde 1982 a la fecha. Por la simple vía de anclar el aumento anual de los mínimos de acuerdo a las expectativas inflacionarias, la indexación precio-salario muestra una tendencia general a que la inflación crezca por arriba de los aumentos impuestos a los mínimos. A partir de los topes salariales a los mínimos es que se presiona a la baja el resto de las remuneraciones de los trabajadores.¹³⁶

¹³⁴ *Ibidem*, p. 8.

¹³⁵ *Ibidem*, p. 9.

¹³⁶ *Ibidem*, p. 9.

De la Encuesta Nacional de Empleos (ENE)¹³⁷ del Instituto Nacional de Estadísticas, Geografía e Informática (INEGI), la autora -luego de señalar que en México existen millones de trabajadores que ganan el salario mínimo, y otro gran grupo que se emplea por menos de un salario mínimo, e incluso que no reciben pago alguno; y de destacar que la ENE del INEGI, omite el número exacto de trabajadores ocupados que ganan un salario mínimo, debido a que presenta la información por intervalos de nivel de ingreso -, sacó las siguientes conclusiones:

En México se registraron en el 2012, 3.4 millones de ocupados que no reciben salario por su trabajo;

	1993	2012¹³⁸
Trabajadores que perciben menos de 1 salario mínimo por día¹³⁹.	5.6 millones	6.1 millones
Trabajadores que perciben menos de 1 a 2 salarios mínimos por día.	9.2 millones	9.6 millones
Trabajadores que perciben menos de 2 a 3 salarios mínimos por día.	5.1 millones	8.7 millones
Trabajadores que ganan de 0 a 3 salarios mínimos por día.	25.1 millones	28.3 millones

¹³⁷ Fuente: Área de Investigación de la Universidad Obrera de México, elaborada con datos del Banco de México y del Anexo Estadístico del IV Informe de Gobierno del presidente Felipe Calderón Hinojosa, México, Oficina de la Presidencia de la República, 2010, pp.224-225. www.uom.mx consultado en diciembre 2011.

¹³⁸ Es el último año del que existe información.

¹³⁹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Salarios mínimos por día”, www.inegi.gob.mx. Consultado en mayo de 2013.

Además, analiza los preocupantes datos que arroja el siguiente comparativo de la ENE, del INEGI:

Los trabajadores aumentaron sus jornadas de trabajo para completar su ingreso, incluso por el mismo pago, ante la amenaza de despido. Entre 1993 y el 2012, los trabajadores que laboran de 40 a 56 horas aumentaron en un 37.8%, al pasar de 19.6 millones a 27 millones de personas, lo que representa el 65.3 % de la población ocupada;

Se deterioró el nivel de ingreso de la mayoría de los trabajadores ocupados. 25.1 millones de ocupados en 1993 recibían hasta 3 salarios mínimos, este grupo aumentó en un 12,9% para el 2012, para ubicarse en 28.3 millones,

Aumentó entre el 1993 al 2012, en un 24.1%, la población ocupada que no cuenta con la seguridad social y con las prestaciones de Ley. Pasaron de 20.9 millones a 25.9 millones.

Adrián Sotelo Valencia opina:

No obstante que existe una significativa brecha entre la situación laboral de los ocupados de México, Canadá y Estados Unidos, la reestructuración del capital tiende a empobrecerlos de manera progresiva en la medida en que tiende a homogeneizar los niveles nacionales de explotación*, al tiempo que utiliza la división y el enfrentamiento entre los trabajadores de las tres naciones, con el propósito de imponerles los salarios más bajos y las condiciones de trabajo más injustas e ilegales.¹⁴⁰

El sindicalismo en México tiene mayores similitudes con el sindicalismo estadounidense que con el canadiense, como más adelante se verá. El sistema laboral vigente está obsoleto y necesita una reestructuración. Los sindicatos deben transformarse si desean ser parte fundamental del sistema laboral. Javier Aguilar García¹⁴¹ señala que de acuerdo a información oficial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social "... a escala nacional existían en el año 2000, 4.7 millones de trabajadores sindicalizados (equivalente a 10.8% de la población económicamente

¹⁴⁰ Sotelo Valencia, Adrián, *La reestructuración del mundo del trabajo*, México, Universidad Obrera Mexicana, 2008, p. 45.

¹⁴¹ Investigador del Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM.

activa) inscritos en 2 mil 155 asociaciones, esto es, apenas 607 sindicatos más que los registrados 17 años atrás. Sin embargo, en un estudio de la Comisión para la Cooperación Laboral de América del Norte, el porcentaje de trabajadores sindicalizados en México, respecto a la fuerza laboral, es alrededor del 15%”¹⁴²

En el caso de México, el debilitamiento de los sindicatos está relacionado con la transformación económica iniciada a partir de la década de 1980, y más concretamente, después de la crisis económica de 1982.

Desde 1982 se han producido en México grandes cambios que han afectado a los trabajadores y sus organizaciones; los sindicatos en México han sido afectados por el neoliberalismo porque la política salarial ha sido manejada con miras a contener la inflación (...) Una parte importante de los grandes contratos colectivos de trabajo han sido flexibilizados (...) el núcleo de la base social del sindicalismo en casi todo este siglo, la antigua clase obrera de la industria pasada del desarrollo estabilizador, ha disminuido, afectando directamente al movimiento sindical.¹⁴³

4.2.2 LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN CANADÁ A DIECINUEVE AÑOS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE

“Fuera de toda duda, el periodo pos Tratado, ha sido uno de los peores en la historia de Canadá. Ha sido el periodo de menor crecimiento desde la Gran Depresión.”¹⁴⁴

La tasa de desempleo creció de un 7.5% en 1989 a más de 11 % en los años 90s (sic). Al menos uno de cada cinco trabajadores canadienses ha estado desempleado en cada año de los 90s. Los trabajos de tiempo completo cayeron de 67.5 % en 1989 a menos de 65 % actualmente. Los trabajos tiempo parcial

¹⁴² Zepeda Roberto, *Globalización y declive sindical en Norteamérica (México, Estados Unidos y Canadá): un enfoque comparativo*, México, UNAM, 2007, p. 70.

¹⁴³ De la Garza Toledo, Enrique, “La crisis de los modelos sindicales en México y sus opciones”, en Enrique De la Garza y Carlos Salas (coords), *La situación del trabajo en México*, México, Plaza Valdez, 2003, p. 350.

¹⁴⁴ Havel Gabriel, *Resultados del Tratado de Libre Comercio de América del Norte*, México, Centro de Estudios Económicos para América Latina, 2000, p. 108.

aumentaron de 20% a 25% entre las mujeres desde 1989. El trabajo temporal aumentó de 5% al 11.6 % entre el 1991 y 1996.¹⁴⁵

“Los beneficios han sido reducidos significativamente en casi todas las provincias desde 1992. En 1997, solo el 36% de los trabajadores desempleados recibían su seguro de desempleo que se les descuenta de sus salarios. En 1989 lo recibían 74%.”¹⁴⁶

Respecto de las repercusiones que ha tenido el TLCAN en Canadá, Bruce Campbell, representante del Centro Canadiense para Políticas Alternativas, escribió un artículo titulado “Falsa promesa, Canadá en la era del libre comercio”¹⁴⁷:

Es imposible examinar a solas el TLCAN sin considerar las políticas anti-gobierno y pro-desregulación aplicadas en las últimas dos décadas que han transformado economías nacionales y re-estructurado los papeles y las relaciones entre gobierno, mercado y ciudadanos en el esfuerzo de integrar una economía de mercado integrado. Adelantando y fortaleciendo estas políticas mediante el Tratado se aseguraron los derechos de los inversionistas, dándole rienda suelta a su intervencionismo en asuntos de gobierno, aumentando su poder negociador con los trabajadores y asegurándolos en contra de futuras decisiones gubernamentales.¹⁴⁸

Lo anterior nos recuerda las observaciones y recomendaciones del Banco Mundial. Campbell sintetiza las consecuencias con referencia al poder: “En esencia esas políticas transfirieron poder de los trabajadores a los inversionistas y administradores, de los salarios a las ganancias, del sector público al mercado.”¹⁴⁹

Al analizar los privilegios de que gozan las inversiones extranjeras y el derecho de propiedad dentro del TLCAN a diferencia de los derechos de los trabajadores, vemos que la provisión más importante del TLCAN tiene que ver con las inversiones. El Tratado estableció una serie de reglas que protegen los derechos de propiedad privada

¹⁴⁵ *Ibidem*, p. 107.

¹⁴⁶ *Ibidem*, p. 108.

¹⁴⁷ Campbell, Bruce, *Falsa promesa, Canadá en la era del libre comercio*, Canadá, Centro Canadiense para Políticas Alternativas, 2001, p. 80.

¹⁴⁸ *Ibidem*, pp. 8-9.

¹⁴⁹ *Ibidem*, p. 25.

de los inversionistas, y virtualmente todo tipo de interés personal, financiero o no financiero, directo o indirecto, presente o futuro.

“El Tratado liberó las inversiones, las que pueden operar sin consideraciones comerciales, también redujo el riesgo de futuras imposiciones gubernamentales que pudiesen afectar a las inversiones.”¹⁵⁰

El TLCAN obliga a cada uno de los países miembros a tratar las inversiones extranjeras de la misma forma que tratan a sus inversionistas nacionales, independientemente de su aportación a la economía nacional. Estas provisiones crean un ímpetu para poderosas alianzas entre empresarios extranjeros y nacionales, para promover futuras desregulaciones a la vez que resisten nuevas regulaciones, dado el hecho de que cualquier política reguladora a capitales extranjeros tiene que ser igualmente aplicada a los capitales nacionales.¹⁵¹

Campbell abunda sobre el tema de cómo el TLCAN privilegia al financiamiento:

El TLCAN le impide a los gobiernos regular la entrada y salida de los capitales. Le impide a los gobiernos establecer restricciones de cualquier tipo a la transferencia de financiamiento a través de las fronteras, además de que también le impide a los gobiernos restricciones en la transferencia de bienes y tecnología.¹⁵²

Además, muestra cómo el TLCAN discrimina a los trabajadores:

Los trabajadores están legalmente confinados a sus fronteras nacionales, mientras los capitales tienen las manos sueltas, ya que se pueden mover o mudar más fácilmente bajo el nuevo régimen o pueden mudarse si los trabajadores no les conceden las concesiones que ellos demanden. Además, aumenta la presión para minimizar los costos mediante la producción y la reorganización del trabajo, impulsando el uso de trabajadores de tiempo parcial, bajo contrato y temporeros, y la no-sindicalización.¹⁵³

¹⁵⁰ *Ibidem*, p. 26

¹⁵¹ Iguales alianzas pueden hacer los trabajadores de los países miembros en defensa y desarrollo de sus intereses de clase, máxime cuando actualmente no existe impedimento legal alguno para ello, circunstancia que se analizará posteriormente.

¹⁵² Campbell, Bruce, op. cit., nota 219, p. 26.

¹⁵³ *Ibidem*, p. 27.

La precarización del trabajo también se ha visto en Canadá, lo cual es lógico, pues el libre mercado lo único que hace es favorecer al capital, a las grandes empresas transnacionales, las cuales buscan obtener mejores resultados económicos deprimiendo las condiciones laborales de sus trabajadores.

En Canadá, los trabajadores están bien organizados, logrando así un movimiento sindical fuerte y organizado. Prueba de ello es que, a pesar de que en ese país el derecho laboral es parte del derecho común, en donde las leyes del trabajo no establecen mínimos ni normas protectoras, las condiciones de trabajo en ese país son muy favorecedoras hacia la clase trabajadora, pero esto es por la negociación colectiva que se da entre empleadores y sindicatos. En Canadá los mecanismos de resolución de conflictos obrero – patronales aparecen contenidos en los contratos colectivos de trabajo.

Las relaciones industriales en Canadá tienen rasgos distintivos: son extremadamente descentralizadas, con niveles de conflicto relativamente altos, afiliación sindical estable, estrategias patronales basadas en la existencia de contratos colectivos y procesos legislativos frecuentes para enfrentar los problemas laborales. El contexto económico, social y político de las relaciones industriales canadienses es diferente al de Estados Unidos y México. El nivel de vida en Canadá se equipara al de las naciones más prósperas en Europa Occidental.

La membresía sindical en Canadá se divide en dos centrales que congregan alrededor del 80% de sindicalizados, tres organizaciones de menor importancia y un gran número de sindicatos no afiliados. En Canadá existen aproximadamente 884 sindicatos y su tamaño va desde sindicatos con menos de 50 miembros, a sindicatos con más de 400 mil afiliados. La central que aglutina mayor número de sindicatos es el Canadian Labor Congress; los demás, sobre todo en el sector público, son independientes de cualquier organismo nacional. El resto de los trabajadores sindicalizados está incluido en organizaciones sindicales nacionales e internacionales no afiliadas, en organizaciones locales independientes y en la propia AFL-CIO¹⁵⁴.

De los tres países miembros del TLCAN, Canadá registra los más altos índices de sindicalización, y por ende, los mayores beneficios y prestaciones del sistema

¹⁵⁴ Seminario Interuniversitario de Estudios Canadienses en América Latina, www.seminecal.org. Consultado en mayo de 2013.

laboral. Entre 1978 y 1990, la membresía sindical creció un 23%, con un crecimiento anual promedio de 1.7%; en el subsiguiente periodo de ocho años (1990-97) la membresía sindical creció en total 1.1%. De hecho, de los 4,089,000 miembros sindicalizados que había en 1992, se declinó a 4,003,000 miembros en 1996; para el cierre de año de 2010, un 32% de la fuerza laboral canadiense se encuentra sindicalizada.¹⁵⁵

4.2.2 LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS ESTADOS UNIDOS A DIECINUEVE AÑOS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE

Luego de analizar las economías, Faux observa, citando estudios, las tácticas de las empresas dentro del TLCAN de amenazar a los sindicatos y trabajadores con mudar o mover parte o toda su empresa a uno de los otros países miembros. A esos efectos expresa:

El TLCAN hizo menos riesgoso y más lucrativo mover la producción industrial de Estados Unidos para México y Canadá. El aumento en la movilidad y flexibilidad del capital ha minado el poder de negociación de los trabajadores.

Durante uno de los mayores periodos sostenidos de “boom” económico en la historia de los Estados Unidos de América, el crecimiento en los empleos estuvo confinado al sector de servicio.

Estudios sucesivos de la Universidad de Cornell revelan que desde que el Tratado entró en vigor, 68% de los patronos en manufactura, comunicaciones y ventas-distribución han movido todo o parte de sus fábricas al exterior, el triple de lo que era a los finales de los 80s, antes de que el TLCAN entrara en vigor.

Esta práctica es muy efectiva para aumentar las posibilidades del patrono de derrotar a los sindicatos en las negociaciones. Como se esperaba, México fue el más mencionado en la práctica de amenazar con cerrar las empresas.¹⁵⁶

Faux concluye su análisis expresando:

¹⁵⁵ Statistics Canada, www.statcan.gc.ca. Consultado en mayo de 2013.

¹⁵⁶ *Idem.*

“El estudio de Cornell encontró que el costo de cerrar las plantas o las amenazas de cerrarlas va más allá de doblegar a los sindicatos y ganarles en las elecciones de representación sindical. La inseguridad de los trabajadores seguirá en aumento ante la ausencia del poder colectivo para demandar aumentos reales en los salarios, beneficios, condiciones de trabajo y protecciones de trabajo de largo plazo.”¹⁵⁷

En América del norte se estableció durante el periodo de posguerra un sistema de regulación laboral que permitía el fortalecimiento de los sindicatos, la creación de empleos permanentes por medio de la contratación colectiva, y un sistema de seguridad social amplio y fuerte para los trabajadores. Sin embargo, este sistema inició su declive hacia la década de 1970, en la cual, el proceso de desmantelamiento del sistema de seguridad social, el declive de la membresía sindical y el desempleo entraron en una fase de acentuación que aún no concluye¹⁵⁸

La fuerza de los sindicatos es determinante en la relación de equilibrio que debe de prevalecer entre el capital y el trabajo, es por lo que, a partir de que la economía comenzó a abandonar el modelo keynesiano y comenzó a perfilarse hacia un modelo neoliberal, las políticas estatales comenzaron a estar de acuerdo con los intereses de los empresarios, a fin de atomizar a los trabajadores, individualizarlos y disminuir el poder de los sindicatos.

El movimiento laboral organizado de los Estados Unidos se encuentra en la actualidad en crisis de representatividad. El porcentaje de trabajadores sindicalizados respecto a la fuerza laboral total estadounidense ha venido disminuyendo drásticamente desde los últimos 20 años. Entre 1980 – 2010, la densidad sindical se redujo de 23% a 9%.¹⁵⁹

La densidad sindical alcanzó su nivel más alto en 1945-46 y en 1954, cuando 35% de los trabajadores estaban sindicalizados; a este factor contribuyó el desarrollo industrial generado por la Segunda Guerra Mundial. A pesar de que los porcentajes empezaron a caer, el número de sindicalizados continuó creciendo, de 17 millones en

¹⁵⁷ Ibidem, nota 84, p. 16 -18.

¹⁵⁸ Zepeda, Roberto, *Globalización y declive sindical en Norteamérica (México, Estados Unidos y Canadá): un enfoque comparativo*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2007, p. 78

¹⁵⁹ Central Intelligence Agency, www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/factworld. Consultado en mayo de 2013.

1954 a 20.2 millones en 1978. Sin embargo, para 1983, este número se redujo a 17.7 millones. Desde 1983, el porcentaje de la membresía sindical ha disminuido.

En la década de los 80`s el 20% de los trabajadores estadounidenses estaban adheridos a un sindicato; en los años 90`s el porcentaje decreció para comenzar el año 2000 con un 13.9 % de trabajadores sindicalizados; al cerrar el año 2010, sólo un 9% de los trabajadores son miembros de un sindicato; y lo más grave, aún los trabajadores sindicalizados, cada vez participan menos en las negociaciones colectivas, lo que los hace sentirse menos representados, disminuye la fuerza sindical y por ende, empodera aún más a las empresas.¹⁶⁰

El movimiento sindical no pudo adaptarse a los cambios económicos dados en el mundo. Al nacer el sindicalismo, éste se formó con trabajadores de la industria, eran obreros los que conformaban sus filas. A partir del nacimiento de las nuevas tecnologías, cada vez es menor el trabajo industrial y mayor el trabajo de servicios; es aquí en donde el movimiento sindical no ha sabido adaptarse a los nuevos tiempos; pues los trabajadores de servicios no se unen a los sindicatos ni forman nuevos pues han sido educados a manera de estar a favor del capital y la productividad, aunque esto les repercute a ellos. En la época postmoderna que estamos viviendo, el ser humano es individualista, sólo ve por sus intereses, ha perdido el sentido de la trascendencia, de la solidaridad y de la fraternidad. Hoy en día, es inclusive mal visto en el ámbito de los servicios, a los trabajadores que participan en la vida sindical. Esto ha favorecido mucho a los empresarios, pues se han aprovechado de esta circunstancia para precarizar cada vez más el trabajo.

De acuerdo con Roberto Zepeda¹⁶¹, el declive sindical ha sido consecuencia de diversos y variados procesos, entre los que se destaca la estructura de los empleos: declive o estancamiento de los empleos industriales (propicios para la sindicalización) y aumento de los empleos del sector servicios.

Al respecto, el premio nobel de economía, Paul Krugman opina: "...la desarticulación de los sindicatos, propiciada por las políticas impuestas a partir de la

¹⁶⁰ Central Intelligence Agency, www.cia.gov/library/publications/theworld-factbookfactworld. Consultado en mayo de 2013.

¹⁶¹ Ibidem, nota 138, p. 35.

segunda mitad de la década de los 70's es la razón principal de la decadencia del movimiento sindical"¹⁶²

4.3 LOS SINDICATOS Y EL TLCAN

La organización sindical es fundamental, ya que proporciona a los trabajadores un medio de expresar su descontento sin necesidad de abandonar la empresa y suministra información directa sobre las aspiraciones de los trabajadores y sobre las condiciones de trabajo que prefieren, que difícilmente pueden obtenerse en empresas no sindicadas; además, "...reducen el volumen de retiros voluntarios, el absentismo u otros tipos de comportamiento que generan inestabilidad en la empresa..."¹⁶³

Existen dos corrientes teóricas acerca del sindicalismo: la primera de ellas, lo considera funcional en el sistema de relaciones industriales, contribuye a la estabilidad laboral de los trabajadores elevando sus ingresos, y a la vez, eleva los índices de productividad al interior de las empresas¹⁶⁴. Por otra parte, la segunda considera que el sindicalismo es poco funcional en el nuevo régimen económico globalizado; que los sindicatos son estructuras organizativas anquilosadas, que inhiben la productividad de las empresas y poco ayudan a la competitividad requerida en los mercados internacionales.¹⁶⁵

De acuerdo con el Banco Mundial, las tasas de sindicalización están estrechamente ligadas al nivel de vida de los trabajadores. Un informe reciente de este organismo: "Unions and Collective Bargaining: economic effects in a global environment" (los sindicatos y la contratación Colectiva: efectos económicos en un entorno global) plantea que el margen de diferencia en los sueldos de sindicalizados y los que no lo son llega hasta 15% en Estados Unidos; en el resto de los países industrializados está entre 5 y 10%. Este estudio del Banco Mundial señala que las altas tasas de sindicalización conducen a una menor desigualdad en salarios y pueden mejorar el desempeño

¹⁶² Extracto de la conferencia de Paul Krugman en el Instituto de Economía Política en el simposio intitulado Agenda para la Prosperidad Compartida, New York, 2006. <http://blogs.elpais.com/paul-krugman/>

¹⁶³ Ibidem, p. 121.

¹⁶⁴ Freeman, Richard B., *Mercados de trabajo en acción, ensayos sobre economía empírica*, España, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994, p. 26.

¹⁶⁵ Hirsch, Barry T., *What do unions do for economic performance?*, Discussion Paper No. 892, Octubre de 2003, Institute of Study of Labor, Alemania, 2003.

económico, con menor desempleo e inflación, mayor productividad y un ajuste más acelerado ante perturbaciones externas.¹⁶⁶

En esto coincide Paul Krugman¹⁶⁷, quien afirma que para 1946, la sociedad estadounidense era muy igualitaria; en gran parte debido a una compresión más o menos deliberada de las diferencias salariales durante la segunda guerra mundial. La sociedad permaneció igualitaria aproximadamente por 30 años más. En parte, continúa Krugman, se debió a un poderoso movimiento sindical, lo cual constituye en gran medida, un cambio en el ambiente político.

En el caso de Norteamérica, el porcentaje de trabajadores sindicalizados respecto a la fuerza laboral total ha venido disminuyendo drásticamente desde los últimos 30 años. En los países integrantes del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN): Los Estados Unidos, México y Canadá, se ha presentado una pérdida de la representatividad sindical a partir de la década de 1970 (actualmente, 2 de cada 10 trabajadores están sindicalizados en toda la región).¹⁶⁸

Evidentemente, cada país en América del Norte presenta características propias que difieren entre sí, en mayor o menor medida. Así, el debilitamiento de los sindicatos es más fuerte en México y Estados Unidos que en Canadá, y el desempleo afecta un poco más a Canadá que a los otros dos países. El sindicalismo centralizado políticamente en México y Estados Unidos ha sido más pernicioso para el fortalecimiento del movimiento sindical; mientras que en Canadá, un sindicalismo descentralizado e independiente ha logrado mantener altos porcentajes de membresía sindical durante las últimas décadas.

Algunos estudios sobre densidad sindical en países pertenecientes a la OCDE, arrojan resultados divergentes; por ejemplo, la membresía sindical de Estados Unidos y México en el periodo de 1970 – 2000, fue de la más baja entre los países seleccionados. La densidad sindical en Estados Unidos declinó del 23% al 13% entre 1980 – 2000; en el caso de México este porcentaje se redujo del 25 al

¹⁶⁶ The World Bank, www.wds.worldbank.org. Consultado en mayo de 2013.

¹⁶⁷ Tomado de la conferencia dictada por Krugman Paul en el simposio intitulado Agenda para la Prosperidad Compartida, New York, 2007.

¹⁶⁸ Central Intelligence Agency, www.cia.gov/library/publications/theworld-factbook. Consultado en mayo de 2013.

15%, y en Canadá (el país con menor declive de Norteamérica) disminuyó del 35% al 30% durante este mismo periodo.¹⁶⁹

Se evidencia la labor de un sindicalismo fuerte en los niveles de vida de la ciudadanía. A pesar de que el ingreso per cápita de los canadienses es 16.56% menor que el de los estadounidenses, los estándares sociales del mercado laboral han sido más altos en Canadá que en los Estados Unidos.¹⁷⁰

Para los efectos del presente capítulo, se revisa el tema de la filiación sindical en México. Al respecto, Fernando Herrera y Javier Melogoza, colaboradores del libro “*La situación del trabajo en México*”, con el ensayo: “*Evolución reciente de la afiliación sindical y la regulación laboral en México.*”¹⁷¹ opinan lo siguiente:

“La década de los noventa representó un periodo sumamente difícil para el sindicalismo mexicano. Puede afirmarse que el mayor problema para los sindicatos mexicanos radica en que fueron incapaces de dar respuesta a un proceso que ha sido denominado como de precarización del trabajo, y del cual forma parte precisamente la creciente franja de trabajadores desorganizados y desprotegidos que se desarrolla aceleradamente en el país. A grandes rasgos, las tendencias dominantes en la década pasada en el sindicalismo hablan de un importante debilitamiento cuantitativo, el espacio que ocuparon los sindicatos en el año 2000 fue menor al que ocuparon en 1992.”¹⁷²

En el quinto Informe de Gobierno de la administración Foxista (1 de septiembre 2005)¹⁷³ el presidente Fox hace alusión a esa disminución de fuerza en el movimiento sindical, sin embargo, su perspectiva es muy diferente a la de los autores antes mencionados:

Durante la presente administración, la aplicación de los principios básicos de la nueva cultura laboral (desarrollo incluyente, gradualidad, diálogo para construir

¹⁶⁹ Zepeda, Roberto, *op. cit.*, nota 230, p. 76.

¹⁷⁰ De acuerdo con los datos tomados de la Central Intelligence Agency, www.cia.gov/library/documents/theworld-factbook, en el 2010, el ingreso per cápita del estadounidense fue de \$47,200.00 dólares norteamericanos, y del canadiense fue de \$39,400.00 dólares.

¹⁷¹ Garza, Enrique y Salas, Carlos, *La situación del trabajo en México*, México, Plaza y Valdés, 2003, p. 74.

¹⁷² *Ibidem*, p. 324.

¹⁷³ Informe de Gobierno, 1 de septiembre de 2005, D.R., Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República, Ciudad de México, septiembre 2005, pp. 476 – 490.

consensos, legitimidad y mantenimiento de la paz social) han contribuido a lograr un mayor entendimiento entre empleadores y trabajadores. Así, el periodo de 2001 a julio de 2005 la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje obtuvo en promedio un índice de estallamiento de huelga de 0.7 %, al estallar en promedio un total de 39 huelgas de los 5487 emplazamientos registrados en promedio en ese lapso.¹⁷⁴

No estamos de acuerdo con lo afirmado por el ex presidente Vicente Fox, pues de acuerdo con lo ya expuesto en el presente trabajo, la disminución de huelgas estalladas se debe principalmente a la desarticulación que han venido sufriendo los sindicatos y a la gran corrupción que se encuentra adentro de sus líderes, quienes de manera consuetudinaria siguen los lineamientos dictados por los intereses del capital.

Para adquirir un panorama más claro de la tendencia de las huelgas recurrí a analizar la tabla titulada “Conflictos laborales obrero-patronales en el ámbito de jurisdicción federal” del Anexo del Quinto Informe de Gobierno,

Al examinar el apartado: “Huelga estalladas registradas” (número y trabajadores involucrados) de la tabla antes mencionada, encontramos que la tendencia en el número de huelgas es a la baja. En el 1994 fue de 116, en el 2004 fueron 38, y en el 2005 de 33; en el año 2012 únicamente 19 fueron las huelgas estalladas¹⁷⁵; esto confirma lo que hemos venido afirmando: las políticas económicas tomadas por México han influido de manera negativa en el movimiento obrero.

Referente a los trabajadores involucrados la tendencia es también a la baja, aunque tuvo una alza en los años 1999 y 2000. En el 1994 los trabajadores involucrados ascendían a 27,134, en el 1995 fueron 12,249, y en el 2005 descendió a 5,716.¹⁷⁶

4.4 CONSIDERACIONES FINALES

La información vertida en este capítulo prueba sin duda alguna que los objetivos trazados por los negociadores y teóricos de TLCAN para la clase trabajadora de los tres países miembros del Tratado no han sido cumplidos luego de 19 años de

¹⁷⁴ *Ibidem*, p. 559.

¹⁷⁵ Secretaría de Trabajo y Previsión Social, www.stps.gob.mx. Consultado en mayo de 2013.

¹⁷⁶ *Ibidem*, p.570.

instrumentación del Tratado. Irónicamente el país más urgido de desarrollo económico – México- es el que menos ha logrado beneficios para su clase trabajadora. Como ya quedó evidenciado, es una mentira que a mayor exportaciones se crean más y mejores empleos; al contrario, al venir empresas de capital internacional a manufacturar en México, se han visto perjudicados los productores internos, pues no podemos olvidar que, como ya se ha señalado, los insumos y materia prima provienen de otros países, lo que perjudica a los productores mexicanos; además, Canadá y los Estados Unidos han visto en México la oportunidad de instalar la industria que por obsoleta y altamente contaminante resulta incosteable en sus lugares, además, el principal atractivo de nuestro país es la gran cantidad de trabajadores poco calificados, lo cual se traduce en mano de obra barata y no exigente.

Por otra parte, los trabajadores de México, tanto en territorio nacional como en el territorio internacional de los otros dos países, desempeñan, por la propia situación paupérrima que viven y por la política económica de Estado, el triste papel indirecto de esquirolas de sus congéneres estadounidenses y canadienses.

Con los resultados negativos que la clase trabajadora ha obtenido desde la firma del TLCAN podemos concluir que no se ha respetado el derecho al desarrollo que tienen los trabajadores de esos países. El ser humano se distingue de los demás seres por tener conciencia de su dignidad y libertad; por saber que para disfrutarlas debe satisfacer un mínimo de necesidades que le permitan su pleno desarrollo. El problema está cuando al ser humano desde recién nacido se le viene privando de los más esenciales satisfactores para su supervivencia, pues no desarrolla esa conciencia y crece aislado, atomizado, preocupado por sobrevivir un día más, sin un sentimiento de solidaridad y menos de trascendencia.

Ese es el gran problema que afecta a México, es por lo cual, los trabajadores mexicanos no congenian con las ideas de los trabajadores canadienses y estadounidenses, es por lo que, a pesar de que los trabajadores de estos dos países impulsan y motivan a los mexicanos a unirse a ellos en la defensa de sus condiciones laborales, éstos no los escuchan.

Cuando de derecho al desarrollo se habla, siempre están en juego dos conceptos: los derechos económicos, sociales y culturales y el desarrollo, al hacer efectivos estos derechos, el derecho al desarrollo se obtiene.

No podemos olvidar que en el artículo 10 de la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo social, de 1969, la Asamblea General de las Naciones Unidas estableció:

“A) La garantía del derecho al trabajo ... la eliminación del desempleo y el subempleo, el establecimiento de condiciones de trabajo justas y favorables para todos, inclusive el mejoramiento de la salud y de las condiciones de seguridad en el trabajo.”

También retomamos lo que dice el artículo 1° de la declaración sobre el derecho al desarrollo de 1986:

“Artículo 1°

“1. El derecho al desarrollo es un derecho humano inalienable en virtud del cual todo ser humano y todos los pueblos están facultados para participar en un desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales, a contribuir a ese desarrollo y a disfrutar de el.”

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 6° de esa declaración, los Estados deben adoptar medidas para eliminar los obstáculos al desarrollo resultantes de la inobservancia de los derechos civiles y políticos, así como de los derechos económicos, sociales y culturales. Es decir, con esto se confirma el pleno derecho que tiene los trabajadores de los países signantes del TLCAN en aliarse para mejorar las condiciones de trabajo de los mismos. Es de hacer notar que los tratados internacionales aquí mencionados han sido ratificados por Canadá, los Estados Unidos y México.

Para quienes interpretan que los millones de pobres que hay en el mundo lo son por indolentes y por no querer seguir el ejemplo de los que gozan del bienestar como premio de su trabajo duro, no atienden a la historia, la cual nos muestra que estas enormes desigualdades son el resultado de siglos de explotación, de destrucción de civilizaciones, formaciones sociales y modos de producción vertical; que el despojo de muchos países y la pauperización de la mayoría de la población del planeta continua

bajo formas diferentes. En el TLCAN: deterioro de los términos del intercambio, trabas para que México ejerza las facultades que el TLCAN le otorga, en hartas de presuntas violaciones, fuga de capitales, importación de desechos tóxicos, implantación de industrias contaminantes en el norte de México, etc.

Otro grave problema que observamos es la extrema movilidad de las plantas industriales: los trabajadores norteamericanos de la General Motors con toda razón temían la firma del TLCAN, pues sabían que la empresa trasladaría a México las plantas productoras, en donde el costo de la mano de obra era 20 veces más barato. Esta maximización de ganancias es lo que aumenta cada vez más la distancia entre los más ricos y los más pobres del planeta.

CAPÍTULO 5

EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE (TLCAN) Y EL ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE (ACLAN)

El TLCAN se compone de ocho partes: 1) Aspectos Generales, 2) Comercio de Bienes, 3) Barreras Técnicas al Comercio, 4) Compras del Sector Público, 5) Inversión Servicios y Asuntos Relacionados, 6) Propiedad Intelectual, 7) Disposiciones Administrativas e Institucionales, y 8) Otras Disposiciones que contienen cincuenta y cinco artículos. Además, contiene dos Acuerdos (Acuerdo de Cooperación Ambiental de América del Norte, y Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte) más siete anexos¹⁷⁷.

El contenido del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte del TLCAN promueve en extenso la colaboración sindical, patronal y gubernamental entre los países firmantes como parte fundamental de los objetivos del propio TLCAN, dentro de un marco legal de respeto al propio TLCAN, al respectivo cuerpo legal y constitucional de cada país, y de los tratados internacionales que éstos hayan ratificados.

Los objetivos del ACLAN son, de acuerdo con su artículo 1:

ANEXO I

PRINCIPIOS LABORALES

Los siguientes son lineamientos que las Partes se comprometen a promover, bajo las condiciones que establezca su legislación interna, sin que constituyan normas comunes mínimas para dicha legislación. Su propósito es delimitar áreas amplias de atención en que las Partes han desarrollado, cada una a su manera, leyes, reglamentos, procedimientos y prácticas que protegen los derechos y los intereses de sus respectivas fuerzas de trabajo.

1. Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse.

El derecho de los trabajadores, ejercido libremente y sin impedimento, para instituir organizaciones y unirse a ellas por elección propia, con el fin de impulsar y defender sus intereses.

¹⁷⁷ Pereznieta Castro Leonel, *El T.L.C., una introducción*, México, Grupo Editorial Monte Alto, 1994, pp. 1- 704.

2. Derecho a la negociación colectiva.

La protección del derecho de los trabajadores organizados a negociar libremente, en forma colectiva, los términos y condiciones de empleo.

3. Derecho de huelga.

La protección del derecho de huelga de los trabajadores, con el fin de defender sus intereses colectivos.

4. Prohibición del trabajo forzado.

La prohibición y abolición de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio, excepto tipos de trabajo obligatorio en casos generalmente aceptados por las Partes, tales como: el servicio militar obligatorio, ciertas obligaciones cívicas, el trabajo en las prisiones sin que sea para propósitos privados, y el trabajo requerido en casos de emergencia.

5. Restricciones sobre el trabajo de menores.

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 de seguridad.

6. Condiciones mínimas de trabajo.”

El establecimiento de condiciones mínimas de trabajo, tales como salario mínimo y pago de tiempo extra, para los trabajadores asalariados, incluyendo a quienes no están protegidos por un contrato colectivo.

7. Eliminación de la discriminación en el empleo.

Eliminación de la discriminación en el empleo por causa de raza, sexo, religión, edad u otros conceptos, con la salvedad de ciertas excepciones razonables, tales como, en su caso, requisitos o acreditaciones para el empleo, así como prácticas establecidas o reglas que rijan las edades de retiro que se establezcan de buena fe, y medidas especiales de protección o de apoyo a grupos particulares, diseñadas para contrarrestar los efectos de la discriminación.

8. Salario igual para hombres y mujeres.

Salarios iguales para hombres y mujeres, según el principio de pago igual por trabajo igual en un mismo establecimiento.

9. Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.

La prescripción y aplicación de normas que minimicen las causas de lesiones y enfermedades ocupacionales.

10. Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales.

El establecimiento de un sistema que prevea beneficios y compensaciones para los trabajadores o para quienes dependen de ellos en caso de lesiones ocupacionales, accidentes o muerte surgidos durante el trabajo, en conexión u ocurridos con motivo del mismo.

11. Protección de los trabajadores migratorios.

Proporcionar a los trabajadores migratorios en territorio de cualquiera de las Partes la misma protección legal que a sus nacionales, respecto a las condiciones de trabajo.¹⁷⁸

Los once principios reconocen los derechos del trabajo que permiten prevenir la competencia desleal basada en la reducción de la protección laboral.

“El acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte fue creado ante el temor del sindicalismo en Canadá y los Estados Unidos a que después de la firma del TLCAN las corporaciones de sus países emigraran en busca de trabajo barato y su pasividad en las normas de trabajo e higiene laboral”¹⁷⁹

Para alcanzar sus objetivos, el ACLAN creó una estructura y mecanismos para el apoyo mutuo; la investigación; el análisis e intercambio de información; así como para consultas intergubernamentales; incluyendo la posibilidad de evaluación a través de comités de expertos, independientes y comités de arbitraje en caso de controversias por la falta de respeto a la legislación laboral de alguno de los países signantes.

¹⁷⁸ Red Mexicana de Acción frente al Libre Comercio, www.rmalc.org.mx/tratados/tlcan/aclan.pdf. Consultado en mayo de 2013.

¹⁷⁹ Ortega y Olivares, Mario, *A diez años del Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá, México y los Estados Unidos*, México, UNAM, 2005, p. 78.

De conformidad con el artículo diez del ACLAN, el acuerdo instituyó un consejo ministerial con los ministros de trabajo de Canadá, México y los Estados Unidos, y una comisión para la cooperación laboral de carácter ejecutivo. A diferencia de lo que ocurre en la OIT, se excluyó a sindicalistas, empresarios y organizaciones no gubernamentales de dicha comisión. Los tres ministros del trabajo, o sus representantes, deben sesionar en el consejo al menos una vez al año, lo que ha sucedido con regularidad.

El acuerdo creó también un secretariado integrado por los tres países, responsable de la elaboración de informes sobre la legislación, condiciones del mercado laboral y las formas de ocupación en Norteamérica.

El párrafo tres del artículo 16 determina que cada oficina administrativa nacional “...establecerá reglas para la presentación y recepción de comunicaciones públicas sobre asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en territorio de otra parte”¹⁸⁰ este mecanismo permite que la sociedad civil y los sindicatos de un país den a conocer asuntos que les preocupan sobre la violación de los derechos del trabajo en otro de los países firmantes del ACLAN.

“La posibilidad de entregar comunicaciones públicas sobre la violación sistemática de la legislación laboral en alguno de los países firmantes es casi desconocida”¹⁸¹

A pesar de que las audiencias públicas son poco conocidas dentro de los países miembros del Acuerdo, abren un espacio para que los trabajadores afectados denuncien la violación de sus derechos. Además, atraen más testimonios y orientan a los consumidores preocupados por un comercio justo.

Una grave limitación del proceso de presentación de comunicaciones públicas por la violación de las leyes laborales, es que los procesos del ACLAN no otorgan un fallo sobre los derechos de los afectados, dejando así las acciones correctivas a cargo de cada país: “... en el ACLAN se ignora que México es un país con una Ley Federal

¹⁸⁰ Red Mexicana de Acción frente al Libre Comercio, www.rmalc.org.mx/tratados/tlcan/aclan.pdf. Consultado en mayo de 2013.

¹⁸¹ *Ibidem.*, nota 250, p. 67.

del Trabajo que se reconoce pero no se respeta, por el carácter corporativo de la relación entre algunas autoridades, los empresarios y los sindicatos charros”¹⁸²

La incapacidad del ACLAN para emitir fallos que restituyan a los trabajadores de sus derechos ha generado frustración, sobre todo porque el ACLAN no ha logrado evitar la pérdida de empleos en los tres países signantes. Entre los sindicatos de Canadá y los Estados Unidos existe frustración por la ineffectividad de los fallos emitidos por el ACLAN, pues las empresas continúan amenazando a los sindicalistas con trasladar las plantas y los empleos a México. En México, el ACLAN ha sido ineficaz para garantizar el derecho de organización sindical.

Durante las negociaciones que precedieron a la firma del TLCAN, la sociedad civil y las organizaciones de trabajadores temieron que la mano de obra barata mexicana arrebatara empleos en Canadá y los Estados Unidos. Se temía que muchas empresas Canadienses y estadounidenses se trasladaran a México, evitando así los altos salarios y las costosas inversiones exigidas por las legislaciones de esos países en materia ambiental y de seguridad e higiene.

Durante las negociaciones, la AFL – CIO¹⁸³ solicitó a Clinton, durante su campaña electoral que salvaguardara los empleos. El triunfo del candidato abrió la puerta a dos acuerdos paralelos al TLCAN, uno en materia ambiental y el otro en materia laboral. En este último se tomaron precauciones para no desestabilizar el mercado laboral.¹⁸⁴

Es decir, el ACLAN pretendió ser una cláusula social para proteger la enorme fuerza laboral de Norteamérica.

En diciembre de 1997, el ACLAN designó un comité de expertos autorizados para fijar su propia metodología respetando los acuerdos sobre el proceso de revisión a aprobado por el consejo. El acuerdo incluye un panel de arbitraje para la solución de controversias sobre áreas delimitantes de la legislación laboral relacionadas con el comercio trilateral.

¹⁸² González Nicolás, Inés, *Los sindicatos en la encrucijada del siglo XXI*, México, Fundación Friederich Ebert, 2006, p. 135.

¹⁸³ Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (del inglés American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations).

¹⁸⁴ www.redalyc.uaemex.mx/pdf/739/73900706.pdf

5.1 LA SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS EN EL ACLAN

Las Oficinas Administrativas Nacionales (OAN), sirven como fuentes de información y como punto de contacto entre ellas y con otras agencias gubernamentales; reciben las quejas o denuncias por violaciones al ACLAN (comunicaciones públicas) relacionadas con cuestiones laborales surgidas en otro país firmante del ACLAN.

La solución de controversias está prevista en la cuarta y la quinta parte del ACLAN; en su sentido amplio abarca las consultas y evaluaciones para la cooperación, las cuales no son de naturaleza contenciosa, sino de cooperación; se refieren a consultas para la cooperación entre las OAN, consultas a nivel ministerial, las evaluaciones hechas por el comité evaluador de expertos. La solución de controversias está contemplada en la Quinta Parte, y contempla un procedimiento ante paneles que incluye los procedimientos para obtener cumplimiento del informe del panel.

La solución de controversias tiene dos vías: en la primera, las partes en conflicto pueden cooperar para minimizar el impacto a la soberanía de los países miembros, y está establecido dicho procedimiento en el artículo 20.

Mientras que la revisión y las consultas por las OAN, así como las consultas ministeriales cubren asuntos de legislación laboral que surjan en el territorio de otra de las Partes en lo que se refiere a los once principios laborales, los Comités Evaluadores de Expertos (CEE) se limitan a prácticas de cada una de las Partes en la aplicación de sus normas técnicas laborales. Se entiende por normas técnicas laborales los asuntos de legislación laboral reflejados en los principios laboral.

La solución por paneles tiene por objeto solucionar la omisión persistente en la aplicación efectiva de normas técnicas laborales en seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salarios mínimos que corresponden a los principios laborales 5, 6 y 9.

El objetivo de la solución de controversias en el ACLAN es lograr el cumplimiento de la legislación laboral de cada país miembro con base en ciertos principios comunes establecidos en el acuerdo sin establecer derecho común.

El artículo 21.1 del ACLAN establece que las consultas entre las OAN deben referirse a la legislación de la otra parte, su administración o sus condiciones del mercado laboral en el territorio de ésta y que dichas violaciones estén directamente relacionadas con los principios laborales.

El estar “relacionadas” directamente las violaciones con los principios laborales, limita el alcance de esta disposición y requiere a la OAN solicitante fundamentar y motivar a qué principio o principios se refiere su consulta, es decir, los principios laborales sirven para delimitar el alcance de las consultas y procedimientos de la solución de controversias.

5.2 CONSULTAS PÚBLICAS PRESENTADAS POR LAS OAN:

Es interesante analizar el número de consultas públicas que se han presentado, pues ello nos permite deducir en qué país se violan más los derechos laborales, en que país hay más inconformidad con el tratamiento que se le da a la legislación laboral de las otras partes y cuáles son las violaciones más comunes a los once principios del ACLAN:

México:

Diecisiete consultas públicas han sido presentadas por violaciones a la legislación laboral mexicana, y a su vez, la OAN en México ha presentado dos consultas públicas.

De las consultas públicas que han sido presentadas en contra de violaciones a la legislación laboral mexicana, trece han sido por violar la libertad de asociación; una por discriminación; una por violar el derecho a huelga; una por violar la protección al trabajo infantil y una por violación a las normas de seguridad e higiene.

Canadá:

Dos consultas públicas han sido presentadas por violaciones a la legislación laboral canadiense, y a su vez, la OAN en Canadá ha presentado cuatro consultas públicas.

Las dos consultas públicas que han sido presentadas en contra de violaciones a la legislación laboral canadiense han sido por violación a la libertad de asociación.

Los Estados Unidos

Nueve consultas públicas han sido presentadas por violaciones a la legislación laboral estadounidense, y a su vez, la OAN en los Estados Unidos ha presentado diecisiete consultas públicas.

De las consultas públicas que han sido presentadas en contra de violaciones a la legislación laboral estadounidense, cinco han sido por violación a la libertad de asociación; dos por no respetar las condiciones mínimas de trabajo; una por no respetar el trabajo de inmigrantes y una por violaciones a las normas de seguridad e higiene.¹⁸⁵

De la lectura de del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte se desprende que no existe limitación alguna en cuanto al derecho de los trabajadores a organizarse en ninguno de los tres países miembros del TLCAN, más bien reconoce sus derechos individuales, su derecho colectivo a organizarse mediante sindicatos, federaciones y confederaciones y promueve en los Estados firmantes el continuar haciendo valer sus respectivos marcos legales laborales como requisito *sine qua non* para que el TLCAN logre sus objetivos.

El Acuerdo de Cooperación Laboral no establece o contiene impedimentos para que alguna organización sindical canadiense o estadounidense pueda realizar actividades sindicales en México, y las mexicanas en Canadá o los Estados Unidos, bien sea directamente y/o en asociación o alianza con un organismo sindical de cualquiera de los tres países miembros del TLCAN.

¹⁸⁵ Commission for Labor Cooperation, www.new.naalc.org/Userfiles/file/pcontable_en.pdf. Consultado en mayo de 2013.

CONCLUSIONES

De todo lo que se ha visto en el presente trabajo concluimos que si no se han unido los sindicatos de Canadá, los Estados Unidos y México para luchar por sus intereses de clase, ha sido por una cuestión cultural. Definitivamente encontramos que el país que menos protección legislativa tiene al derecho del trabajo es la legislación canadiense, en donde inclusive, no existen normas mínimas laborales; sin embargo, la propia ley le otorga una autonomía total a los sindicatos, tipificando inclusive como conducta delictuosa la del patrón que aporte cualquier tipo de ayuda a los sindicatos, o intente intervenir en la organización y administración de éstos. Y por el otro lado, encontramos que la ley que más protección tiene para los trabajadores es la ley laboral mexicana, sin embargo, aquí no existe una conciencia de clase, la mayoría de los sindicatos son corruptos y han estado siempre alineados al gobierno; y peor aún, la propia ley no solo permite, sino que también propicia que los patrones tengan injerencia en la vida sindical, tan es así, que el patrón tiene que aportar apoyos económicos para la organización misma de los sindicatos, lo que le resta en mucha independencia.

Es interesante analizar porqué un individuo se afilia a un sindicato y cuál es su permanencia: puede depender de la propensión a una acción colectiva, o las oportunidades personales que brinda pertenecer a una organización sindical. Un factor muy importante para motivar a los trabajadores a pertenecer a un sindicato es la efectividad de éste de traducir las demandas de sus afiliados en objetivos sindicales.

También es importante distinguir entre los afiliados, pues existen los afiliados activos, que tienen un sentido de pertenencia a su organización y los afiliados pasivos, que no participan más que con su aportación de cuotas.

En los tres países signantes del TLCAN vemos que cuentan con un sindicalismo muy diferente:

En Canadá, se cuenta con un sindicalismo muy alto, con la participación activa de la mayoría de sus agremiados. En estos sindicatos, la participación de sus afiliados es muy importante, por lo que se maneja una gran apertura a la información sindical, y todo afiliado debe y puede participar en el sindicato.

Se estima que la principal motivación del activismo sindical en Canadá se da por dos razones: es una cultura con un gran sentido de colectividad; y, las organizaciones sindicales son muy efectivas en defender los derechos de clase.

En los Estados Unidos la participación sindical no es tan fuerte como en Canadá, y sus motivación es diferente: a los trabajadores estadounidenses les motiva pertenecer al un sindicato para obtener beneficios personales, tales como una debida representación en caso de un despido sin causa justa, o un maltrato o discriminación.

Por lo general, los trabajadores en los Estados Unidos no participan activamente en su sindicato, únicamente lo hacen con sus aportaciones y en acciones colectivas, pero por lo general, prefieren mantenerse pasivos.

Lo que es muy importante destacar es que, tanto en Canadá como en los Estados Unidos, los sindicatos son eficaces en lograr mejoras laborales para la clase trabajadora; convierten las demandas de los trabajadores en objetivos sindicales; y por lo general, buscan el bien común de su clase.

En México, hay un gran número de trabajadores afiliados a un sindicato, pero la mayoría de estos individuos no participan en la vida de los sindicatos. Es más, en muchos casos, los trabajadores ni siquiera están enterados de que pertenecen a un sindicato, pues no se les cobran ni tan solo las cuotas, pues tanto el sindicato como la empresa, prefieren que el trabajador no se entere de la existencia de un Contrato Colectivo de Trabajo.

En los casos en los que si participa el trabajador, por lo general lo hace solo en aportación de cuotas y en participación en actividades tales como manifestaciones o marchas, y su motivación es, por lo general, el congraciarse con sus líderes sindicales o el espíritu de pertenencia “todos van, yo también”.

Las demandas de la clase trabajadora en México por lo general no se ve reflejada en los objetivos de los sindicatos.

La mayoría de los sindicatos mexicanos no informan a sus trabajadores de las actividades, acciones y objetivos que tiene. También por esto hay muy poca participación de los afiliados, pues saben que su participación no será de gran ayuda. Hay un poco sentido de colectividad.

Una eficiente reforma laboral depende de su concordancia con las características económicas, sociales políticas y culturales del país. Los empresarios siempre han considerado que las regulaciones del mercado de trabajo frenan la generación de empleo, afectan la competitividad y limitan el crecimiento económico por lo que no se aprovecha enteramente el potencial de la liberalización de los mercados de factores y bienes. En contraste, muchos trabajadores perciben que los mercados laborales no cuentan con estabilidad laboral ni con poder de negociación frente a los empresarios.

Esta diferencia de percepción no solamente refleja intereses legítimamente diferenciados, sino también la complejidad del análisis del funcionamiento de los mercados de trabajo. A ello contribuye que la institucionalidad laboral tiene que cumplir con un doble ejecutivo, a saber contribuir a un funcionamiento eficiente de los mercados laborales y reforzar la posición de los actores estructuralmente menos fuertes en estos mercados, y con ello contribuir a condiciones de trabajo dignos.

En cada uno de los países signantes del TLCAN hay un denominador común en el aspecto laboral, que se deriva del hecho que el bien comercializado en ese mercado laboral es la fuerza de trabajo, un bien tan distinto de otros bienes y servicios comprados y vendidos en otros mercados, tempranamente han generado una serie de regularizaciones que identifican las instituciones del mercado laboral en cada país. Estas regulaciones toman en cuenta que la compra venta de la fuerza de trabajo y sus condiciones se definen para un periodo específico y no se trata de un cambio de propiedad ni total ni permanente; es aquí en donde juega un papel determinante los sindicatos, pues el poder de negociación entre el trabajador individual y las empresas es desigual, por lo que, la vía para encontrar un mejor equilibrio es mediante la negociación colectiva. Es por ello que resulta muy importante fomentar la conciencia de clase en México, a fin de que exista una clase trabajadora realmente organizada y solidaria, para hacer frente a la ambición rampante de los capitalistas de Canadá, los Estados Unidos y México.

BIBLIOGRAFIA

- ALONSO, Antonio, *El movimiento ferrocarrilero en México 1958-1959*, México, Fondo de Cultura Económica, 1972.
- ARAIZA, Luis, *Historia de la Casa del Obrero Mundial*, México, Porrúa, 1963.
- ARAIZA, Luis, *Historia del movimiento obrero*, México, Universidad Obrera, 1989, t. IV.
- ARROYO PICARD, Alberto, *El México del Tlcan en el contexto latinoamericano y caribeño*, México, UAM-I y RMALC, 2011.
- BLECKER A., Robert, "Comercio, empleo y distribución: efectos de la integración regional y global", México, Volumen IX, , El Colegio de México, A. C., 2010.
- CAMERO RODRÍGUEZ, Francisco, *Ricardo Flores Magón: El Prometeo de los trabajadores mexicanos*, México, Fontamara, 1996.
- CAMPBELL, Bruce, *Falsa promesa, Canadá en la era del libre comercio*, Canadá, Centro Canadiense para Políticas Alternativas, 2001.
- CLARK, Marjorie Ruth, *La organización obrera en México*, México, Era, 1988.
- CONCEPCIÓN MONTIEL, Luis Enrique, *El discurso presidencial en México, el sexenio de Carlos Salinas de Gortari*, Madrid.
- CORTES, Omar, *El Partido Liberal Mexicano*, México, Antorcha, 1986.
- CHOMSKY, Noam y DIETRICH, Hanz, *La sociedad global*, México, Siglo XXI, 2003.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2004, t. I.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, *El tratado de libre comercio y el derecho laboral mexicano*, México, Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y Bienestar Social, 1991.
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, "La crisis de los modelos sindicales en México y sus opciones", en Enrique De la Garza y Carlos Salas (coords), *La situación del trabajo en México*, México, Plaza Valdez, 2003.
- ECHEVERRÍA, Ana María, *Historia de los sindicatos en México*, México, Universidad Obrera, 2000.
- FAUX, Jeff, "A siete años del Tratado de Libre Comercio de América del Norte", Estados Unidos, Instituto de Estudios Económicos, 2001.
- FREEMAN, Richard B., *Mercados de trabajo en acción, ensayos sobre economía empírica*, España, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994.
- FRIEDMAN, Milton, *La libertad de elegir*, México, Grijalbo, 1985.

- GARCÍA CANTÚ, Gastón, *Antología. El pensamiento de la reacción mexicana, historia documental 1810 – 1962*, México Historia Mexicana, Programa Editorial de la Coordinación de Humanidades, 1965, vol. XVI, núm. 4.
- GARZA, Enrique y Salas, Carlos, *La situación del trabajo en México*, México, Plaza y Valdés, 2003.
- GONZÁLEZ NICOLÁS, Inés, *Los sindicatos en la encrucijada del siglo XXI*, México, Fundación Friederich Ebert, 2006.
- HAVEL, Gabriel, *Resultados del Tratado de Libre Comercio de América del Norte*, México, Centro de Estudios Económicos para América Latina, 2000.
- KAPLAN, Marcos, *Estado y Globalización*, México, UNAM.
- MONTES, Pedro, *El desorden neoliberal*, España, Trota, 1996.
- NOVAK, Jorge, *Cinco siglos de revolución*, México, Editorial Unión.
- ORTEGA Y OLIVARES, Mario, *A diez años del Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá, México y los Estados Unidos*, México, UNAM, 2005.
- PEREZNIETO CASTRO, Leonel, *El T.L.C., una introducción*, México, Grupo Editorial Monte Alto, 1994.
- SALAZAR, Rosendo, *Historia de las luchas proletarias de México*, México, Universal, 1978, t.I.
- SELSER, Gregorio, *Luchas sindicales históricas de los obreros en Estados Unidos*, México, Universidad Obrera, 1991.
- SLINN, Sara et al, *Los derechos de los trabajadores del sector informal: una guía para América del Norte*, Secretariado de la Comisión para la Cooperación Laboral, Washington, 2003.
- SOROS, George, *La crisis del capitalismo global*, Barcelona, Contra Punto, 2002.
- SOTELO VALENCIA, Adrián, *Globalización y precariedad del trabajo en México*, México, El Caballito, S. A., 1999.
- SOTELO VALENCIA, Adrián, *La reestructuración del mundo del trabajo*, México, Universidad Obrera Mexicana, 2008.
- STIGLITZ, Joseph Eugene, *El malestar en la globalización*, Madrid, Taurus, 2002.
- STUDER, Isabel et al., *Derechos de los trabajadores migratorios*, Secretariado de la Comisión para la Cooperación laboral, Washington, 2010.
- TURNER, John Kenneth, *México bárbaro*, México, Porrúa, 2010.

VILLALOBOS, Jorge, *El movimiento estudiantil de México*, julio-diciembre de 1968, México, Universal, 1969.

ZEPEDA, Roberto, *Globalización y declive sindical en Norteamérica (México, Estados Unidos y Canadá): un enfoque comparativo*, México, UNAM, 2007.

HEMEROGRAFIA

- ALZAGA, Oscar, “Breve semblanza de Mario Pavón Flores”, *Revista de la Universidad Obrera*, México, 2007, núm. 3, marzo 2007, revista mensual.
- BANCO MUNDIAL, México, “Memoranda de su economía; Fomentando el Desarrollo del Sector Privado en los 1990s”, informe 11823-ME, mayo 16, 1994, América Latina y el Caribe.
- DE BUEN Lozano, Néstor, “Entorno Laboral”, periódico *El Universal*, México, 19 de abril de 1991, p.28.
- HIRSCH, BARRY T., *What do unions do for economic performance?*, Discussion Paper No. 892, Octubre de 2003, Institute of Study of Labor, Alemania, 2003.
- JUÁREZ Sánchez, Laura, “violencia económica en contra de los trabajadores mexicanos”, *Revista Trabajadores*, México, Vol. I, Núm. I, ene – feb 2012.
- INFORME DE GOBIERNO, 1 de septiembre de 2005, D.R., Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República, Ciudad de México, septiembre 2005.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, “Industria de exportación”, *BIE-INEGI industria de exportación/indicadores anuales/por entidad federativa/ Total Nacional/ Productividad*
- Tomado de la conferencia dictada por Krugman Paul en el simposio intitulado Agenda para la Prosperidad Compartida, New York, 2007.

CIBERGRAFIA

Acta de la Constitución, 1867 (U.K), reimpressa en R.S.C. 1985, App. II, No. 5 (Constitution Act. 1867), noviembre de 2012, www.lois.justice.gc.ca/eng/Const/.

Área de Investigación de la Universidad Obrera de México, elaborada con datos del Banco de México y del Anexo Estadístico del IV Informe de Gobierno del presidente Felipe Calderón Hinojosa, México, Oficina de la Presidencia de la República, 2010, pp.224-225. www.uom.mx

Carta Canadiense de Derechos y Libertades, Canadá, 1982, www.scc-csc.gc.ca/lib-bib/index Diario de Debates del Congreso Constituyente, 1916-1917, p. 998, www.memoriapoliticademexico.org.

Central Intelligence Agency, "The World Factbook", www.cia.gov/library/publications.

Central Intelligence Agency, www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook.

Central Intelligence Agency, www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook.

Commission for Labor Cooperation, www.new.naalc.org/Userfiles/file/pcontable_en.pdf

Diario Oficial de la Federación, "Salarios Mínimos", www.dof.org.mx.

Dussel Peters, Enrique, "Características de las actividades generadoras de empleo en la economía mexicana", México, www.dusselpeters.com/publicaciones/condiciones.

El Financiero, México, noviembre 2012, www.elfinanciero.com.mx.

Encuesta nacional de empleo 1994 a septiembre de 2011, noviembre 2012, www.inegi.org.mx.

Expansión, www.cnnexpansion.com.

Indicadores macroeconómicos de coyuntura", www.dgcnesyyp.inegi.org.mx/cji-win/bdiecoy.exe/492?s=est&c012343

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, "Estadísticas Industria Maquiladora de Exportación", Industria maquiladora de Exportación/indicadores anuales/por entidad federativa/Total Nacional", www.inegi.org.mx.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, "Índices de Precios", www.inegi.org.mx/sistemas/indiceprecios/estructura.aspx.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, "Salarios mínimos por día", www.inegi.gob.mx.

Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), Sistema de Cuentas Nacionales, www.dgcnesyp.inegi.org.mx/cgi-win/bdiecoy.exe/492?est&c=123

La página del arte y la cultura en español, agosto de 2005, www.artehistoria.com.

Milenio, www.milenio.com.

Programa de Competitividad e Innovación México-UE, México, 2012, www.procei.mx.

Red Mexicana de Acción frente al Libre Comercio, www.rmalc.org.mx/tratados/tlcan/aclan.pdf.

Revista expansion, “Datos macroeconómicos”, www.expansión.com/economia/datosmacro.html.

Salario establecido el 24 de junio de 2009 y vigente al 20 de noviembre de 2012, United States Department of Labor, 20 de noviembre de 2012, www.dol.gov/regulations.

Salarios mínimos vigentes en Canadá, www.cbc.ca/news/canada/montreal/story/2012/05/01/quebec-minimum-wage-increase

Salarios mínimos vigentes en Estados Unidos, <http://www.dol.gov/whd/flsa/>

Salarios mínimos vigentes en México, www.conasami.gob.mx.

Salud y seguridad Ocupacional (Reportes sobre las leyes canadienses), www.hrsdc.gc.ca/eng/lp/spila/clip/ohslc/01occupational.

Secretaría de Economía, www.economia.gob.mx.

Secretaría de Economía, www.economía.gob.mx/comunidad_negocios/estadísticas.

Secretaría de Energía, “Compendio estadístico del sector energético”, www.sener.gob.mx.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social, www.stps.gob.mx.

Seminario Interuniversitario de Estudios Canadienses en América Latina, www.seminecal.org.

Statistics Canada, www.statcan.gc.ca.

<http://blogs.elpais.com/paul.krugman/>

INDICE

CAPÍTULO		PÁG.
	Introducción	1
	Hipótesis	5
I	Antecedentes históricos	6
1.1	Del trabajo artesanal a la manufactura	7
1.2	Clase obrera y movimiento obrero	8
1.2.1	La revolución industrial	8
1.2.2	Condiciones de trabajo en Europa durante el siglo XIX	9
1.3	Primeras manifestaciones de organización obrera y las primeras huelgas	10
1.4	Situación obrera en Francia	13
1.4.1	Sociedad de los Iguales	13
1.5	El socialismo y el manifiesto comunista	14
1.6	La revolución de 1848	15
1.6.1	La Comuna de Paris	16
1.6.2	Algunos datos sobresalientes de la Comuna de Paris	18
1.7	La Primera Internacional de Trabajadores	19
1.8	Historia de la actividad sindical en los Estados Unidos	20
1.8.1	Laboral Nation Union (Unión Nacional Laboral)	21
1.8.2	La huelga de los ferrocarrileros de 1877	22
1.8.3	The Noble Order of the Nights of Labor (La noble orden de los caballeros del trabajo)	24
1.8.4	American Federation of Labor (Federación Mexicana del Trabajo)	24
1.8.5	Comitee for Industrial Organization (CIO) (Comité de Organización de Industriales)	26
1.9	Historia de la lucha obrera en México	26
1.9.1	La constitución de 1857	27
1.9.1.1	Los conflictos obreros durante la presidencia de Juárez	27
1.9.1.2	Confederación de trabajadores mexicanos	29
1.9.1.3	Ascenso político de Porfirio Díaz	30
1.9.2	La revolución y el derecho del trabajo	38
1.9.2.1	La asociación de los trabajadores durante la revolución	39
1.9.2.2	La Constitución de 1917	40
1.9.3	El derecho del trabajo después de la revolución	42
1.9.3.1	Primera etapa (1917 – 1940)	42
1.9.3.1.1	La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931	46
1.9.3.2	Segunda etapa (1940-1970)	47
1.9.3.2.1	Hacia el capitalismo rampante	51
1.9.3.2.2	Los primeros intentos de autonomía sindical	52
1.9.3.2.3	La Ley Federal del Trabajo del 01 de mayo de 1970	55
1.9.3.3	Tercera etapa (1970 a 1982)	56
2	Cuarta etapa (1982 – a la fecha)	60
2.1	El neoliberalismo y la globalización de mercados	61
2.2	La reforma laboral publicada el 30 de noviembre de 2012	66

3	La legislación laboral en cada uno de los países signantes del TLCAN	75
3.1	Canadá	75
3.1.2	Normas mínimas de empleo	79
3.2	Los Estados Unidos	79
3.2.1	Estabilidad en el empleo	80
3.2.2	La ley de relaciones laborales	80
3.2.3	La ley de la divulgación y reportes de la administración laboral o Ley Landrum Griffin, La Ley de Normas Jusas de Trabajo	81
3.2.4	La Ley de Igualdad de Oportunidad de Empleo	83
3.2.5	La Ley de Seguridad e Higiene en el Lugar del Trabajo	83
3.3	México	83
3.3.1	Normas mínimas	
3.4	Condiciones generales de trabajo	87
4	El Tratado de Libre Comercio de América del Norte: los cambios económicos y sus efectos en la clase trabajadora	91
4.1	El Banco Mundial, análisis y recomendaciones sobre México	91
4.2	A 19 años del Tratado de Libre Comercio de América del Norte	95
4.2.1	La situación de los trabajadores en México a diecinueve años del Tratado de Libre Comercio de América del Norte	108
4.2.1.2	El deterioro de los salarios	113
4.2.2	La situación de los trabajadores en Canadá a diecinueve años del Tratado de Libre Comercio de América del Norte	116
4.3	Los sindicatos y el TLCAN	123
4.4	Consideraciones finales	
5	El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN)	130
5.1	La solución de controversias en el ACLAN	135
5.2	Consultas públicas presentadas por las OAN	136
	Conclusiones	137
	Bibliografía	142
	Hemerografía	145
	Cibergrafía	146