

79
2Ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE CIENCIAS

ASPECTOS RELEVANTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Y SU IMPORTANCIA CON EL TRATADO
DE LIBRE COMERCIO

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

A C T U A R I O

P R E S E N T A

LAURA MIRIAM QUEROL GONZALEZ



DIRECTOR DE TESIS ACT. AURORA VALDES MICHEL

FACULTAD DE CIENCIAS
SECCION ESCOLAR

1996

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS

COMPLETA



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

M. en C. Virginia Abrín Batule
Jefe de la División de Estudios Profesionales de la
Facultad de Ciencias
Presente

Comunicamos a usted que hemos revisado el trabajo de Tesis: ASPECTOS RELEVANTES DE
LA SEGURIDAD SOCIAL Y SU IMPORTANCIA CON EL TRATADO DE LIBRE COMER
CIO.

realizado por LAURA MIRIAM QUEROL GONZÁLEZ

con número de cuenta 6610684-1 , pasante de la carrera de ACTUARIA

Dicho trabajo cuenta con nuestro voto aprobatorio.

Atentamente

Director de Tesis

Propietario ACT. AURORA VALDES MICHEL

Propietario ACT. BENIGNA CUEVAS PINZON

Propietario ACT. NOEMI VELAZQUEZ SANCHEZ

Suplente ACT. HORTENSIA CANO GRANADOS

Suplente M.en D. TERESA VELAZQUEZ URIBE

Claudia Corral P.
Consejo Departamental de Matemáticas

A mis padres, que siempre tengo
su apoyo y comprensión.

A mis hijos y esposo por ser un motivo
para superarme.

A mi familia, amigos y maestros
que me impulsaron a seguir adelante.

A la Act. Aurora Valdez Michel quien me
apoyo y apporto su conocimiento en la
realización del presente trabajo.

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I	ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL	3
1.1 ALEMANIA		5
1.1.1 Pensiones de Vejez, Invalidez y Muerte.....		5
1.1.2 Seguro de Enfermedad y Maternidad		6
1.1.3 Seguro de Riesgos Profesionales o Accidentes de Trabajo		6
1.1.4 Seguro de Desempeño		7
1.1.5 Asignaciones Familiares o Subsidios Familiares.....		7
1.2 INGLATERRA		7
1.2.1 Pensiones de Vejez, Invalidez y Muerte.....		8
1.2.2 Seguro de Enfermedad y Maternidad.....		9
1.2.3 Seguro de Riesgos Profesionales o Daños de Trabajo		10
1.2.4 Seguro de Desempleo.....		10
1.2.5 Asignaciones Familiares y Subsidios Familiares.....		10
CAPÍTULO II	PAÍSES IMPLICADOS EN EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE (T.L.C.)	11
2.1 ESTADOS UNIDOS		11
2.1.1 Pensión de Vejez Invalidez y Muerte		11
2.1.2 Enfermedad y Maternidad		12
2.1.3 Seguro de Riesgos Profesionales		14
2.1.4 Seguro de Desempleo		14
2.1.5 Asignaciones Familiares o Subsidios Familiares		15
2.2 CANADÁ		16
2.2.1 Pensión de Vejez, Invalidez y Muerte		17
2.2.2 Condiciones de Adquisición de Derechos		18
2.2.3 Prestaciones de Vejez		18
2.2.4 Prestaciones de Invalidez		19
2.2.5 Prestaciones a los Sobrevivientes		20
2.2.6 Enfermedad y Maternidad		21
2.2.7 Accidentes de Trabajo		23
2.2.8 Seguro de Desempleo		26
2.2.9 Asignaciones Familiares		28

2.3	MÉXICO	29
	2.3.1 Pensiones de Vejez, Invalidez y Muerte	34
	2.3.2 Seguro de Enfermedad y Maternidad	35
	2.3.3 Riesgos Profesionales	36
	2.3.4 Seguro de Desempleo	36
	2.3.5 Asignaciones Familiares	36
CAPÍTULO III	ENTRADA TEMPORAL DE PERSONAS DE NEGOCIOS (CAPÍTULO 16 DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE.	38
3.1	INTRODUCCIÓN	38
3.2	REGULACIÓN	38
CAPÍTULO IV	LA MIGRACIÓN Y EL T.L.C.	47
CAPÍTULO V	LOS MOVIMIENTOS DE INTEGRACIÓN ECONÓMICA Y LA SEGURIDAD SOCIAL.....	58
5.1	CONCEPTOS DE SEGURIDAD SOCIAL.....	58
5.2	TIPOS DE SEGURIDAD.....	58
5.3	ENFOQUE SOBRE AMÉRICA LATINA	61
5.4	ENFOQUE A LOS PAÍSES DESARROLLADOS	62
CAPÍTULO VI	PROGRAMA DE COOPERACIÓN EN MATERIA LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE EN SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	64
	CONCLUSIONES.....	69
	BIBLIOGRAFÍA	73

ÍNDICE DE CUADROS

CAPÍTULO III	ESTRUCTURA TEMÁTICA DESGLOSADA.....	38
	ESTRUCTURA TEMÁTICA	40
CAPÍTULO IV	EXPERIENCIA EN EL CRUCE HACIA ESTADOS UNIDOS DE INDOCUMENTADOS..	50
	EMPLEO EN ESTADOS UNIDOS DE LOS INDOCUMENTADOS	52
	ESCOLARIDAD DE LOS INDOCUMENTADOS	55

INTRODUCCIÓN

Los seguros sociales, como organizaciones jurídicas, se originan en la segunda mitad del siglo XIX, con base en la experiencia de los seguros privados y la necesidad de atender a los grupos económicos activos, al ocurrir contingencias que pongan en peligro la estabilidad individual, las personas protegidas deban retirarse y gozar de una pensión.

Es una aspiración legítima del ser humano, llegar al momento en que cese su obligación social de trabajar y reciba los beneficios derivados de la acumulación de derechos por cada jornada o labor desempeñado. El desgaste de energía genera derecho al descanso, de la misma forma que al retiro, sin que cualquiera de los dos supuestos la persona vea disminuida su capacidad económica. Las legislaciones laborales del mundo obligan al patrón al pago de salario íntegro en días de descanso y vacaciones; al reconocer este derecho indiscutible, debe predominar la misma razón para las pensiones en los seguros sociales. Se justifica establecer condiciones para otorgar prestaciones, como tiempo de cotización, la situación patológica del asegurado y hasta la edad. Pero no es justificable reducir el monto de una prestación.

La aplicación del seguro privado debe observarse con mucho mayor rigor que en el seguro social; el ingreso se toma como base para la fijación de la prima, mediante el cálculo de contingencias y valores; el seguro privado otorga prestaciones superiores al valor inicial estimado, que incluso incrementando con el tiempo, sin dejar de obtener cuantiosas utilidades. En el seguro social, el sujeto debe percibir el monto del ingreso asegurado con pensión mínima y los incrementos necesarios para mantenerse, como decía George Lloyd "una honorable existencia".

Este derecho del seguro social recoge las ideas en el mismo origen, que sirvieron a Bismark para destruir la amenaza del socialismo. Desde luego ha sido instrumento de paz y distribución del ingreso; por ello su aplicación es lenta y sólo puede lograrse en un desarrollo económico estable. Sus principios dependen de las prestaciones; no conforma instituciones demagógicas; sus

políticas deben operar como un seguro privado: Donde la previsión, "acción de disponer lo conveniente para atender a contingencias o necesidades previsibles".

Por la importancia y actualidad que tienen los aspectos internacionales que, en el caso de la seguridad social, pueden anticiparse como resultado del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos y Canadá, finalmente, trataré los desafíos que tendrá que afrontar México en las instituciones de seguridad social en la modernización.

Por lo que trato los siguientes temas:

Capítulo I. Breve historia de la seguridad social tomando en cuenta la seguridad de Alemania e Inglaterra por sus aportaciones.

Capítulo II. La seguridad social de los tres países que forman el Tratado de Libre Comercio para demostrar sus diferencias y que es un reto unificarlas.

Capítulo III. Dentro del Tratado del Libre Comercio se da un esquema de como está integrado, para entrar al Capítulo XVI que es la entrada temporal de personas (su regulación).

Capítulo IV. Lo que implica la migración y el T.L.C. que tiene por objeto regular la forma de trato que se da a los migrantes y buscar fuentes de trabajo para que no haya flujo de personas ilegales.

Capítulo V. Los movimientos de integración económica y la seguridad social. El objetivo de este tema es analizar la situación actual de integración y la seguridad social.

Capítulo VI. Dentro de los anexos del T.L.C. se cuenta con "programa de cooperación en materia laboral de América del Norte en seguridad e higiene del trabajo".

Capítulo VII. Conclusiones.

CAPÍTULO I

I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

El desarrollo de la seguridad social, como es de suponerse, ha sido constante y gradual, particularmente en los dos últimos siglos. Ya desde tiempos lejanos, las distintas sociedades han practicado la solidaridad social, ante el peso de la inseguridad en todos los órdenes. No obstante que la seguridad social, en su forma institucionalizada, es moderna, en sus principios es tan antigua como la necesidad del hombre de protegerse de la inseguridad. Necesidad de seguridad inherente al hombre mismo, a la familia y a la sociedad.

Terminar con la inseguridad en todos los órdenes es la prueba evidente de la evolución misma del individuo y la consagración de los Estados políticamente estructurados; tal es el caso de las demandas cada vez mayores de medidas de seguridad, a que legítimamente tienen derecho los grandes grupos de clases económicamente débiles en una sociedad.

Como se verá a continuación, son estas necesidades de las clases económicamente desprotegidas las que, a través de la historia, han motivado a las sociedades y gobiernos para la creación y mejoramiento de diversos sistemas de seguridad social.

Así en la antigua Grecia, existieron sociedades que crearon sistemas de ayuda mutua; organizaciones encargadas de socorrer a la población y a los menesterosos. En Roma son conocidos los colegios de artesanos, principalmente los *collegia tenolurum*, que mediante el pago que hacían los asociados de una prima o cuota se cubrían gastos de sepelio a los beneficiarios.

Con la llegada del cristianismo fueron creadas hermandades y asociaciones de caridad para auxiliar a los menesterosos y más necesitados. La unión giraba en torno a la identidad de cultos, ayuda mutua y salvación espiritual de los participantes.

En el siglo VIII con Carlomagno, rey de los francos, aparece el sentido colectivo de la cooperación en forma de asistencia pública; antecedente de los asilos modernos. En la Edad Media, el hombre manejó nuevas formas de seguridad al agruparse en instituciones denominadas, gremios, corporaciones y gildas.

Los gremios eran la unión de oficiales de un mismo oficio con el único fin de buscar protección; las corporaciones eran organizaciones de oficinas regidas por sus propios estatutos, en los que fijaban normas sobre la calidad de sus productos, condiciones de trabajo y ayuda mutua, ante la incipiente regulación y protección laboral. Las gildas proporcionaban a sus agremiados protección mutua, mediante asistencia en caso de enfermedad, muerte, orfandad, viudez.

Estas organizaciones surgen de la necesidad de protección económica de sus agremiados y familiares, que estaban formados por los maestros, oficiales compañeros o asalariados y aprendices que reciben instrucción sobre las técnicas de fabricación mediante un sistema de producción monopólico.

En los principios de la época moderna, la clase trabajadora no tuvo la protección oficial necesaria y con el fenómeno del maquinismo y la revolución industrial, tuvo la urgente necesidad de agruparse con fines profesionales y una mayor seguridad industrial y social integral, por lo que es importante hacer referencia a Alemania donde se da inicio a una seguridad social tripartita, donde sus aportaciones son patrón, gobierno y trabajador; por su parte Inglaterra es la cuna de los seguros privados que sirven como base a la estructuración de la seguridad social. Enunciaré la seguridad social de dichos países.

1. ALEMANIA.

En Alemania, se retoma esta línea y se establecen algunas razones fundamentales que determinaron la creación de los seguros sociales, en una primera etapa de carácter voluntario y, a partir de 1883 se crea el seguro obligatorio para todos los trabajadores amparados por el Estado, mediante medidas de previsión en beneficio de la selectividad.

Es en este contexto donde Otto Von Bismarck, estadista alemán, más con fines políticos que con las verdaderas aspiraciones de la clase asalariada, el que instituyó el Seguro Social obligatorio de enfermedad y maternidad para la industria y el comercio. Seguidamente y entre 1884 y 1889, fueron creados los seguros contra accidentes de trabajo, vejez e invalidez; terminándose la obra de Bismarck con la promulgación del "Código Imperial de los Seguros Sociales" en 1911.

1.1 Pensiones de vejez, invalidez y muerte.

a) **Leyes Básicas:** La primera ley data de 1889 y las leyes actualmente en vigor son de 1957 y 1973, respectivamente. Este seguro de pensiones forma parte del sistema de seguridad social. Alemania tiene, además, un acuerdo firmado de seguridad social internacional con los Estados Unidos de Norteamérica.

b) **Cobertura:** Este sistema de pensiones cubre a las personas empleadas, aprendices y beneficiarios desempleados. Existen sistemas separados para trabajadores y personal asalariado, con idénticas provisiones; se cuenta también con sistemas especiales para personas que trabajan por cuenta propia (obligatorios o voluntarios), mineros, artistas, empleados públicos y agricultores. Se tienen además afiliaciones voluntarias en las cuales se incluye a las trabajadoras domésticas, ciudadanos alemanes residentes en el extranjero y extranjeros con largo tiempo de residencia en Alemania.

c) **Origen de los Fondos:** En cuanto al origen de los fondos para este ramo de seguro, tenemos que el asegurado paga 9.35% de su salario (no paga nada si su salario es 10% por abajo del salario tope); personal independiente con el seguro obligatorio, paga el 18.7%. El patrón paga el 9.35% de la nómina (18.7% si el empleado gana 10% por abajo del salario tope). El Gobierno paga un subsidio anual por cerca del 15% del costo total de la pensión asegurada más, 18.7% de las contribuciones del asegurado durante el permiso de maternidad y desempleo.

En 1987 las ganancias máximas para propósitos de contribuciones fueron 68,400 marcos por año y las mínimas de 430 marcos a la semana.

1.2 Seguro de Enfermedad y Maternidad.

Alemania cuenta también con el seguro de enfermedad y maternidad cuya primera ley data de 1883; las leyes actuales son de 1911 y 1927 forman parte de la seguridad social e incluye, desde luego, los beneficios médicos y en dinero. La cobertura para este ramo de seguro comprende a todos los trabajadores, aprendices, beneficiarios desempleados, incapacitados, pensionados, personal asalariado y algunas categorías de personal independiente con ganancias por hasta 51,399 marcos anuales. Los estudiantes están cubiertos para los beneficios médicos.

1.3 Seguro de Riesgos Profesionales o Accidentes de Trabajo.

Las primeras leyes datan de 1884 y 1925 para los accidentes de trabajo y enfermedad ocupacional respectivamente. La ley actual es de 1963 y es de carácter obligatorio, a través de una compañía aseguradora semiprivada; cubre a las personas empleadas, a la mayoría de las categorías de empleados independientes, aprendices, estudiantes, niños en edad preescolar y asistentes familiares. Existe un sistema especial para empleados públicos.

1.4 Seguro de Desempleo.

La primera ley data de 1927 y la ley actual, de 1969; es un seguro de carácter obligatorio y cubre a todas las personas empleadas, a los trabajadores agrícolas y empleados domésticos; también a los aprendices y practicantes. Se excluye el trabajo ocasional y familiar.

1.5 Asignaciones Familiares o Subsidios Familiares.

La primera ley data de 1954 y la actual de 1974. Las asignaciones familiares forman parte de un sistema universal de seguro y la cobertura en este ramo comprende a los residentes con uno o más niños; existen provisiones especiales para trabajadores extranjeros con niños viviendo en el extranjero.

2. INGLATERRA

De 1883 a 1919, otros países tomaron la experiencia de la seguridad social alemana. Entre estos destacan Francia, Dinamarca e Inglaterra. Este último país, después de una larga lucha sindical en el año de 1907, introduce la Ley de reparación de accidentes de trabajo y el sistema para ancianos.

Con la promulgación de la "National Insurance Bill de 1911, ley que obtuvo la solidaridad nacional porque abarcó en forma completa y perfeccionada los riesgos de enfermedad, invalidez y el paro voluntario, Inglaterra se colocó como líder mundial en materia de seguros sociales.

Los principios de obligatoriedad del seguro social inglés se basaron en la participación tripartita de los recursos económicos: trabajadores, patrones y Estado.

Con el mejoramiento del "Plan Beveridge", en julio de 1948 se promulgó la "Ley de Seguro Nacional" con lo cual Inglaterra establece su seguridad social integral protegiendo los accidentes de trabajo, la sanidad, atención a la niñez y asistencia a los desvalidos entre otros, así como el seguro social.

2.1 Pensiones de Vejez, Invalidez y Muerte.

a) **Leyes Básicas:** Las primeras leyes son de 1908, y se refieren a pensiones de vejez; de 1911, relativas al seguro de invalidez y de 1925, para el seguro de vejez y de sobrevivientes; la ley actual es de 1986. Los montos de provisiones y beneficios corresponden a enero de 1987. Este ramo forma parte de un sistema doble de seguridad social y de asistencia social. Existe también un acuerdo firmado de seguridad social internacional con los Estados Unidos.

b) **Cobertura:** Mediante este sistema de pensiones se cubre a todos los residentes, existiendo además, una cobertura opcional para personas empleadas con ganancias menores al nivel de ingreso mínimo semanal; cubre también al personal independiente cuyo ingreso está por abajo de 2075 libras por año y también para personas desempleadas.

Tales coberturas están basadas en la estimación de un año -52 contribuciones pagadas o a crédito-, con el nivel de ingreso mínimo semanal de 38 libras. Los salarios relacionados con el programa de pensiones pueden ser subcontratados con la compañía aseguradora privada si la cobertura iguala o excede lo previsto bajo el régimen del seguro social.

c) **Origen de los Fondos.**

Personal Asegurado: El empleado paga entre el 5% y el 9% de los salarios de acuerdo al salario semanal del grupo de contribuyentes, con un máximo de 285 libras (3.85% para ciertas mujeres casadas y viudas). Si los salarios están relacionados con la subcontratación, se paga entre el 5% y el 9% de las primeras 38 libras semanales, más un porcentaje de entre el 2.85% y el 6.85% del salario semanal del grupo de contribuyentes por un máximo de hasta 285 libras. Los empleados independientes pagan 3.75 libras por semana, más 6.3% de los salarios entre 4450 y 14480 libras por año; los desempleados pagan 3.65 libras por semana.

Patrón: El patrón paga entre el 5% y el 10.45% de acuerdo con el salario de los trabajadores en el grupo de contribuyentes (3.8% para ciertas mujeres casadas y viudas). Si los salarios están relacionados con la subcontratación, se paga el 5% y el 10.45% sobre las primeras 38 libras y 0.9% a 10.45% para todos los otros salarios semanales de acuerdo con el grupo salarial de contribuyentes.

Gobierno: El Gobierno paga un monto igual acerca del 14% del costo y el costo total para los subsidios de ingreso probado (la pensión de invalidez sin cuota del empleado y la movilidad de los subsidios). Las ganancias máximas para propósitos de contribución (excepto para empleados independientes y desempleados), son 285 libras semanales y las mínimas, 38 libras por semana.

Las contribuciones consideradas también financian servicios médicos, enfermedades en efectivo, maternidad, riesgos profesionales y beneficios a desempleados.

2.2 Seguro de Enfermedad y Maternidad.

La primera ley data de 1911 y las leyes actuales son de 1946 para el Servicio Nacional de Salud; y de 1975, 1982 y 1986, para las leyes o actas de la Seguridad Social. Este ramo del seguro forma parte de un sistema dual de seguridad social; los beneficios en efectivo y del sistema universal de asistencia médica.

Referente a la cobertura y con relación a los pagos en efectivo por enfermedad y a los beneficios de maternidad, éstos los disfrutan todas las personas empleadas cuyas ganancias son 38 libras por semana o más y las personas independientes cuyas ganancias son 1976 libras por año o más. La asistencia médica es todo para todos los residentes.

En cuanto al origen de los fondos, éstos son canalizados en forma tripartita por el empleado, el patrón y el gobierno y en la misma forma en que se realiza para el sistema de pensiones; con la adición, para el caso del gobierno, y respecto al Servicio Nacional de Salud en que se cubre el 85% del costo total.

2.3 Seguro de Riesgos Profesionales o Daños de Trabajo.

La primera ley data de 1897 y la ley actual es de 1986; forma parte del sistema de seguridad social y cubre a todas las personas empleadas. Existe sistema especial de beneficios suplementarios para mineros. Están excluidos los empleados independientes. Este sistema se financia en forma tripartita entre el empleado, el patrón y el gobierno, en las mismas proporciones en que se realiza para el sistema de pensiones.

2.4 Seguro de Desempleo.

La primera ley data de 1911 y la ley actual de 1975; forma parte de un sistema de seguro obligatorio y cubre a todas las personas empleadas cuyas ganancias son de 35 libras por semana o más; se excluye a los empleados independientes, a las mujeres casadas y a las viudas que pagan contribuciones reducidas. El financiamiento se realiza en forma tripartita por el empleado, el patrón y el gobierno, en la misma forma en que se hace en el sistema de pensiones. Adicionalmente, el gobierno cubre el costo total de los subsidios de ingreso probado.

2.5 Asignaciones Familiares o Subsidios Familiares.

La primera ley data de 1945 y la ley actual de 1975; forma parte de un sistema universal y cubre a todos los residentes con uno o más años. El costo total para este ramo del seguro queda a cargo del gobierno.

CAPÍTULO II

Trataré la seguridad social de los tres países implicados en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (T.L.C.)

2.1 ESTADOS UNIDOS

En los Estados Unidos de Norteamérica, con motivo de la crisis económica de 1929, que dejó sin empleo a miles de trabajadores y la quiebra de incontables fuentes de trabajo, se crea la ley del seguro social, aprovechando las experiencias en la materia de otros países.

En 1935 adoptó el sistema del seguro social, promulgando la ley contra la desocupación, la vejez de retiro y la ley del seguro de desempleo de los ferrocarrileros en 1946 en toda la Unión Americana, con estupendos logros.

Es así como en todo el mundo, se ha extendido la idea de la seguridad social y con las luchas obreras en la mayoría de los países se ha implantado satisfactoriamente el sistema de bienestar integral colectivo, promoviendo inclusive reglas a nivel institucional por la Organización Internacional del Trabajo y otros organismos análogos.

2.1.1 Pensiones de Vejez, Invalidez y Muerte.

a) **Leyes Básicas:** La primera ley data de 1935 y con una enmienda en 1986 esta es la ley actual, la cual constituye la base del sistema de seguridad social. Estados Unidos tiene, además, acuerdos firmados de seguridad social internacional con los siguientes países: Bélgica, Canadá, Alemania, Italia, Noruega, Suecia, Suiza y el Reino Unido.

b) **Cobertura:** Cubre a todas las personas con ocupación remunerada, incluyendo a los empleados independientes; excluye a los agricultores y empleados domésticos ocasionales. Los empleados independientes está

limitados cuando el ingreso neto anual es por abajo de los 400 dólares e igualmente, lo están los empleados federales contratados antes de 1984. Existe la cobertura voluntaria para empleados del Estado, gobierno municipales y clero. Este sistema de pensiones es aplicable además en los estados asociados de Puerto Rico, en las Islas Vírgenes, en Guam y en Samoa; se aplica también a ciudadanos y residentes empleados en el extranjero por patrones estadounidenses.

c) **Origen de los Fondos:** La persona asegurada paga el 5.7% de los salarios de los empleados independientes y 11.4% menos en el pago del impuesto transitorio; 2% a partir de 1987. El patrón paga el 5.7% de la nómina; el gobierno cubre el costo mensual del beneficio especial de vejez para personas de edad 72 años antes de 1968 y el costo total de los recursos verificados de las asignaciones o subsidios.

Las ganancias máximas para propósitos de contribuciones y beneficios en 1987, fueron por 43 800 dólares anuales y existe un incremento automático de acuerdo con los niveles de salario.

2.1.2 Enfermedad y Maternidad.

a) **Leyes Básicas:** En cuanto a los beneficios médicos, tenemos las leyes de 1965 y 1972 relativas al seguro de salud para ancianos y al seguro de salud para incapacitados, respectivamente. Para los beneficios en efectivo existen leyes en cinco estados: Rhode Island (1942), California (1946), New Jersey (1948), New York (1949), Hawali (1969) y Puerto Rico (1968); este ramo de seguro forma parte del sistema de seguridad social.

b) Cobertura: Los beneficios médicos incluyen la hospitalización y están cubiertos los trabajadores asegurados, los pensionados de edad de 65 años, o más, otras personas que califique a la edad de 65, pensionados por invalidez con más de 2 años y personas con enfermedades crónicas del riñón. Existen otros servicios médicos para tales grupos mediante el seguro voluntario.

Los beneficios en efectivo cubren a los empleados de la industria y el comercio en 6 jurisdicciones; cubren, además, a la mayoría de los trabajadores agrícolas, excepto en Nueva York; los empleados independientes en el estado de California pueden ser elegidos para este tipo de beneficios; estos beneficios comprenden también a las subcontrataciones, excepto en Rhode Islands; pero no existen programas en otros 45 estados de la Unión. Existen sistemas nacionales especiales para empleados ferrocarrileros, con beneficios en efectivo, y sistemas federales estatales con beneficios médicos.

c) Origen de los Fondos: Las personas aseguradas pagan para efectos de hospitalización 1.45% y los empleados independientes, 2.9% de las ganancias; para otros servicios médicos los pensionados pagan 17.90% dólares por mes y para los beneficios en efectivo, el personal asegurado paga hasta el 1.2% de las ganancias gravables de acuerdo con el estado. El patrón paga, para efectos de hospitalización, 1.45% de la nómina; para otros servicios no paga nada y para los beneficios en efectivo, las contribuciones son variables en Hawaii, New Jersey, New York y 0.5% de la nómina en Puerto Rico. El gobierno cubre el costo de los beneficios de hospitalización para ciertas personas ancianas no aseguradas y el saldo del costo del seguro voluntario para otros servicios médicos.

Las ganancias máximas para propósitos de contribuciones en 1987, fueron por 43 800 dólares anuales para efectos de hospitalización y entre 6 240 y 22 150 dólares anuales para beneficios en efectivo.

2.1.3 Seguro de Riesgos Profesionales.

a) **Leyes Básicas:** La primera ley data de 1908, para empleados federales, y seguidamente la ley de 1911 aplicada en 10 estados de la Unión. Actualmente existen leyes para todos los estados; en Puerto Rico y el Distrito de Columbia se cuenta con leyes para empleados federales, estibadores y trabajadores portuarios, así como programas especiales para mineros. La mayor parte de estas leyes fueron promulgadas antes de 1930. El seguro obligatorio se contrata con compañías públicas o privadas de acuerdo con el estado o bien, el riesgo puede ser autoasegurado.

b) **Cobertura:** Generalmente cubre a los empleados en la industria y el comercio y a la mayoría de los empleados públicos, se excluye a los trabajadores agrícolas en una cuarta parte de los estados; a los empleados domésticos, en la mitad de los estados y a los empleados ocasionales en las tres quintas partes de los estados; se excluye también a las empresas con 3 a 5 empleados en algunos estados de la Unión. No obstante, la cobertura para este ramo de seguro, es obligatorio en todos los estados, excepto en tres, donde el seguro está sujeto a elección.

c) **Origen de los Fondos:** Las personas aseguradas pagan contribuciones nominales en unos pocos estados; el patrón cubre el costo total en la mayoría de los estados y la mayor parte del costo en algunos otros, de acuerdo con la variación de las primas de riesgo o el autoasegurado. El costo promedio en 1982 fue de cerca del 1.7% de la nómina (el costo, a cargo del patrón de los beneficios de la enfermedad de Pneumoconiosis antes de 1974).

2.1.4 Seguro de Desempleo.

a) **Leyes Básicas:** La Ley Federal de 1935 que requiere impuesto sobre los empleados con compensación para las contribuciones pagadas en orden a aprobar los programas de los estados; otorga concesiones a tales entidades

para la administración, fijando estándares mínimos para tales fines. Todos los estados cuentan con leyes para este seguro, y Puerto Rico, Islas Vírgenes y el Distrito de Columbia tienen leyes separadas para la creación de sus propios programas. Las primeras leyes de los estados fueron promulgadas entre 1932 y 1937.

b) **Cobertura:** La Ley Federal de 1935 cubre a los empleados de las empresas industriales y comerciales, a los empleados de instituciones no lucrativas con 4 o más empleados durante 20 semanas en un año. Comprende a casi todos los estados, y cubre a los trabajadores municipales y domésticos y a las dos quintas partes de los agricultores. Los programas de los estados incluyen a los empleados protegidos por la ley federal; se excluye a los trabajadores agrícolas, a los empleados ocasionales, al obrerismo familiar y empleados independientes. Existen programas federales especiales para empleados ferrocarrileros, empleados federales y excombatientes.

c) **Origen de los Fondos:** La persona asegurada no paga nada, excepto en los estados de Alabama, Alaska, New Jersey y Pensylvania; el patrón cubre el impuesto federal y el 0.8% de la nómina gravable. Los programas de los estados contemplan, en su mayoría, una tasa básica del 5.4% y las tasas actuales varían del 0 al 10.5% de acuerdo con la experiencia de los empleados individuales. La tasa promedio en 1986 fue de cerca del 2.7%. El gobierno paga para la administración de los programas de los estados.

2.1.5 Asignaciones Familiares o Subsidios Familiares.

Existe un Sistema Federal-Estatal de ayuda a familias indigentes con niños dependientes, que incluye pagos en efectivo y servicios sociales.

2.2 CANADÁ

Reforzamiento de la Unión Económica canadiense y la red de Seguridad Social.

El Partido Liberal de Canadá favorece una unión económica canadiense fuerte; la constitución debería estipular en su sección 121 la posibilidad de movilizar personas, capital, bienes y servicios; con la eliminación de las barreras interprovinciales al comercio, los canadienses podrían ser internacionalmente competitivos. En una época en que Canadá está celebrando tratados de libre comercio con Estados Unidos y México, no tiene sentido que el libre comercio se vea limitado dentro de las fronteras de Canadá por tantas barreras interprovinciales.

El Partido Liberal de Canadá cree que todos los niveles de gobierno deben coordinar mejor sus políticas económicas pero debido a que los mecanismos de coordinación dependen de circunstancias que cambian en forma vertiginosa, dichos mecanismos no deben formar parte de la Constitución como no deben serlo ciertas medidas convenientes para lograr una representación regional eficaz dentro del Banco de Canadá y otros organismos federales y de las empresas de la corona.

El Partido Liberal de Canadá, reconociendo que la sección 36 de la Constitución estipula actualmente un compromiso para con el principio de igualdad y eliminación de las disparidades regionales, favorece una enmienda a esa sección para crear un compromiso hacia la red de seguridad social que incluya un fondo de atención médica universal, patrocinado por el gobierno federal.

2.2.1 Pensiones de Vejez, Invalidez y Muerte.

a) **Leyes Básicas:** Primeras Leyes: 1927 (asistencia de vejez), 1937 (asistencia por invalidez). Leyes actuales: 1951 (pensión universal), 1965 (pensión relacionada con los ingresos) y 1966 (suplementos subordinados a examen de ingresos y asistencia social provincial-federal). Régimen conjunto de pensión universal.

b) **Campo de Aplicación.**

Pensión universal: Todos los residentes.

Pensión relacionada con los ingresos: Asalariados y trabajadores independientes (salvo a aquellos con ingresos menores de 3 000 dólares anuales, ajustados al índice del salario industrial). Otras exclusiones: Empleados ocasionales y empleados agrícolas a corto término.

Las provincias pueden liberarse del régimen de seguro social a todos los empleos de su territorio, si establecen programas análogos. El plan de pensiones de Quebec es similar al plan Federal; las prestaciones son transferibles entre ellos.

c) **Procedencia de los Fondos.**

Asegurado: Pensión universal, ninguna. Pensión relacionada con los ingresos, 2.3% (asalariados) ó 4.6% (trabajadores independientes) de los ingresos.

Empleador: Pensión universal, ninguna. Pensión relacionada con los ingresos, 2.3% de la nómina.

Gobierno: Todo el costo de las prestaciones universales y subordinadas a exámenes de recursos.

Ingresos mínimos y máximos para fines de cotización; 3 000 dólares y 30 500 dólares anuales. (Desde 1986, el límite de ingresos aumenta según el promedio del salario industrial). Cotizaciones no pagaderas sobre el primer 10% del tope, reducidas a los 100 dólares más cercanos.

2.2.2 Condiciones de Adquisición de Derechos.

a) **Pensión de vejez:** Edad 65 años. Se paga la pensión a la tasa de 1/40 de la pensión máxima por cada año de residencia después de la edad 18, hasta un máximo de 40 años. Se exige un mínimo de 10 años de residencia. No hay período mínimo de calificación. Se requiere el cese de actividad si es menor de 65 años.

b) **Pensión de Invalidez:** No hay según la pensión universal. Pensión relacionada con los ingresos: Incapacidad promulgada para ejercer una actividad remunerada apreciable. Se exige cotización durante 2 de los 3 últimos años naturales o durante 5 de los últimos 5 de los últimos 10 años inmediatamente anteriores a la incapacidad, cualquiera que sea más favorable.

c) **Pensión de sobrevivientes:** No hay según la pensión universal. Pensión relacionada con los ingresos: Se exige cotización durante 3 años naturales o una tercera parte de los años transcurridos desde 1965 (o desde la edad 18) o durante 10 años naturales. Todas las pensiones son pagaderas en el extranjero.

2.2.3 Prestaciones de vejez.

a) **Pensión de vejez:** Pensión universal: Hasta 354.92 dólares mensuales. Suplemento subordinado a examen de recursos: Un monto que eleva la pensión a 776.71 dólares para solteros y 1 259.20 dólares para matrimonios.

b) **Pensión relacionada con los ingresos** (además de la mencionada arriba): 25% del promedio de los ingresos, con 15% de los años de bajos ingresos restado si se tienen 10 o más de cotización o por tener a cargo hijo menor de 7 años, incremento de 0.5% de la pensión por cada mes de aplazamiento, hasta edad 70. Pensión máxima 604.86 dólares. Los créditos de pensión amontonados por cada cónyuge se pueden dividir en partes iguales si el casamiento se termina después de 1 o más años.

Los ingresos registrados son revaluados por cambios en el salario medio nacional.

c) **Pensión subordinada a examen de recursos pagadera al cónyuge de pensionado de edad 60 a 64.** Máximo: 629.95 dólares mensuales.

(Asistencia disponible aajo el programa federal-provincial para las personas necesitadas de edad avanzada, que no tienen derecho a las prestaciones regulares, 5 provincias tienen programas de ingresos garantizados para los pensionados de recursos limitados).

d) **Ajuste:** Ajuste automático por variaciones en el índice de precios el consumidor: Trimestralmente para la pensión universal anualmente para la pensión relacionada con los ingresos.

2.2.4 Prestaciones de invalidez.

a) **Pensión de invalidez:** Pensión universal: Ninguna.

b) **Pensión relacionada con los ingresos:** 289.95 dólares mensuales, más 75% de la pensión de retiro. Los ingresos registrados se revalúan según variaciones en el salario medio nacional. Pensión máxima 743.64 dólares al mes.

Suplemento por hijo: 113.14 dólares mensuales por cada hijo menor de 18 años, 25 si es estudiante (29 dólares en Quebec).

Asistencia disponible bajo el programa federal-provincial para los inválidos necesitados que tienen derecho a las prestaciones regulares).

Ajuste: Ajuste automático anual de todas las prestaciones por variaciones en el índice de precios al consumidor.

2.2.5 Prestaciones a los Sobrevivientes.

a) **Pensión de sobrevivientes:** Pensión universal: Ninguna. (El sobreviviente de 65 o más años recibe la pensión de vejez universal y el suplemento subordinado a examen de recursos por su propio derecho, si la edad es de 60 a 64).

b) **Pensión relacionada con los ingresos:** 60% de la pensión de jubilación, computada cuando cumpliera el fallecido 65 años pagadera a la viuda o al viudo de 65 años o más, hasta un máximo de 362.92 dólares mensuales (en Quebec, ídem). Si la edad es de 45 a 64, 371.00 dólares: menor de 55 años, 289.99 dólares), más 37.5% de la pensión de jubilación.

Sobreviviente sin hijo y edad 35 a 45: Pensión es reducida 10% por cada año de edad inferior a 45.

c) **Pensión máxima:** 339.96 dólares (en Quebec, 597.82 dólares).

Huérfanos: 113.14 dólares mensuales para cada huérfano menor de 18 años (25 si es estudiante, sin límite si es inválido). En Quebec: 29 dólares mensuales para cada hijo.

Prestación por muerte: 6 meses de la pensión relacionada con los ingresos. Máximo: 10% del tope de ingresos 3 050.00 dólares.

Ajuste: Ajuste automático anual de las prestaciones por variaciones en el índice de precios al consumidor.

(Asistencia disponible bajo el programa federal-provincial a los sobrevivientes necesitados sin derecho).

Organización Administrativa.

Ministerio de salud y Bienestar Nacional, administración de las pensiones universales y relacionadas con los ingresos, y los suplementos subordinados a examen de recursos, mediante sus oficinas locales y de distrito.

Ministerio de Renta Nacional, recaudación de las cotizaciones para las pensiones relacionadas con los ingresos.

Ministerio de Rentas de Quebec y Consejo de Pensiones de Quebec, administración del programa de pensión en la provincia.

2.2.6 Enfermedad y Maternidad.

Leyes de ámbito nacional: Prestaciones médicas para residentes de asistencia pública, 1966 y 1972; acuerdo fiscal federal-provincial que estableció la financiación del régimen, 1977; Ley canadiense de salud, 1984.

Leyes de autorización en las 10 provincias y 2 territorios se conforman a normas federales.

Las autoridades administrativas provinciales están autorizadas a pagar a los proveedores todos los costos de los servicios médicos y hospitalarios requeridos.

Tipo de programa: Régimen de seguro social (prestaciones en dinero) y sistema universal (atención médica).

Campo de Aplicación

Todos los residentes que satisfagan los criterios federales y provinciales de admisibilidad status de asegurado. (Virtualmente cubierta toda la población con derecho). Cobertura transferible de provincia, y para la asistencia de urgencia, en cualquier parte del mundo. Disposiciones especiales para algunos grupos, incluyendo marinos, fuerzas armadas y empleados de gobierno federal y provincial.

(Seguro obligatorio generalmente en todas las provincias, excepto algunos facultativos permitidos en Alberta y Ontario).

Procedencia de los Fondos

Asegurado: Tasa fija en Ontario, Alberta y Columbia Británica. Ninguna en otras provincias.

Empleador: 4.5% de la nómina en Quebec. En otras partes, montos opcionales, de acuerdo con contratos sindicales.

Gobierno: La mayor parte de los costos se pagan de las rentas generales provinciales. El gobierno federal contribuye a las provincias con montos asignados, parte de los cuales depende de la provincia satisfacer los requisitos del programa federal.

Condiciones de Adquisición de Derechos.

Prestaciones médicas y hospitalarias: En general se requieren 3 meses de residencia en la provincia para adquirir el status de asegurado cuando se traslada de una a otra provincia, la cual continúa la cobertura durante este período de espera. En algunas provincias, el pago de primas es una condición adicional.

Prestaciones de enfermedad y maternidad; Pagaderas bajo el régimen de seguro de desempleo.

Prestaciones de Enfermedad y Maternidad.

Prestaciones de Enfermedad: Véanse prestaciones de desempleo.

Prestaciones Médicas a los Trabajadores Asegurados.

Prestaciones médicas y hospitalarias: Pagadas directamente por las autoridades provinciales según formuladas prefijadas y escalas de honorarios contratados. Se puede requerir al paciente que comparta el costo.

Las prestaciones hospitalarias incluyen la asistencia regular, tratamiento médico, cirugía, enfermería, farmacia y servicio de diagnóstico y terapeuta.

Las prestaciones médicas incluyen asistencia médica general y de maternidad; cirugía, servicios especializados y de laboratorio.

Otras prestaciones incluyen cirugía oral en hospitales aprobados y, en algunas provincias, servicios de osteopatía, quiroprácticos, optometría, odontología para niños, prótesis y medicamentos, etcétera.

En algunas provincias, los beneficiarios de la asistencia social y las personas de más de 65 años tienen derecho a recibir gratuitamente medicamentos, anteojos, servicios de casa de reposo y servicio odontológico.

Prestaciones Médicas a las Personas a Cargo.

Prestaciones médicas para personas a cargo: Las mismas que para el asegurado.

Organización Administrativa

Ministerio de Salud y Bienestar Nacional administra el programa nacional, verifica el cumplimiento provisional con legislación nacional y provee servicios técnicos, consultivos y de coordinación. Las autoridades provinciales establecen las condiciones para adquirir los derechos de residente, examinan las solicitudes médicas y hospitalarias, pagan a los proveedores y controlan todos los aspectos del programa.

Los proveedores de servicios son usualmente hospitales generales y de urgencia autónomos, otras instituciones especializadas, médicos y personal paramédico dedicados a la práctica empresarial.

2.2.7 Accidentes de Trabajo

Primeras y actuales leyes provinciales:

- Alberta, 1918 y 1981.
- Columbia Británica, 1916 y 1979.
- Isla del Príncipe Eduardo, 1949

- Manitoba, 1916 y 1985.
- Nueva Escocia, 1915 y 1982.
- Nuevo Brunswick, 1918 y 1985.
- Ontario, 1914 y 1985.
- Quebec, 1908 y 1985.
- Sakatchewan, 1911 y 1985.
- Territorio de Yukon, 1977.
- Territorio del Noroeste, 1977.

Tipo de programa: Seguro obligatorio a cargo de asegurados público (programas provinciales).

Campo de Aplicación.

Asalariados de industria y comercio (algunas diferencias entre las provincias).

Exclusiones comunes: Agricultores (salvo en Quebec, Ontario y Columbia Británica) personal doméstico y empleados bancarios (salvo en Quebec y Saskatchewan); empleados de pequeñas empresas.

Regímenes especiales para marinos y empleados de los gobiernos Federal y provinciales, Yukón y Territorios del Noroeste.

Procedencia de los Fondos.

Asegurado: Ninguna.

Empleador: Todo el costo, mediante cotizaciones que varían según el riesgo en la industria. En algunas provincias las grandes empresas pueden autoasegurarse.

Gobierno: Ninguna.

Ingresos máximos para fines de prestación: 23 000 a 48 000 dólares.

Condiciones de Adquisición de Derechos.

Prestaciones de accidentes de trabajo: No se exige período mínimo de calificación.

Prestaciones de Incapacidad Temporal.

Prestaciones por Incapacidad temporal: 90% de los ingresos en la mayoría de las provincias (75% en Columbia Británica, Manitoba, Nueva Escocia, Islas del Príncipe Eduardo y el Territorio de Yukón).

Prestación mínima: 60 a 269.47 dólares semanales, según la provincia. Pagadera desde el 1er. día de la incapacidad hasta la duración de la incapacidad en la mayoría de las provincias (después de un período de espera de 3 días en Nueva Escocia).

Prestaciones de Invalidez.

Pensión por incapacidad permanente: 75% a 90% de los ingresos, según la provincia, si la incapacidad es total.

Mínimo, 260 a 1 167.71 mensuales, según la provincia.

Incapacidad parcial: Proporción de la pensión íntegra correspondiente al deterioro de la capacidad del ingreso (convertida en suma a tanto alzado si de 10% o menos en algunos casos).

Prestaciones Médicas a los Trabajadores Asegurados.

Prestaciones médicas: Servicio médico quirúrgico, de enfermera y hospitalario, medicamentos y prótesis, en todas las provincias.

Prestaciones a los sobrevivientes.

Pensión a los sobrevivientes: 550 e 2 862.50 dólares mensuales más una suma a tanto alzado de 500 a 126 000 dólares, según la provincia (en Columbia Británica, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Nuevo Brunswick,

Quebec, la pensión es un porcentaje (75% a 90%) de los ingresos del trabajador fallecido), pagadera a la viuda o al viudo inválido.

Huérfanos: O una tasa fija un poco más elevada que para hijos que residen con un padre o madre, o un tanto por ciento de los ingresos de fallecido, según la provincia.

Otras personas a cargo (en ausencia de cónyuge o huérfano): suma proporcional a la pérdida pecuniaria.

Subsidio de gastos de sepelio: 900 a 4 000, dólares, según la provincia.
Organización Administrativa.

Consejo de Accidentes de Trabajo en cada provincia (una Comisión en Quebec), determinación y recaudación de cotizaciones, dirección de la caja de accidentes y pago de las prestaciones y servicios de rehabilitación y adaptación.

2.2.8 Seguro de Desempleo

Primera ley: 1940 (la ley de 1935 fue declarada inconstitucionalmente).

Ley actual: 1971 (enmendada en 1990).

Tipo de programa: Régimen de seguro obligatorio.

Campo de Aplicación.

Todos los obreros y empleados, incluyendo los empleados del Gobierno Federal; también pescadores independientes. **Exclusión:** Todos los trabajadores con ingresos menores de 136 dólares semanales y que trabajen menos de 15 horas semanales para el mismo empleador; empleados mayores de 65 años, (salvo para el pago de la suma a tanto alzado), trabajadores ocasionales y miembros de la familia ocupados en empresa familiar.

Afiliación voluntaria para empleados del gobierno provincial, con el consentimiento del gobierno provincial.

Procedencia de los fondos.

Asegurado: 2.25% de los ingresos

Empleador: 1.4 veces la tasa de la persona asegurada.

Gobierno: Ninguna.

Ingresos máximos asegurados: 680 dólares semanales; mínimo, 136 dólares (el 20% el máximo) o menos si trabaja apenas 15 horas semanales por el mismo empleador.

Condiciones de Adquisición de Derechos.

Prestación de desempleo: Varía; depende de la tasa de desempleo de la región, de 10 a 14 semanas de empleo cubierto durante el último año para las prestaciones mínimas, 20 o más semanas para las prestaciones integrales, incluyendo enfermedad y maternidad.

Empleo mínimo: 15 horas semanales.

Registrado, capaz y disponible para trabajar; imposibilitado de obtener empleo adecuado p de trabajar a causa de enfermedad o maternidad.

Descalificación hasta 6 semanas si el desempleo es debido a abandono voluntario, mala conducta, rechazo de oferta conveniente de trabajo o si el desempleado no se ha prestado a capacitación profesional; si se debe a disputa laboral, prisión o cambios de residencia fuera de Canadá, la descalificación es por el período íntegro.

Prestaciones de Desempleo.

Prestación de desempleo: El 60% del promedio de los ingresos, asegurados.

Máximo: 680 dólares semanales. Pagadera después de un período de espera de 2 semanas hasta 50 semanas, según la historia laboral del solicitante y las tasas de desempleo nacional y regional; pagadera hasta 15 semanas debido a enfermedad y maternidad, o 10 semanas en caso de adopción.

Organización Administrativa.

Ministerio Federal de Recursos Humanos e Inmigración, control general.

Comisión de Seguro de Desempleo e Inmigración de Canadá, de estructura tripartita, administración del programa a través de sus oficinas regionales y locales.

2.2.9 Asignaciones Familiares.

Primera ley: 1944.

Leyes actuales: 1973 (Programa Federal y de Quebec, separados), 1974 (enmiendas de Alberta).

Régimen universal.

Campo de Aplicación.

Todos los residentes con uno o más hijos.

Procedencia de los Fondos

Asegurado: Ninguna.

Empleador: Ninguna.

Gobierno: Todo el costo

Condiciones de Adquisición de Derechos.

Asignaciones Familiares: El hijo debe ser menor de 18 años.

Prestaciones de Asignaciones Familiares.

Asignaciones familiares: Promedio federal de 33.93 dólares mensuales por cada hijo (asignaciones especiales, 50.61 dólares). (Introducido en 1979 un programa de crédito rentable de la utilidad imponible por niños). Las provincias pueden variar a los montos y métodos de pago según la edad y el número de hijos en la familia (facultad ejercida por Quebec y Alberta). El gobierno provincial de Quebec suplementa las asignaciones federales. Isla del Príncipe Eduardo, suplementa por el 5 y cada hijo además.

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

Organización Administrativa.

Ministerio de Salud y Bienestar Nacional. administración de las asignaciones familiares a través de sus oficinas regionales en las capitales de provincia. En Quebec las asignaciones familiares son administradas por el Plan de Pensiones de esa provincia.

2.3 MÉXICO

En nuestro país, la seguridad social tiene un carácter dinámico y actual que se ha fortalecido con el tiempo. Desde la época precortesiana se puede identificar con las denominadas cajas de comunidades indígenas, que funcionaban con aportaciones de la comunidad para cubrir los infortunios de muerte, otros infortunios o festividades a sus dioses.

En 1756, se fundó el hospital de los hermanos de la Orden de San Francisco y en 1763, ordenanzas de protección a las viudas en caso de fallecimiento, así como una institución que proporcionaba a los Ministros de audiencias, tribunales de cuenta y oficiales de hacienda determinados beneficios. Los Montepíos de viudas y pupilos, empiezan a funcionar en el año de 1770, considerando descuentos al sueldo para asegurar una determinada suma que permitía subsidios a los familiares del asegurado. Los Montepíos en México, y los gremios y corporaciones en Europa, influyen notablemente en la creación de las Sociedades Mutualistas y Unidades de Seguridad Colectiva, en donde aparecen conceptos reales de nuestro sistema de seguridad social, como son la ayuda y cooperación mutua de los propios asegurados.

Posteriormente y con la guerra de independencia, inspirada por los ideales del liberalismo de la época que se identificaba con el pensamiento de José María Morelos y Pavón, quien en el Congreso constituyente de Chilpancingo señaló:

"Como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso serán tales que obliguen a la constancia y patriotismo, moderen la opulencia o infingencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que modere sus costumbres y alivio la ignorancia, la rapiña y el hurto".

En los inicios del presente siglo, problemas sociales como el nacimiento de la nueva industria y el problema político militar de una larga dictadura detuvieron la evolución de la seguridad social en México. En este contexto, la solución a las necesidades del pueblo por obtener seguridad, provocaron la lucha revolucionaria de 1910 que terminó al quedar completos en la Constitución de 1917 los ideales de seguridad social por los que se luchó, traducidos a elevar el nivel de la vida de la población en general procurando su seguridad física y económica.

Es así como, el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917 en su fracción XXIX, expresa un seguro potestativo que indica:

"Se considera de utilidad social: El establecimiento de cajas de seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros confines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular".

Antecedente directo de este precepto constitucional, es la que Gustavo Arce Cano considera como la primera disposición de seguridad social propiamente dicha, aparecida en la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán en 1915, la cual, en su artículo 135 decía: El gobierno fomentará una Asociación Mutualista, en la cual se aseguren los obreros contra los riesgos.

Cabe señalar también que, el precepto constitucional de 1917, no obstante su timidez, provocó la aspiración hacia una ley del Seguro social, no sólo en nuestro país sino toda América Latina y Europa. Es así como, el 6 de septiembre de 1929 se promulga una reforma a la citada fracción XXIX del artículo 123 constitucional, base jurídica para la creación del Seguro Social obligatorio:

"Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá Seguros de Invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedad y accidentes y otros con fines análogos".

Antecedente y motivación, tanto para la ley del Seguro Social como para la ley del ISSSTE, fue la promulgación de la Ley General de Pensiones de Retiro del 12 de agosto de 1925 por el entonces Presidente Plutarco Elías Calles. Con ella, funcionarios y empleados públicos fueron quienes primer disfrutaron de seguridad social después de la Constitución de 1917.

Son notables también los esfuerzos por establecer la Ley del Seguro Social de los Presidentes:

General Abelardo L. Rodríguez quien a través de la oficina de Previsión Social del Departamento de Trabajo, asignó en febrero de 1934 una comisión encargada de elaborar dicha Ley.

Fue el General Lázaro Cárdenas quien el 27 de diciembre de 1938, envió también un proyecto de Ley del Seguro Social al Congreso de la Unión, que cubría los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales, maternidad, vejez e invalidez y desocupación involuntaria, así como la creación con personalidad jurídica propia, de un organismo descentralizado que se denominará Instituto de Seguros Sociales, con domicilio en la ciudad de México.

Congruente con lo anterior, dicho organismo se encargará de la aplicación de su ley y reglamento, así como de recaudar cuotas, celebrar contratos, adquirir bienes, organizar sus dependencias, etc. Sus funciones estarían enfocadas a las presentaciones individuales y colectivas que consistían en la indemnización o prevención de los riesgos señalados; igual que los proyectos anteriores no tuvo éxito argumentándose que debía elaborarse un nuevo proyecto más completo y que tuviera como base esencial un buen estudio de actuariado social.

Por Instrucciones del General Avila Camacho, el Secretario de Trabajo y Previsión Social, Lic. Ignacio García Téllez, crea un anteproyecto de Ley en 1941, el cual, analizado por la Comisión Técnica establecida también en este año para dicho fin, crea el proyecto de Ley del Seguro Social que es enviado al congreso de la Unión y después de los trámites legales se convierte en Ley, por decreto de fecha 31 de diciembre de 1942. Los esfuerzos realizados culminaron el 15 de enero de 1943 al publicarse en el Diario Oficial la Ley del Seguro Social, creándose como consecuencia, el Instituto Mexicano del Seguro Social, y el 14 de mayo el Reglamento referente a la Inscripción de trabajadores y patrones, así como, la organización y funcionamiento de dicho Instituto, base de la seguridad social en México.

Más tarde, por decreto del 30 de diciembre de 1959, se reforma la Ley del Seguro Social, separando del IMSS las facultades conferidas para organizar la Seguridad Social de los trabajadores al Servicio del Estado.

Simultáneamente a dicha reforma, se expide la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado el 28 de diciembre de 1959, dando nacimiento al ISSSTE. Dicha Ley se publica en el Diario Oficial el 30 del mismo mes y año.

Se incorporaron a dicho Instituto los trabajadores del Servicio Civil de la Federación, del Departamento del Distrito Federal, así como los trabajadores de Organismos Públicos que por Ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal sean incorporados.

Esta cobertura ha sido ampliada constantemente, toda vez que en 1976 el Presidente Echeverría extendió mejores prestaciones de carácter social a dichos trabajadores; tal es el caso en lo relativo a la vivienda y tienda de consumo popular y diversas reformas y modificaciones a los ordenamientos legales como el desarrollo de la seguridad social, en nuestro país, a los elementos que integran las Fuerzas Armadas Mexicanas, de aire, mar y tierra, creándose para tal efecto un organismo público descentralizado: Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, cuyas funciones sociales contratan a la presentación y administración de servicios de carácter social para los miembros de las Fuerzas Armadas, y de los recursos del fondo para la Vivienda, entre otras.

La ampliación de los Seguros Sociales continúan su marcha, para la integración de la Seguridad Social; sin embargo, aún muchos sectores de la población se encuentran al margen de sus beneficios. Los objetivos deberán contemplar una mejor distribución del ingreso nacional y proporcionar el mayor bienestar posible a la población protegiendo en sus servicios y en su medio jurídico a todos y cada uno de los sectores.

En este contexto se ubican las reformas o ley del Seguro Social dictadas por el Presidente Salinas de Gortari, con objeto de actualizarla y con vigencia a partir del 5 de enero de 1989, así como el reciente aumento de 10% al monto de las percepciones de la Asociación de Jubilados y Pensionados del IMSS, a finales de dicho año. El Presidente se comprometió además a fortalecer el papel del ISSSTE para hacerlo un mejor instrumento de la seguridad de los trabajadores al servicio del Estado.

2.3.1 Pensiones de Vejez, Invalidez y Muerte.

a) **Leyes Básicas:** La primera ley data de 1943 y la ley actual de 1973; esta ley, ha sido actualizada en algunos de sus artículos con posterioridad a 1973. Este sistema de pensiones forma parte del sistema de seguridad social.

b) **Cobertura:** Cubre a los obreros y empleados, así como a los miembros de sociedades cooperativas agrícolas o industriales y uniones nacionales de crédito; la cobertura está siendo extendida por decreto presidencial a los trabajadores agrícolas, pequeños propietarios agrícolas, ejidatarios y comuneros; a la pequeña industria, a la silvicultura, a las cooperativas comerciales e industriales, empleados independientes y trabajadores domésticos. Por otra parte, las personas no cubiertas por el régimen del seguro obligatorio pueden afiliarse al régimen voluntario del seguro social.

Existen, además, como ha sido comentado, sistemas especiales de seguridad social administrados por otras instituciones; tal es el caso de los empleados públicos que gozan de los beneficios del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE); del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, de aire, mar y tierra y de los trabajadores petroleros que cuentan con un sistema especial de seguridad social.

c) **Origen de los Fondos:** El financiamiento para este ramo de seguro se realiza en forma tripartita entre trabajador asegurado quien cotiza el 1.5% de su salario, el patrón que paga el 4.20% de dicho salario y el gobierno que cubre el 0.30% de la nómina. Para los trabajadores afiliados a través de las sociedades cooperativas de producción, las administraciones obreras o mixtas, las sociedades locales, grupos solidarios o uniones de crédito, éstas cubren el 50% de las primas totales y el gobierno federal contribuye con el 50% (artículo 179 de la Ley del Seguro Social).

Para los propósitos de cotizaciones y de otorgamiento de las pensiones, se considera como salario máximo el equivalente a 10 veces el salario mínimo del Distrito Federal y como salario mínimo, el equivalente a un salario mínimo vigente en la entidad federativa de que se trate.

2.3.2 Seguro de Enfermedad y Maternidad.

La primera ley data de 1943 y la ley actual, de 1973; forma parte del sistema de seguridad social con prestaciones en especie y en dinero. La cobertura para este seguro es similar al sistema de pensiones, conservando el trabajador el derecho a los servicios médicos durante 61/2 meses posteriores a la fecha en que este haya perdido su trabajo. En este ramo de seguro el trabajador asegurado cotiza el 3% de su salario, el patrón el 8.40% de la nómina y el gobierno el 0.60% (artículos 114 y 1515 de la Ley del Seguro Social).

Para los propósitos de cotizaciones y beneficios en este seguro, los salarios máximos y mínimos son idénticos a los considerados en el sistema de pensiones.

2.3.3 Riesgos Profesionales.

La primera ley data de 1931 y la ley actual, de 1973; este ramo de seguro social obligatorio cubre a las mismas personas que el seguro de pensiones de invalidez y vejez. En cuanto al financiamiento para este seguro, el trabajador asegurado y el gobierno no están obligados a cotizar y el financiamiento queda totalmente a cargo de los patrones. En 1987 los patrones cotizaron entre el 0.876% y el 8.75% de la nómina de acuerdo con el riesgo de la empresa; así, la tasa promedio estuvo por alrededor del 1.94% de la nómina. Para los propósitos de cotización y beneficios en este ramo, los salarios máximos y mínimos son equivalentes a los contemplados en el sistema de pensiones.

2.3.4 Seguro de Desempleo.

En el Seguro Social Mexicano no existe propiamente el seguro de desempleo; sin embargo se podría considerar como tal el caso particular del seguro de cesantía en edad avanzada, ya que el trabajador con una edad comprendida entre los 60 y 64 años de edad y que tenga reconocidos un mínimo de 500 semanas cotizadas, tiene derecho al quedar cesante de su trabajo a una pensión de vejez de cuantía reducida; es decir, a que se le otorgue la pensión que le hubiese correspondido a los 65 años de edad pero, reducida a un determinado porcentaje de acuerdo con la edad que realmente tenga al solicitar la pensión de cesantía en edad avanzada.

Por otra parte, e independiente de la edad del trabajador, la ley federal del trabajo establece para el trabajador destituido que el patrón lo indemnice con una suma global de 3 meses del último salario del trabajador, más 20 días de dicho salario para cada año de servicio.

2.3.5 Asignaciones Familiares.

En el caso de los pensionados por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, la esposa del pensionado tiene derecho a una asignación familiar equivalente al 15% de la pensión del esposo y cada uno de los hijos tienen derecho al 10% de dicha pensión. Por otra parte, cuando el asegurado contrae matrimonio y tiene reconocidas un mínimo de 150 semanas de cotización entonces, tiene derecho, a una ayuda para los gastos de matrimonio equivalente al 25% de la pensión que le hubiese correspondido en caso de invalidez.

También existe el seguro de guardería para hijos de las trabajadoras aseguradas; el financiamiento para este seguro está totalmente a cargo del patrón que cotiza el 1% de la nómina de todos sus trabajadores y de hasta el límite máximo de 10 veces el salario mínimo de los trabajadores en el Distrito Federal en lo relacionado a programas de cuidado intensivo de los niños.

Es un reto unificar las tres seguridades sociales, por sus aspectos demográficos, de costumbres y diferente cultura.

CAPÍTULO III

Entrada temporal de personas de negocios (Capítulo 16 del Tratado de Libre Comercio).

Antes de tocar este tema de la entrada temporal de personas; doy la estructura del Tratado de Libre Comercio.

T.L.C.: ESTRUCTURA TEMÁTICA DESGLOSADA

P A R T E 1a: DEFINICIONES

- CAPÍTULO I** Objetivos
- CAPÍTULO II** Definiciones Generales
- CAPÍTULO III** Trato nacional y acceso de bienes al mercado
- CAPÍTULO IV** Reglas de origen

P A R T E 2a: COMERCIO DE BIENES

- CAPÍTULO V** Procedimientos aduaneros
- CAPÍTULO VI** Energía y petroquímica básica
- CAPÍTULO VII** Sector Agropecuario y medidas sanitarias y fitosanitarias
- CAPÍTULO VIII** Medidas de emergencia

P A R T E 3a. BARRERAS TÉCNICAS AL COMERCIO

- CAPÍTULO IX** Normalización

P A R T E 4a. COMPRAS DEL SECTOR PÚBLICO

- CAPÍTULO X** Compras del sector público

P A R T E 5a. INVERSIÓN Y SERVICIOS

CAPÍTULO XI Inversión

CAPÍTULO XII Comercio Transfronterizo de servicios

CAPÍTULO XIII Telecomunicaciones

CAPÍTULO XIV Servicios financieros

CAPÍTULO XV Política en materia de competencia, monopolios y
Empresas del Estado.

CAPÍTULO XVI Entrada temporal de personas de negocios

P A R T E 6a. PROPIEDAD INTELECTUAL

CAPÍTULO XVII Propiedad intelectual

**P A R T E 7a. DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS INTERNA-
CIONALES**

CAPÍTULO XVIII Publicación y Administración de Leyes

CAPÍTULO XIX De cuotas y compensatorias

CAPÍTULO XX Solución controversias

P A R T E 8a. DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO XXI Excepciones

CAPÍTULO XXII Disposiciones finales

TLC: ESTRUCTURA TEMÁTICA

(Global)

8 Partes

22 Capítulos

2206 Artículos

Anexos

***Anexos por Partes**

(a Parte, Investigaciones y Servicios -Capítulos XI al XVI).

***Anexos por Capítulos**

Capítulo IV (Reglas de Origen)

CAPÍTULO III (Comercio de bienes)

300-A (Automotriz)

300-B (Textil)

***Anexos por párrafo**

ENTRADA TEMPORAL DE PERSONAS DE NEGOCIOS
CAPÍTULO 16 DEL TLC.

1. INTRODUCCIÓN

Este capítulo abarca los artículos 1601 (Principios generales), 1602 (Obligaciones generales), 1603 (Autorización de entrada temporal), 1604 (Disponibilidad de información), 1605 (Grupo de trabajo), 1606 (Solución de controversias), 1607 (Relación con otros capítulos) y 1608 (Definiciones); los Anexos 1603 (Entrada temporal de personas de negocios), 1604.2 (Disponibilidad de información), 1608 (Definiciones específicas por país) y los Apéndices 1603.A.3 (Medidas migratorias existentes), 1603.D.1 (Medidas migratorias existentes), 1603.D.1 (Profesionales) y 1603.D.a. (Estados Unidos).

2. REGULARIZACIÓN

La entrada temporal de personas se rige por el principio de reciprocidad internacional y las medidas que apliquen las partes dentro de este ámbito deberán ser expeditas y evitar perjuicios que afecten el comercio de bienes, servicios y las actividades de inversión.

Cabe puntualizar que los Estados Parte conservan la facultad de adoptar la política migratoria que consideren apropiada, tendiente a proteger su fuerza de trabajo, la seguridad de sus fronteras, la salud y seguridad pública.

Además las Partes podrán negar la expedición de un documento migratorio que autorice el empleo de una persona de negocios, cuando se pueda efectuar con dicha autorización en forma desfavorable la solución de cualquier conflicto laboral pendiente de solución en el lugar donde se encuentre empleado o vaya a emplearse, o bien cuando se efectúe desfavorablemente el empleo de cualquier persona que intervenga en ese conflicto laboral.

En casos contemplados en el último párrafo, se deberá notificar a la persona afectada las causas de la negativa, por escrito y sin demora.

Las personas de negocios que pueden ingresar al territorio de los Estados Parte se clasifican de la siguiente manera:

A. Visitantes provisionales. Desempeñan actividades internacionales vinculadas con la investigación y diseño; cultivo, manufactura y producción; comercialización; ventas y distribución; servicios posteriores a la venta y otros servicios generales.

Dichas personas, para obtener una autorización de entrada temporal (sin autorización de empleo), deberán cumplir con las medidas migratorias vigentes, acreditar que son nacionales de una de las Partes y probar que realizan alguna de las actividades antes mencionadas, sin pretender ingresar al mercado local de trabajo.

En relación con el último requisito, se aceptará una declaración verbal con la cual se demuestre que la fuente principal de remuneración y el principal asiento del negocio donde se obtienen las ganancias se encuentran fuera del territorio de la Parte.

Además se podrá solicitar que la persona interesada obtenga una visa o algún documento similar. Antes de imponer dicho requisito, o bien con el fin de eliminarlo, la Parte cuyos nacionales se vean afectados realizará consultas con el fin de evitar la aplicación de este requisito.

No podrán las Partes solicitar para autorizar la entrada temporal, el que se satisfagan procedimientos previos de aprobación, presentar pruebas de certificación laboral o cumplir con otros procedimientos de efecto similar. Tampoco se impondrán restricciones numéricas a la entrada temporal de dichas personas.

Ahora bien, las personas que realicen una actividad distinta a las antes mencionadas y que deseen ingresar en forma temporal sin pretender exigir una autorización de trabajo, se les concederá un trato no menos favorable al

establecido por las disposiciones vigentes en materia migratoria cuando cumplan los requisitos señalados en las mismas.

B. Comerciantes e Inversionistas. Los comerciantes de un Estado Parte llevan a cabo un intercambio sustancial de bienes o servicios con alguna de las Partes y los inversionistas realizan distintas funciones con el fin de administrar su inversión o la de su empresa cuyo monto es considerable.

Ambos deberán cumplir con las disposiciones migratorias vigentes y obtener previamente una visa o documento similar. No se podrán exigir pruebas de certificación laboral o el satisfacer otros procedimientos equivalentes, ni se podrán imponer restricciones numéricas en relación con su entrada.

C. Personal transferido de una empresa. Ocupan cargos de carácter administrativo, ejecutivo o poseen determinados conocimientos especializados, y son transferidos por su empresa a una de sus subsidiarias o filiales.

Las Partes deberán autorizar la entrada temporal de dichas personas expidiendo la documentación comprobatoria necesaria, cuando cumplan con las disposiciones migratorias vigentes y obtengan visa o un documento similar. Además, podrá exigirse que hayan prestado sus servicios en dicha empresa por lo menos durante un año en forma continua en los tres años anteriores a su solicitud de entrada.

Cuando una Parte exija visa o un documento similar, La Parte cuyos nacionales se vean afectados podrá solicitar la celebración de consultas con el fin de eliminar este requisito.

No podrá exigirse, como en los casos anteriores, pruebas de certificación laboral, el cumplimiento de otros procedimientos similares, ni imponerse restricciones numéricas a la entrada temporal de dichas personas.

D. **Profesionales.** Personas que acreditan los estudios o el cumplimiento de los requisitos mínimos de preparación establecidos en el Anexo 1603.D.1.

Dichas personas, para obtener una autorización de entrada temporal y la documentación correspondiente, deberán obtener visa o documento similar, probar que poseen la nacionalidad de una de las Partes y presentar documentación que acredite las actividades que desean emprender y el propósito de su entrada.

Al igual que en los casos anteriores, la Parte cuyos nacionales se vean afectados por la necesidad de obtener visa o documento similar, podrá solicitar la realización de consultas con miras a eliminar dicho requisito.

Las Partes no podrán exigir que se cumplan con procedimientos previos de aprobación, pruebas de certificación laboral u otros procedimientos de efecto similar. Sin embargo, podrán establecerse restricciones numéricas anuales, las cuales se especificarán en el Anexo 1603.D.4., y se impondrán a menos que las Partes acuerden en no imponerlas o modificarlas antes de la entrada en vigor del tratado.

Antes de que una Parte establezca el límite numérico anual que se especificará en el Anexo 1603.D.4, realizará consultas con la Parte interesada, y a menos de que acuerden lo contrario.

- a) Se examinará cada año, después del primer año de la entrada en vigor del tratado, la posibilidad de aumentar el límite numérico señalado en el Anexo antes mencionado, en una cifra que será determinada en consulta con la Parte interesada tomando en cuenta la demanda temporal;
- b) No se exigirá probar que poseen la nacionalidad de una de las Partes y presentar documentación que acredite las actividades que desean emprender y el propósito de su entrada (siempre y cuando se cumplan con los demás requisitos aplicables a la entrada temporal de profesionales); y
- c) Podrá, en consulta con la Parte interesada, autorizar la entrada temporal de un profesional cuyos requisitos de acreditación, licenciamiento y certificación, sean mutuamente reconocidos.

Tres años después de que se especifiquen los límites numéricos en el Anexo 1603.D.A, las Partes interesadas realizarán nuevamente consultas con miras a determinar en qué fecha se dejarán de aplicar esos límites.

Cuando las Partes establezcan medidas distintas a las mencionadas, aplicables a la entrada de profesionales, podrá el profesional solicitar su entrada temporal de acuerdo a estas últimas normas.

Con relación a los profesionales de México que deseen ingresar a los Estados Unidos de manera temporal, se fijó un límite anual de 5 500 personas, el cual es adicional al que se establece en la Immigration and Nationality Act.

En la aplicación de dicho límite no se tomará en cuenta la renovación de un período de entrada temporal y la entrada del cónyuge o de hijos que acompañen a la persona de negocios o se le unan posteriormente, y cualquier otra admisión acorde con la Sección 101 (a) (15) de la citada ley.

Las limitaciones numéricas se aplicarán durante los diez años siguientes a la entrada en vigor del Tratado, a menos que Estados Unidos y México acuerden reducirlo.

Canadá, por su parte, no estableció restricción alguna en cuanto a los profesionales de México.

La entrada de profesionales del Canadá y Estados Unidos continuará regulándose conforme a lo establecido por el Acuerdo de Libre Comercio celebrado por estos países.

Las Partes no podrán acudir a la Comisión de Libre Comercio con el fin de que se inicien los buenos oficios, la conciliación o mediación por violación a las disposiciones de este capítulo, a menos que dichas violaciones constituyan una práctica recurrente y se agoten previamente los recursos administrativos (salvo que haya transcurrido un año sin que se emita una resolución definitiva sobre la admisión por causas no imputables a la persona interesada).

Por otra parte, se crea un Grupo de Trabajo sobre entrada temporal, el cual se reunirá por lo menos una vez al año y se integrará de funcionarios de inmigración de cada una de las Partes y cuyas funciones serán:

- a) Examinar la aplicación y administración de este capítulo;
- b) Elaborar medidas que faciliten la entrada temporal de personas de negocios;
- c) Examinar la exención de pruebas de certificación laboral o de procedimientos de efecto similar para el cónyuge de la persona que ha sido autorizada a integrar por más de un año; y
- d) Estudiar las propuestas de modificaciones o adiciones a este capítulo.

Finalmente, las Partes se comprometieron a recopilar y distribuir a las otras Partes las disposiciones internas vigentes sobre la materia y la información que sea necesaria relativa al otorgamiento de las autorizaciones.

También, a más tardar un año después de la entrada en vigor del Tratado las Partes publicarán material explicativo que permita a los nacionales de las otras conocer los requisitos necesarios para su entrada temporal.

CAPÍTULO IV

LA MIGRACIÓN Y EL TLC

La migración es parte de toda la historia del mundo, es un fenómeno que responde primordialmente a factores que los países desarrollados no saben como enfrentar las demandas económicas, sociales y culturales que se derivan de la inmigración.

En lo que resta de este siglo, es muy probable que la emigración de México a Estados Unidos, siga siendo un problema constante en la relación entre ambos países, es importante reconocer que en México, las presiones económicas han propiciado la emigración, la región fronteriza se ha convertido en el centro del bilateralismo.

La intensidad de la inmigración a Estados Unidos, se ha intensificado, según datos oficiales, en 1993 se registraron 250 millones de casos de personas documentadas y un millón anual de indocumentados, (Fuente: .Proyectos cañón Zapata del Colegio de la Frontera del Norte, no oficial), ésto refleja la magnitud del problema y la interactividad que existe entre las naciones.

El objetivo del presente trabajo, es analizar la difícil situación en la que viven los trabajadores inmigrantes independientemente de su calidad migratoria; ya que frecuentemente son víctimas de constantes abusos. Es tarea del gobierno de México continuar presionando para que se garanticen derechos laborales y humanos a los trabajadores inmigrantes. Cabe mencionar que la Ley de Reforma y Control de inmigración de 1986 (IRCA), estadounidense, tiene como propósito, reevaluar el ingreso de indocumentados a este país. Asimismo el TLC, se ha considerado como un elemento que puede reducir el flujo de inmigrantes, al crear empleos en México.

La migración se relaciona con gran diversidad de factores, vínculo dicho fenómeno con casos concretos que se estipulan en la Legislación sobre Seguridad Social de Estados Unidos y además de ser muy importantes, son los más comunes. Finalmente hago algunas reflexiones, respecto a la forma en que el TLC influye en el fenómeno migratorio.

De hecho, el TLC trata de enfrentar la migración internacional con instrumentos comerciales, de inversión o de ayuda económica.

De acuerdo con la Teoría Económica, la reducción y eliminación de las barreras comerciales permiten que el nivel de vida prospere a través de un incremento del empleo y de los salarios. Este supuesto mejoramiento tiende a disminuir el fenómeno migratorio.

Sin embargo en el TLC, sólo se incluyó movilidad de servicios de bienes y capitales, pero no mano de obra. Lo único que se refiere a recursos humanos, está estipulado en el Capítulo XXIV y únicamente habla de inversionistas.

Desde luego que es necesario igualar los niveles salariales y las condiciones económicas y sociales, para combatir efectivamente la migración de México a Estados Unidos.

Por último quiero hacer mención de que en estos últimos meses, la inestabilidad política ha originado incertidumbre en la economía, lo que crea un ambiente propicio a la emigración. Esto nos conduce a pensar que hasta la presente y agonizante administración se ha hecho todo lo posible, sin embargo los verdaderos resultados serán palpables en la próxima década (buenos o malos).

A continuación se enumeran las principales disposiciones migratorias de Estados Unidos que afectan a los mexicanos, posteriormente se reseñan brevemente los derechos que en general tiene un extranjero en ese país. La Ley para el control y Reforma de la Inmigración, que entró en vigor desde 1986, contiene seis principales modificaciones desde la perspectiva de lo que resulta de interés para México:

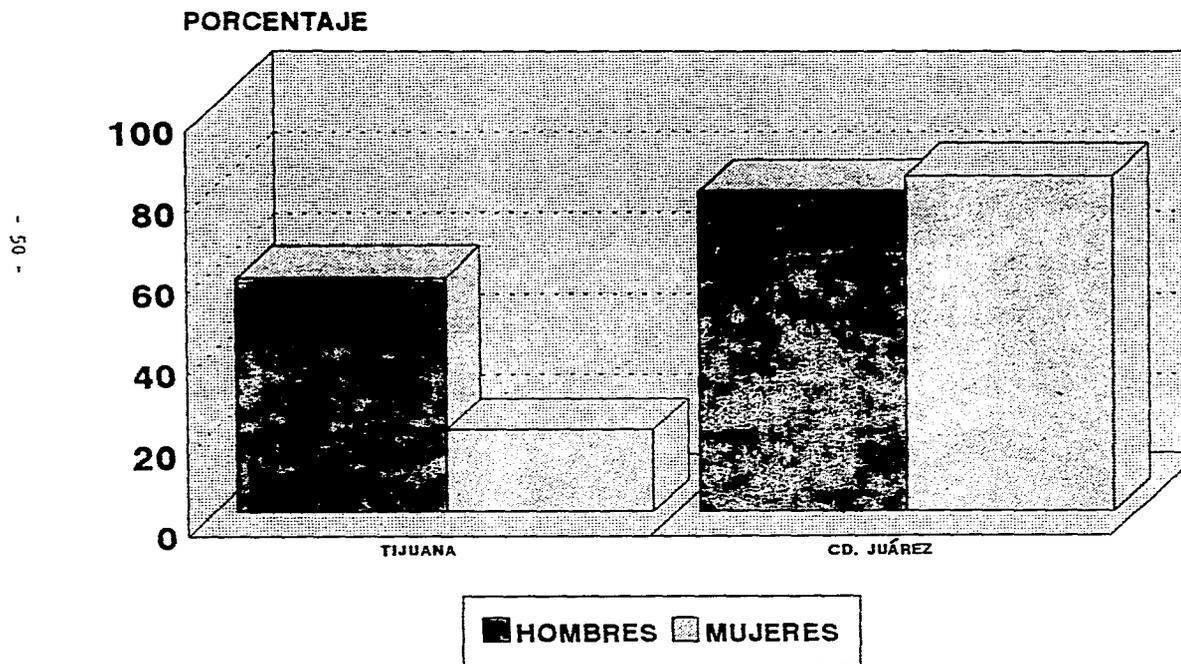
1. Establece sanciones civiles y penales para los empleadores que contraten trabajadores extranjeros indocumentados.
2. Contempla el reforzamiento de la vigilancia fronteriza y un aumento de los recursos para el Servicio de Inmigración y Naturalización.
3. Acepta legalización de extranjeros indocumentados que hayan residido en Estados Unidos desde antes del 1o. de enero de 1982.
4. Autoriza un programa para contratar trabajadores extranjeros para ocuparse en labores agrícolas.
5. Otorga residencia temporal por dos años a trabajadores extranjeros agrícolas que hayan laborado por lo menos 90 días en Estados Unidos, entre el 1o. de mayo de 1985 y el 1o. de mayo de 1986.
6. Establece una comisión sobre trabajadores agrícolas y otra para el estudio de la migración internacional y la cooperación para el desarrollo económico.

La experiencia en el cruce hacia Estados Unidos de indocumentados(as) en Tijuana es para hombres 67% para hombres, un 18% para mujeres; en Ciudad Juárez para hombres 77%, un 68% para mujeres como se muestra en la lámina 60.

Los tipos de empleo en porcentajes, para la parte agrícola, hombres 39%, mujeres 9%; para no agrícola hombres 39.5%, mujeres 16% (pueden ser meseros, lavatrastes, empleados etc. Otra rama de servicio doméstico hombres 16%, mujeres 78%, como se muestra en la lámina del página 62.

Otro aspecto muy importante de los indocumentados es su escolaridad que se muestra en porcentaje en hombres 8%, mujeres 5%; escolaridad primaria hombres 65%, mujeres 55%; escolaridad secundaria hombres 25%, mujeres 35%, preparatoria hombres 8%, mujeres 6% y otros estudios hombre 3% y mujeres 5% (Fuente: Proyecto cañón Zapata, del Colegio de la Frontera Norte).

EXPERIENCIA EN EL CRUCE HACIA E.U.A. DE INDOCUMENTADOS (AS)



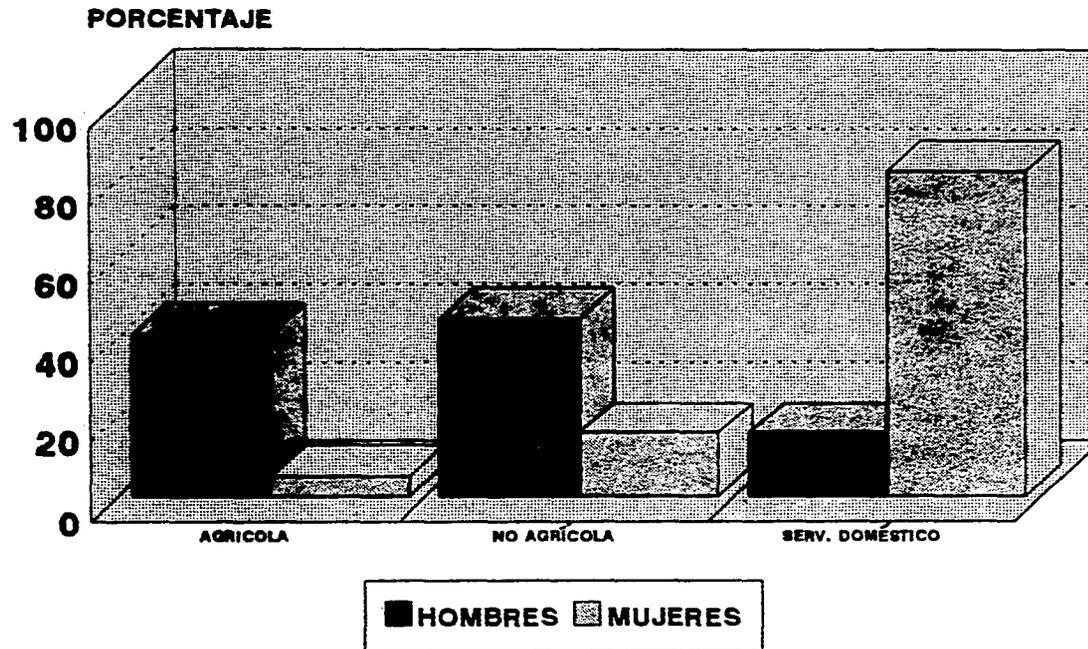
FUENTE: PROYECTO "CAÑÓN ZAPATA", SEP/87-FEB/92
EL COLEGIO DE LA FRONTERA NORTE

Por lo que se refiere al empleo de trabajadores extranjeros indocumentados, la ley señala que es igual que una persona o cualquier entidad emplee o reclute a un extranjero, sabiendo que éste no tiene autorización para obtener empleo.

Con el propósito de regularizar la estancia de los extranjeros que hubiesen estado viviendo en Estados Unidos desde antes del 11 de enero de 1982 y que no contaran con la documentación legal, la ley autorizó ajustar la condición migratoria de dichos extranjeros a las personas legalmente admitidas para residencia temporal. También se estipuló que quienes hubiesen obtenido la condición de residentes temporales podrían cambiar a la de residentes permanentes. La ley de 1986 incluyó la posibilidad de contratar extranjeros para realizar labores agrícolas estacionarios. La ley creó una comisión sobre trabajadores agrícolas y la Comisión para el Estudio de la Migración Internacional y Cooperación para el Desarrollo. Hasta el momento, las nuevas medidas no han logrado terminar con el flujo de trabajadores extranjeros que se internan o intentan internarse sin documentos a Estados Unidos.

Con la legislación de 1986, un individuo sin documentos puede ser expulsado del país. Sin embargo, una vez que un individuo ha logrado internarse en Estados Unidos, independientemente de su calidad migratoria, se ve protegido por una serie de derechos que pueden impedir la deportación. A diferencia de lo que ocurre en México, con el artículo 33 Constitucional que permite la expulsión de terreno nacional de cualquier extranjero sin juicio previo.

EMPLEO EN E.U.A. DE LOS (AS) INDOCUMENTADOS (AS)



- 52 -

FUENTE: PROYECTO "CAÑÓN ZAPATA", SEP/87-FEB/92
EL COLEGIO DE LA FRONTERA NORTE

En Estados Unidos, un extranjero que va a ser expulsado puede solicitar un juicio de deportación y tener la oportunidad de permanecer en ese país. Una vez que se detiene a un extranjero indocumentado para expulsarlo, la legislación norteamericana protege su derecho a ser representado.

Aún cuando la legislación establece que es ilegal dar trabajo a extranjeros indocumentados, hasta la fecha, una vez que éstos obtienen empleo tienen derecho al salario mínimo. Igualmente los trabajadores extranjeros, tanto documentados como indocumentados pueden recibir el beneficio de las leyes sobre compensación laboral en el caso de que sufran un daño de su trabajo. Sin embargo, existe una regulación federal que prohíbe expresamente que los extranjeros que no están autorizados a trabajar en Estados Unidos puedan recibir los beneficios del seguro de desempleo. Los extranjeros indocumentados tampoco pueden gozar de los diversos programas considerados como "programas de pobreza", los cuales, suministran ayuda a personas necesitadas, mientras que los extranjeros con residencia legal sí pueden tener acceso a ellos. Los programas que reciben contribución del beneficiario suministran beneficios a todos los extranjeros.

Un derecho básico de los trabajadores en ambos países es el derecho a un lugar de trabajo que sea seguro e higiénico y que cumpla con las leyes y disposiciones reglamentarias en materia de seguridad e higiene del país. Ambos países protegen el derecho de los trabajadores de presentar quejas entorno a las condiciones de su lugar de trabajo.

A pesar de que existe esta serie de Derechos y que un extranjero, independientemente de su condición migratoria, tiene acceso a cierta protección, en la práctica, muchos trabajadores desconocen sus derechos y no acceden a algunos servicios por temor de quedar expuestos ante las autoridades de migración o por falta de dinero. En especial, el indocumentado es el más maltratado y sometido a abusos; muchas veces son ellos los que más requieren de los Servicios de Seguridad Social debido a que sus bajos salarios no les permiten aspirar a servicios particulares.

En el ámbito laboral, el principal problema de los trabajadores indocumentados es la falta de una garantía de atención médica cuando enferman. Esto no se debe tanto a la falta de papeles migratorios, sino a que el sistema de Seguridad Social de Estados Unidos a diferencia del de México, sólo proporciona atención médica en caso de accidente laboral del trabajador y no cubre la asistencia al trabajo y su familia en caso de enfermedad.

Como los trabajadores indocumentados no tienen recursos para acudir a hospitales privados, como se menciona anteriormente, generalmente buscan ayuda médica cuando están ya graves y tienen que internarlos en hospitales de beneficencia u hospitales subsidiados por los gobiernos estatales, que a su vez reclaman al gobierno federal el reembolso de los gastos en la atención de estas personas.

Es fundamental, resaltar el papel que las diversas organizaciones México-norteamericanas, han desempeñado en la atención de los problemas que enfrentan los mexicanos en Estados Unidos, entre ellos de asistencia legal, médica, económica y que han colaborado con las representaciones consulares de México.

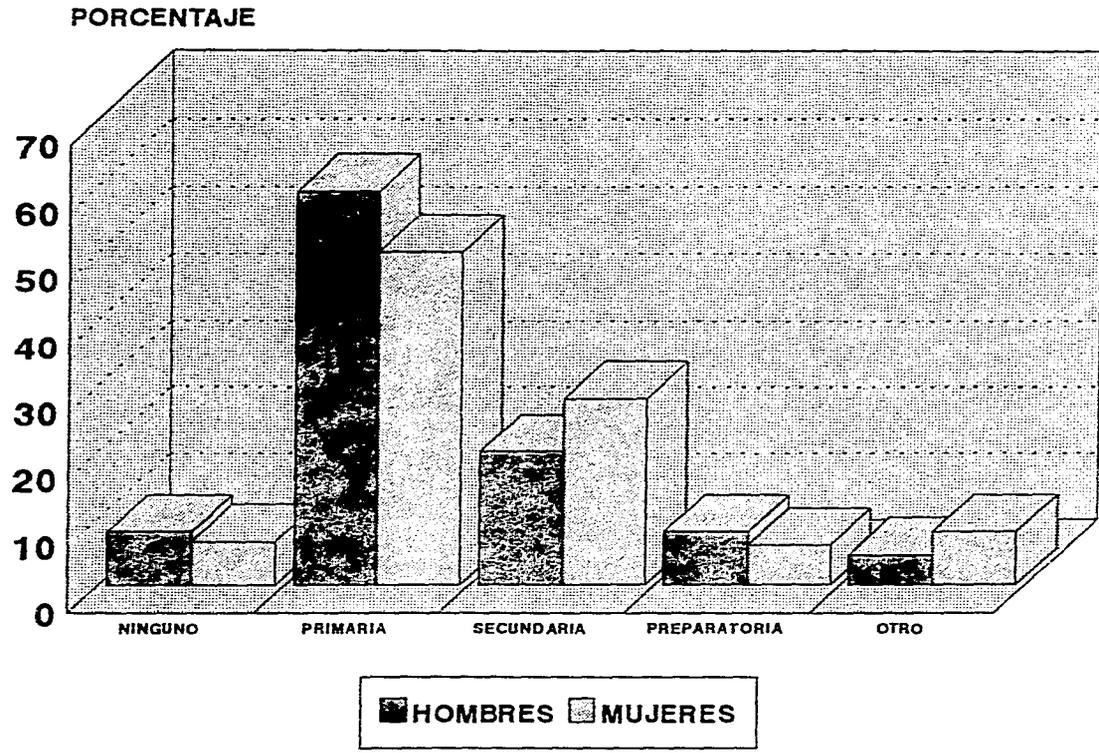
Dentro del marco del TLC, ningún país cedió competencias en materia de Seguridad Social, ya que esta es el fruto de una evolución histórica de cada país, es decir, cada país mantiene su propia Seguridad Social, por lo que todavía no se ha acordado un Sistema de Seguridad Social Único.

Lo poco que se ha logrado es la igualdad de trato para los trabajadores, seguridad e higiene y protección a los trabajadores jóvenes.

Las diferencias entre las Seguridades Sociales de los tres países (México, Canadá, Estados Unidos). Puede suscitar problemas, por lo que es necesario que por lo menos, la Seguridad Social de Canadá, Estados Unidos y México se coordinen, Canadá, ya se ha dirigido a México para ver la posibilidad de un convenio para la coordinación de la Seguridad Social, entre ambos países pero por lo anteriormente explicado un acuerdo de esta índole es urgente entre Estados Unidos y México, donde el fenómeno migratorio cada vez se agudiza más.

ESCOLARIDAD DE LOS (AS) INDOCUMENTADOS (AS)

- 55 -



FUENTE: PROYECTO "CAÑÓN ZAPATA", SEP/87-FEB/92
EL COLEGIO DE LA FRONTERA NORTE

En el mundo están ocurriendo cambios que ahora son más generales, más profundos y cada vez más rápidos. Entre éstos, uno muy decisivo es la importante transformación científica y tecnológica de las últimas dos décadas, que aunado al proceso de creciente internalización de la producción y servicios, se han traducido, entre otras cosas, en modificaciones en la distribución geográfica del poder económico y por consiguiente de la población.

En el caso de los Estados Unidos, el propósito de mantener su hegemonía económica se está traduciendo en políticas que buscan llevar a cabo cambios en su aparato productivo y en su orientación hacia mercados mundiales. Dentro de estas políticas destaca la formación de un mercado común, al que se dió origen mediante la firma del TLC. Debido a la firma del TLC las relaciones México-Estados Unidos son las que más se han intensificado.

Dentro de este contexto sigue presente y al parecer se ha agudizado el problema de migración de trabajadores mexicanos, principalmente al sur de los Estados Unidos. Por lo anterior hago mayor énfasis respecto a la inmigración de mexicanos en Estados Unidos, ya que con Canadá el problema casi no existe.

Por sus implicaciones sociales y económicas, tanto en el ámbito regional como en el nacional, la migración es un aspecto de gran importancia para la política demográfica de México.

En el Programa Nacional de Población 1989-1994, se reconoce la relación entre el fenómeno de la migración y el bienestar de la población y se destaca la necesidad de incrementar el conocimiento respecto a sus causas y consecuencias, con el fin de elevar la calidad de vida de todos los mexicanos.

La migración constituye un fenómeno complejo, en el que interviene una gama muy diversa de factores que explican su magnitud y características. Entre ellos, el que predomina básicamente es el laboral, por lo que este tipo de movilidad se encuentra estrechamente relacionado con el desarrollo de México y Estados Unidos, así como la apertura de los mercados.

La inmigración de trabajadores mexicanos a Estados Unidos se explica porque la dinámica general de la migración es que los trabajadores de los países menos desarrollados emigren a los más desarrollados en busca de nuevas oportunidades que les brinden un mejor nivel de vida.

En Estados Unidos la demanda de trabajadores se ha incrementado porque resulta más barato usar mano de obra de menor calidad además de que resulta obvio que el crecimiento de la industria requiere de mano de obra.

Los inmigrantes venden su fuerza de trabajo para asegurar su subsistencia y tal vez, se ven beneficiados en términos económicos; sin embargo no resulta sencillo adaptarse a ser aceptados por una sociedad completamente ajena a la del inmigrante. El resentimiento es muy acentuado debido a que se argumenta que una de las causas de la recesión, de dicho país, es precisamente el incremento de la inmigración durante los últimos años. Este no es el único obstáculo que tienen que vencer los inmigrantes, posteriormente entraré en detalle, antes considero de mayor importancia analizar la situación del trabajador mexicano en Estados Unidos y como se puede proteger ante los abusos que frecuentemente se cometen contra ellos.

CAPÍTULO V

LOS MOVIMIENTOS DE INTEGRACIÓN ECONÓMICA Y LA SEGURIDAD SOCIAL.

Entre las características más importantes de la Seguridad Social en muchos de los países en desarrollo se encuentran: el alcance insuficiente del importe de las pensiones y el monto excesivo de las cargas tributarias que significan las cotizaciones de los trabajadores y, principalmente, de los empleadores de los regímenes de Seguridad Social.

En cuando al objetivo debe otorgarse primacía al cuidado de la salud, la atención médica y las necesidades de subsistencia, antes que al esparcimiento, la recreación etc.

El objetivo del presente trabajo es analizar la situación actual de los movimientos de integración económica y la Seguridad Social, comparando programas, señalando puntos a favor o en contra, para tener parámetros, teniendo así una base para sugerir, cambios a los esquemas vigentes.

4.1 Conceptos de Seguridad Social.

¿Qué es Seguridad Social?

Es un sistema general y homogéneo de prestaciones, de derecho público y supervisión estatal, que tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, mediante la retribución de la riqueza nacional, especialmente dirigida a corregir supuestos de infortunio.

La seguridad social, recalca José M. Ordalg Fos, no sólo tiene como finalidad el remedio de situaciones o estados de necesidad. A diferencia de la asistencia social, "las prestaciones se otorgan con frecuencia a personas que

no las necesitan imprescindiblemente para subsistir". Esta es la gran diferencia entre la Asistencia Social y la Seguridad Social.

4.2 Tipos de Seguridad Social

Dentro de los aspectos que encierra la seguridad social, existen criterios predominantes que, según Ordeig Fos, podemos adscribir a uno u otro de los tipos siguientes:

- a) En lo referente a la cobertura de la seguridad social, ésta puede ser laboral, cuando está orientada exclusivamente a los trabajadores, si cubre a todos los ciudadanos.
- b) En cuanto a los criterios para definir la relación entre las contribuciones y los beneficios, Ordeig señala que éstos pueden ser privatistas, si existe una relación entre asegurado y el entre gestor (como el seguro privado, de ahí el término privatista), o publicistas, cuando el beneficio no depende directamente de la contribución (como funciona generalmente en el seguro público).
- c) Si a una situación de infortunio se le da un tratamiento distinto dependiendo de la causa que la hubiera originado estamos hablando de una seguridad social causal, en caso contrario sería contingencial, esto es, cuando se fija en el hecho en sí, sin importar la causa que lo haya originado.
- d) Resumiendo los puntos A,B y C encontramos que la seguridad social puede ser contributiva, cuando es laboral, privatista y causal, o asistencial, si es cívica, publicista y contingencial.
- e) Además, es cuando a las condiciones para que una persona pueda ser elegible de recibir un beneficio, la seguridad social puede ser carencial, cuando se exige haber cotizado durante algún período, o no carencial, en el caso contrario.
- f) Tratándose de los beneficios, podemos hablar de una seguridad social subjetiva si es relativa al salario del trabajador o si se adapta la prestación al perjuicio sufrido y por otro lado, sería objetivada cuando los beneficios son montos preestablecidos, que pueden ser en especie o cantidades fijas en dinero.

- g) En cuanto a su administración, ésta puede ser privada, cuando es subrogada a particulares, o pública, si es manejada por el Estado.
- h) Puede haber distintos enfoques, siendo previsora si es solamente reparadora de infortunios, sino que buscan una distribución más equitativa de la riqueza.

Estos distintos tipos fundamentales de seguridad social no suelen darse puros, sino que se combinan entre sí predominando unos y otros y con frecuente coexisten y se mezclan en un sistema determinado.

No obstante, suelen presentarse agrupados tales tipos en dos grandes sistemas, enlazándose el tipo de seguridad social laboral, privatista, causal, reparadora, carencia, de responsabilidad privada y subjetiva; al igual que la cívica, publicista, contingencial, distributiva, no carencia, de responsabilidad pública y objetivada; los cuales son llamados: de seguridad-cobertura y de seguridad-servicio respectivamente.

El primero corresponde al sistema alemán, que influyó a toda Europa y Latinoamérica. El segundo lo ejemplifica el sistema inglés, que ha influido a todo el mundo pero principalmente a los países de la comunidad británica. Ambos sistemas constituyen los 2 polos de la seguridad social actualmente vigentes.

La tendencia universal que ha imperado en las últimas décadas, ha sido pasar de un sistema de seguridad-cobertura al de seguridad-servicio, pero debido al elevado costo que representa este cambio, en la actualidad se está estudiando la necesidad de implantar nuevos sistemas que logren el equilibrio entre servicio ofrecido y su financiamiento.

Por otro lado, ha surgido la necesidad de buscar una homogeneización entre los distintos programas de seguridad social del mundo, debido a la interdependencia más acentuada que se observa actualmente entre los países, principalmente entre aquellos que han decidido tener acuerdos comerciales.

La seguridad social en nuestro país se inclina más hacia el tipo de seguridad-cobertura, aunque en las últimas décadas se ha observado alguna influencia del sistema inglés.

4.3 Enfoque sobre América Latina.

En el caso de México y los países de América Latina, el aspecto económico es de suma importancia, ya que la formación de sistemas de reservas podía ser sujeto de múltiples inversiones productivas, lo cual redundaría en una economía más sana; no olvidemos las enormes cargas financieras que por concepto de deuda (Interna y externa) tienen estos países.

Muchos economistas admiten que los planes que generan reservas tienen ciertas ventajas en relación con los planes que atienden únicamente al gasto (sistema de reparto de la seguridad social); en realidad el uno no es más barato que el otro o viceversa, ya que el costo real de ambos es equivalente a los recursos que son pagados a los pensionados; sin embargo, los sistemas de generación de reservas impondrán gradualmente una carga menor sobre la población cotizante, porque incentivan el crecimiento económico.

Lo anterior significa que en una economía en crecimiento, un Plan de Pensiones con generación de reservas acumula activos para hacer frente a los compromisos que están creciendo a la par con el ingreso total; de esta manera se incrementaría el coeficiente de ahorro en comparación con los sistemas de reparto, en donde no existe una acumulación de reservas, aumentándose de esta forma los recursos disponibles para nuevas inversiones que producen un crecimiento más rápido.

Estas consideraciones valen la pena ser analizadas en los países en vías de desarrollo, ya que las reservas generadas bien podrían ser un activador de la economía.

4.4 Enfoque a los Países Desarrollados.

Los países industrializados han optado por financiar sus pensiones con base en los sistemas de reparto, que fueron utilizados por muchos países en el período de la posguerra, precisamente por la facilidad que representó incluir un sistema en que "los de atrás pagan".

A medida que los planes alcanzaron la madurez, todavía mostraron tener mérito, pero solamente hipotecando el futuro. El sólido crecimiento económico registrado en los años cincuenta y sesenta, debido al creciente número de trabajadores, significó que los beneficios podrían registrar una alza sostenida. Cada generación podía recibir más de lo que había aportado, y a nadie interesaba, porque la carga por trabajador estaba declinando.

Este ciclo está próximo a experimentar un retroceso. El crecimiento económico más lento, aunado a la disminución del número de trabajadores y la creciente cantidad de personas de edad avanzada, significa que los pagos de los cotizantes para sostener a los pensionados tienen que terminar, en virtud de que los trabajadores deberán pagar cuotas al Seguro Social para planes que actuarialmente registren pérdidas. Esto producirá tensión en el contrato tácito que obliga a los cotizantes y a los pensionados a regirse bajo los sistemas de reparto.

En los países de Europa Occidental y en Estados Unidos, el problema no es precisamente económico, es decir, la intención de establecer algún tipo de sistema de generación de reserva lleva como finalidad el romper con las cargas que representa la población de pensionados para la población de activos, a diferencia de lo que ocurre en países como los de América Latina, en donde los sistemas de generación de reservas están motivados por el financiamiento que éstas representan para el desarrollo del país, ya que su población, dadas sus tasas de natalidad elevadas, es aún muy joven, y sus cuotas serán más que suficientes para cubrir la carga que representan los pensionados, por lo menos en el mediano plazo.

Por el contrario, los países europeos están motivados a un cambio, dada la estructura de su población, esto es, en virtud de sus bajas tasas de natalidad, las cargas que gravitan sobre la población activa son muy elevadas, debido al gran número de pensionados.

Como podemos observar, la relación de pensionados ante la población cotizante muestra una fuerte tendencia alcista en los países más desarrollados del mundo, muy a pesar de sus esfuerzos para que esto no sea así. En Estados Unidos, en dos décadas, la relación mencionada se ha incrementado en cuatro porcentuales, en tanto que en Japón ha sufrido incrementos dramáticos en el mismo período; Inglaterra es el país que ha logrado mantener prácticamente la misma proporción; sin embargo, sus porcentajes son elevados. En el caso de Alemania su proporción jubilados-cotizantes es tan elevada que prácticamente existen dos cotizantes por pensionado.

En México, el crecimiento de la relación de pensionados-cotizantes no alcanza aún los niveles de los países más desarrollados del mundo; sin embargo, el ritmo de incremento no deja de ser preocupante.

Al parecer, países desarrollados y en vías de desarrollo convergen hacia soluciones para sus sistemas de pensiones que tengan una mayor solidez actuarial y que procuren un equilibrio económico-social, sin perder de vista que en los países en vías de desarrollo existe la intención de que las reservas constituidas pueden ser utilizadas para generar crecimiento económico.

Por lo anterior, es de vital importancia en los sistemas de seguridad social la parte económica, así como la estructura demográfica de la población.

CAPÍTULO VI

"PROGRAMA DE COOPERACIÓN EN MATERIA LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE EN SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO".

La seguridad e higiene en el trabajo instrumento para lograr la calidad total, se incluye en un concepto integral de riesgo que rebasa y la integra a un universo más amplio.

El concepto integral de riesgo incluye el manejo interrelacionado de varias perspectivas que permiten visualizar al hombre como el propósito final de las actividades tanto en los centros de trabajo como en el contexto de la Sociedad en General.

Este concepto integral de riesgo incluye:

- Las condiciones laborales y la seguridad e higiene en el trabajo.
- La protección de los sistemas ecológicos.
- Las repercusiones económicas, sociales y su relación con la calidad total.

La organización internacional del trabajo esta planteando el manejo del riesgo en forma integral pero ubicando el individuo exclusivamente en el medio ambiente de las empresas.

Surgen en este organismo a partir de 1975, la directriz de lograr que el trabajo sea cada vez más humano, para lo cual se tomó la resolución de que la mejoría de las condiciones del medio ambiente de trabajo debería entenderse como un programa global cuyos diferentes factores son dependientes entre sí. Comprende de esa forma:

a) La protección contra las condiciones y peligros físicos en el lugar de trabajo y en el medio ambiente inmediato en los que se incluya el calor, las radiaciones, la iluminación, los contaminantes atmosféricos, las máquinas peligrosas y las sustancias químicas, entre otros.

b) La adaptación de las instalaciones y procedimientos de trabajo a las aptitudes físicas y mentales del trabajador mediante la aplicación de los principios de ergonomía.

c) La prevención de la tensión mental debida al ritmo y monotonía del trabajo.

d) La promoción de la calidad de vida del trabajador mediante la mejora de las condiciones de trabajo, incluidas la descripción y contenido de las tareas y las cuestiones conexas con la organización en las empresas.

Se puntualizó como objetivos de esta directriz el lograr un trabajo más humano, que debería respetar la vida y la salud del trabajador, lo cual es un problema de la seguridad e higiene del lugar de trabajo; que debe permitir que el trabajador cuente con tiempo libre para su descanso y distracción, que esta relacionado con la duración del trabajo y de su ordenación y; que, por último, le permita servir a la sociedad y al mismo tiempo realizarse expandiendo sus facultades personales, lo cual es un problema del contenido y de la organización del trabajo.

Se agregó que, el hecho de descuidar este señalamiento podría provocar en un futuro no muy lejano, distorsiones y desórdenes en los sistemas sociales que no guardarían proporción con el costo económico de medidas apropiadas para lograr la mejora de las condiciones de trabajo.

A nivel mundial a través de las estadísticas de accidentes y enfermedades de trabajo, se observa que las defunciones han disminuido notablemente en los países industrializados, lo cual podría estar relacionado con la aplicación de tecnología en los procesos industriales más riesgosos y en una mayor atención que se presta a los problemas de la seguridad e higiene en el

trabajo; sin embargo la ocurrencia de estas alteraciones de la salud no sufre grandes cambios en cuanto a su frecuencia.

En México desde hace 10 años ocurren, anualmente, alrededor de 600,000 accidentes y enfermedades de trabajo y, por lo que respecta a las tasas de incidencia, tienen variaciones por la inclusión de un número mayor de trabajadores expuestos; sin embargo, los cambios de estas tasas en los últimos años, han sido mínimos.

Por otra parte, los costos de la atención médica se incrementan considerablemente, sobre todo en nuestro país, al requerir de equipo, materiales y medicamentos muchos de ellos de importación, que repercuten en las finanzas de las instituciones responsables de la asistencia médica, las cuales siendo administradoras de las cuotas que aporta la industria, se ven en la necesidad de incrementar primas, siendo de mayor cuantía estas en las empresas que no logran una disminución de los accidentes y enfermedades de trabajo.

Relacionado con ésta, se han establecido los programas preventivos de riesgos de trabajo cuya intención es abordar las situaciones de riesgo en forma integral en el ámbito de las empresas.

La problemática que se afronta dentro de estos programas, es el crear conciencia tanto entre los directivos de la empresa como con los trabajadores, para obtener una actitud positiva y lograr un cambio. Cambio que consiste en mejorar las condiciones de trabajo al crear una situación nueva a partir de una no satisfactoria, con el propósito de establecer un mejor equilibrio entre las potencialidades, las necesidades de los trabajadores, y las exigencias de la técnica y de la organización. Para ello, es necesario encontrar los factores limitándose con el fin de aplicar soluciones que reduzcan los riesgos pero sin crear otras nuevas situaciones de peligro.

Las repercusiones que éstos tienen en el incremento o disminución de las primas que se pagan a las instituciones de **Seguridad Social** y en los costos indirectos relacionados con los tiempo perdidos y la sustitución del personal, al cual es necesario capacitar en y para el trabajo, representan pérdidas y la

sustitución del personal, al cual es necesario capacitar en y para el trabajo, representan pérdidas económicas cuantiosas que inciden en los estados financieros de la empresa y del país. Baste señalar que el costo de atención médica para el Instituto Mexicano del Seguro Social se encuentra alrededor de los \$4,000 y que los costos indirectos en las empresas, muy conservadoramente, se ubican en cinco tantos de este monto.

Las nuevas técnicas para lograr la calidad total en las empresas tienden a precisar todos aquellos factores que involucrados en los procesos de trabajo, son susceptibles de mejorarse, sobre todo a nivel de disminución de costos, sea por simplificación, aplicación de nueva tecnología o de medidas correctivas.

Lograr la calidad total del producto implica lograr un proceso productivo de calidad, el cual no puede basarse en condiciones del medio ambiente laboral ineficientes que están produciendo cargas físicas o mentales exageradas, que no permitan la recuperación de los trabajadores en los tiempos destinados al descanso y a la recreación.

Relacionado con ésta, El Tratado de Libre Comercio obliga a tener centros de trabajo competitivos en el ámbito internacional, pero ésta debe estar sustentado en las mejores condiciones del ambiente laboral.

El acuerdo de cooperación del ambiente laboral de Norteamérica señala en su compromiso general que cada uno de los países involucrados, cuente con las normas laborales congruentes con lugares de trabajo de alta calidad y productividad y que se debe hacer un esfuerzo para mejorar dichas normas.

Uno de los aspectos sobresalientes lo constituye la materia de seguridad e higiene en el trabajo, de ahí que se plantee la intensificación de la inspección de trabajo, el fortalecimiento de las comisiones obrero-patronales de seguridad e higiene, la promoción de programas preventivos voluntarios en las empresas y la difusión de la normatividad.

En este esquema operativo, la inspección de trabajo se mantendrá como una vigilancia estrecha para aquellas empresas que, no entendiendo las condiciones de cambio, persistan en mantener deficientes condiciones físicas

y ambientales en los que se desarrolle el trabajo. Por otra parte, se fortalecerán los mecanismos de asesorías a los patrones que se involucren en este proceso de transformación, para que a través de los apoyos necesarios, puedan en el corto plazo abordar la calidad total tomando como uno de sus factores la seguridad e higiene en trabajo.

CONCLUSIONES

El primero de enero de 1994 entra en vigor **EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO** que suscribieron los Jefes de Estado de México, Canadá y Estados Unidos y que fue ratificada por los órganos legislativos de los tres países.

El tratado es un conjunto de reglas que servirán para normar los intercambios de capital, mercancías y servicios que desde hace tiempo, tienen lugar entre nuestras tres naciones.

Estos intercambios se reglan por un conjunto de acuerdos y disposiciones de carácter sectorial, cuya vigencia limitada desalentaba las inversiones, especialmente las de largo plazo. El tratado proporciona seguridad y confianza a inversionistas y exportadores sobre los intercambios que puedan realizar, ya que se detallan los plazos y modalidades de desgravación constituye un reconocimiento, en los hechos, a la asimetría existente en las economías de los tres países y proporciona, a los empresarios mexicanos un plazo adicional para adaptarse a las nuevas circunstancias del tratado.

Como se nota el **TRATADO DE LIBRE COMERCIO**, es de tipo comercial en el cual no se estipula nada concreto sobre **LA SEGURIDAD SOCIAL** aunque en el **ANEXO 1**, se toca el tema de Principios Laborales.

Donde se establecen los siguientes 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.

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
SECRETARÍA DE ECONOMÍA

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.

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, 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 propósito 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 fé 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 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 sus nacionales, respecto a las condiciones de trabajo.

Ante el Tratado de Libre Comercio, la seguridad social mexicana recibirá diversos estímulos para el cambio que se empieza a ver. La modernización, la búsqueda de la eficiencia y la productividad, y la mejora de los niveles de calidad de nuestros servicios son sólo algunas de las necesidades que se presentarán. Del Tratado de Libre Comercio deben esperarse beneficios para el país y por ende para la seguridad social, por la promoción de la inversión, la apertura de nuevas fuentes de trabajo, apoyo a la productividad y por el acceso a tecnologías de punta.

BIBLIOGRAFÍA

- [1] **SECOFI, El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (Texto Oficial) Grupo Editorial Porrúa. Edición: Diciembre de 1993.**
- [2] **La Seguridad Social en Canadá (Serie Monografía 9).
Centro de Información del (CIESS).**
- [3] **La Seguridad Social en Estados Unidos (Serie Monografía 10)
Centro de Información del (CIESS).**
- [4] **Social Security in States of America (Serie Monografía 13)
Centro de Información del (CIESS).**
- [5] **Narro Robles José. La Seguridad Social Mexicana en los Aíbores del Siglo XXI Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1991.**
- [6] **Programa de Cooperación en materia laboral de América del Norte en Seguridad e Higiene en el Trabajo.**
- [7] **Legaspi Velasco Juan Antonio. Apuntes del Instituto Matías Romero de Estudios Diplomáticos de la Secretaría de Relaciones Exteriores. IV Diplomado de Política Internacional, Julio 29 de 1994.**
- [8] **Comparación de Programas de Seguridad e Higiene en el Trabajo en México y en los Estados Unidos de América.
Publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.**