



UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

IZTAPALAPA

CSH

LICENCIATURA EN:

ADMINISTRACION

FINANCIERA

**LA CLASE
TRABAJADORA
MEXICANA ANTE EL
TRATADO DE LIBRE
COMERCIO**

Aesor: RAUL CORNEJO GARCIA

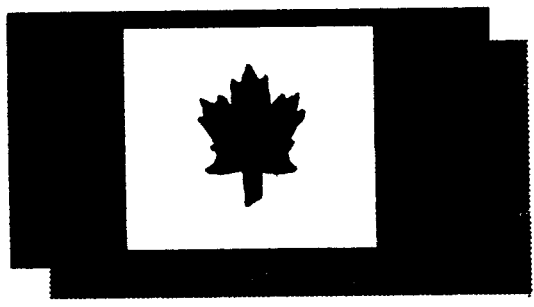
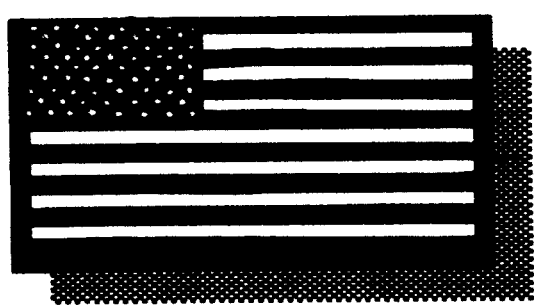
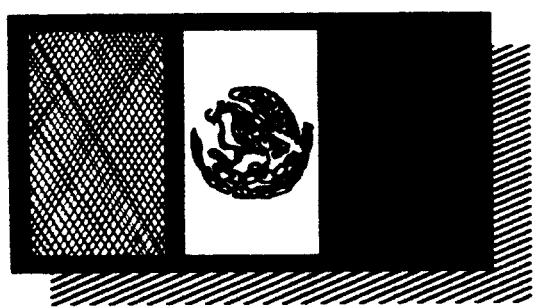
130349

**GRANADOS SILVA JUAN JOSE
HERNANDEZ OROPEZA BERTHA OLIVIA
LUGO LIRA CLAUDIA REBECA
URBINA VAZQUEZ FERNANDO
VELEZ OLVERA CLAUDIA YVONNE**

MEXICO D.F. 30 DE ABRIL DE 1992.

LA CLASE LA PA BIBLIOTECA
TRABAJADORA
MEXICANA
ANTE EL

T L C



A MIS PADRES
A QUIENES AGRADEZCO
EL HABERME BRINDADO
SU APOYO Y CARINO
PARA EL LOGRO
DE MIS
METAS

Agosto Septiembre

EN ESPECIAL AL
TIO CLAUDIO BARRA
POR HABER NOS BRINDADO
SU AYUDA INCONDICIONALMENTE

INDICE

INTRODUCCION.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
DESCRIPCION DEL PROBLEMA.....	5
OBJETIVOS.....	11

CAPITULO I

MARCO TEORICO

1.1 TRATADO DE LIBRE COMERCIO	
1.1.1 QUE ES EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ?.....	12
1.1.2 PREMISAS DE NEGOCIACION.....	13
1.1.3 QUE SE PUEDE NEGOCIAR.....	13
1.1.4 QUE NO SE PUEDE NEGOCIAR.....	13
1.1.5 QUE ELEMENTOS DE NEGOCIACION SE TIENEN.....	13
1.1.6 REQUISITOS PARA EL TLC.....	14
1.1.7 MECANISMOS DE SOLUCION DE CONTROVERSIAS.....	15
1.1.8 REGLAS DE ORIGEN DE LA MERCANCIA.....	16
1.1.9 SALVAGUARDIAS.....	16
1.2 RELACIONES ENTRE MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA	
1.2.1 RELACIONES MEXICO-ESTADOS-UNIDOS.....	18
1.2.2 RELACIONES MEXICO-CANADA.....	19
1.2.3 NEGOCIACIONES COMERCIALES CON ESTADOS UNIDOS.....	20
1.2.4 NEGOCIACIONES COMERCIALES CON CANADA.....	21
1.2.5 MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA.....	21
1.2.6 PASOS PREVIOS QUE SE HAN DADO PARA EL TLC.....	23
1.2.7 TEMAS DE NEGOCIACION.....	26
1.3 ASIMETRIA ENTRE MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA	
1.3.1 CANADA.....	30
1.3.2 MEXICO.....	31

1.4	LA MEDIANA Y GRANDE EMPRESA ANTE EL TLC.....	33
1.4.1	CLASIFICACION DE LAS EMPRESAS.....	33
1.4.2	VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS EMPRESAS.....	40
1.5	ASPECTOS GENERALES DEL TRABAJO	
1.5.1	QUE ES EL TRABAJO.....	43
1.5.2	RELACIONES DE TRABAJO.....	45
1.5.3	ESENCIA Y FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	46
1.6	EL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO	
1.6.1	CONDICIONES DE VIDA DE LA CLASE OBRERA INDUSTRIAL EN MEXICO 1970-1980.....	50
1.6.2	LAS RELACIONES LABORALES EN LA ORGANIZACION DEL SINDICALISMO Y SU REPERCUSION EN LA EMPRESA.....	51
1.7	CAMBIOS EN LAS RELACIONES LABORALES.....	53

CAPITULO II

DIFERENCIAS SINDICALES ENTRE MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA

2.1	SINDICALISMO	
2.1.1	FUNCIONES DE UN SINDICATO.....	57
2.2	SINDICALISMO MEXICANO	
2.2.1	LOS SINDICATOS MEXICANOS ANTE EL TLC.....	59
2.3	SINDICALISMO ESTADOUNIDENSE	
2.3.1	LA NATIONAL INDUSTRIAL RECOVERY ACT (NIRA).....	71
2.3.2	LA NATIONAL LABOR RELATIONS ACTY (NRLA).....	71
2.3.3	AMERICAN FEDERATION OF LABOR (AFL).....	72
2.3.4	COMMITTEE FOR INDUSTRIAL ORGANIZATION (CIO).....	73
2.3.5	LA FUSION DE LA AFL Y EL CIO.....	74
2.3.6	ESTRUCTURA DE LA AFL-CIO.....	76
2.3.7	ORGANIGRAMA DE LA AFL-CIO.....	77
2.3.8	LABOR MANAGEMENT REPORTING AND DISCLOSURE ACT (LEY LANDRUM-GRIFFIN).....	78

2.3.9	TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO.....	78
2.3.1.0	TRABAJADORES TECNICOS Y CIENTIFICOS.....	79
2.3.1.1	LOS TRABAJADORES AGRARIOS.....	80
2.3.1.2	LAS MINORIAS Y LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES OBRERAS.....	82
2.4	EL SINDICALISMO CANADIENSE.....	83

CAPITULO III

ASPECTOS IMPORTANTES A CONSIDERAR, PREVIOS A LA FIRMA DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

3.1	BASES DE ENTENDIMIENTO Y COOPERACION LABORAL ENTRE MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADAD.....	86
3.2	ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LOS DERECHOS HUMANOS EN LA AMERICA LATINA.....	89
3.2.1	ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. NATURALEZA JURIDICA, CARACTERISTICAS E HISTORIA.....	90
3.3	ACUERDO GENERAL DE ARANCELES Y COMERCIO (GATT).....	93

CAPITULO IV

PERSPECTIVAS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

4.1	EXPECTATIVAS Y OPINIONES DEL TLC.....	95
4.1.1	Y SI NO SE FIRMA EL TRATADO ?.....	97
4.1.2	REFLEXIONES ACERCA DEL TLC.....	99

CAPITULO V

5.1. INVESTIGACION DE CAMPO

5.1.1	HIPOTESIS.....	102
5.1.2	DETERMINACION DE LA MUESTRA.....	105

CAPITULO VI

6.1 CONCLUSIONES Y RESULTADOS

6.1.1	CONCLUSIONES DE HIPOTESIS.....	107
6.1.2	CONCLUSIONES DE TRABAJADORES.....	111
6.1.3	CONCLUSIONES DE EMPRESARIOS.....	113
6.1.4	CONCLUSIONES DE SINDICATOS.....	116
6.1.5	GRAFICAS E INTERPRETACION.....	118
6.1.6	CONCLUSIONES GENERALES.....	192
6.1.7	RECOMENDACIONES.....	199

NOTAS

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

INTRODUCCION

De un año y medio a la fecha, la posibilidad de establecer un Tratado Trilateral de Libre Comercio (TLC) entre México, Estados Unidos y Canadá se ha convertido prácticamente en realidad al ser aprobado por el Congreso de la Unión de nuestro país y entrar de lleno de manera oficial, a las negociaciones que preceden a un Tratado como éste.

Desde entonces, el alud de expectativas ante una información parca y disificada ha sido enorme, en particular sobre las bondades y desventajas de tal Tratado; lo cual ha ocupado la atención y despertado toda clase de expectativas, sobre todo durante las semanas que el Congreso norteamericano deliberó para aprobar la llamada "vía rápida".

Finalmente y para beneplácito de las partes negociadoras fue aprobada la tan anhelada vía, iniciándose la etapa más importante y laboriosa; la de negociar sector por sector y detalle por detalle los renglones comerciales y de servicios de las partes contratantes.

Esta entrada decidida y aparentemente bien meditada al mundo de la globalización de los mercados requiere, de más reflexiones que antes y de actitudes serenas, pues el marco mexicano de modernización integral debe soportar los drásticos cambios y transformaciones, en especial de la política económica, para adaptarse a un mundo interdependiente y en acelerado proceso de cambio, al cual hay que acceder con una economía sana, moderna y eficiente, firmemente respaldada por un estado fuerte y soberano que decida, respete y cumpla su proyecto nacional.

Dicho Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, ha generado el más acalorado debate entre especialistas, representantes sindicales, empresarios y la propia opinión pública. En la gestación de este paso estratégico del gobierno, intervinieron

recursos de negociación en pro y en contra, privados y públicos, que durante varios meses transformaron al TLC en una verdadera "cuestión nacional"

La densidad histórica de las interrelaciones con Estados Unidos; ha llevado a valoraciones que trascienden el marco inicial y se internan hasta los temas mismos de nuestra identidad y soberanía como nación. Al calor de un neomercantilismo en ascenso o de un nacionalismo que parece en declive, las opiniones extremadamente ideológicas captan el escenario del debate y en realidad, poco ayudaron a pensar sensata y positivamente el proceso que estaba en marcha, así como los resultados.

El tema del trabajo, ausente en un inicio, adquirió en poco tiempo un espacio clave. Fue decisiva la aportación que hiciera el sindicalismo de Estados Unidos, montando una campaña proteccionista con todos los recursos habituales en el cabildeo estadounidense. No es exagerado decir que la visión de la American Federation of Labour (AFL-CIO) fue apocalíptica y desde cualquier ángulo, las sorprendentes cifras de destrucción de puestos de trabajo sólo pueden ser comprendidas como parte del quehacer publicitario habitual.

Sin embargo, desde el lado mexicano, las cosas también adquirieron dimensiones magnas: vislumbrándose catástrofes laborales, si bien, quizá el afán de equilibrio otras voces predijeron un ascéptico funcionamiento del mercado de trabajo y por ende, una tendencia a la igualación de los salarios entre México y Estados Unidos.

El tema del trabajo es ciertamente crucial y merece una atención fresca, alejada del neomercantilismo, el nacionalismo o los trucos publicitarios. El TLC, inexorablemente, retará a la imaginación de todos aquellos que actúan en y para el mundo del trabajo, aquí y allá. ¿Cómo y bajo qué lógica podrán interactuar y balancear sus pérdidas y

ganancias, instituciones laborales distintas en valores, remuneraciones y grados de bienestar, bajo la presión de un mercado de mercancías y capitales ampliado? .

Esta puede ser la pregunta que inicie un verdadero debate de ideas, que abra vías organizativas adaptadas a lo nuevo y que oriente la preocupación por el urgente desarrollo de las clases trabajadoras.

Al abrigo de esta pregunta y sus implicaciones, no es difícil reconocer que las cosas apremian entre nosotros, puesto que las tan conocidas ausencias y deformaciones que caracterizan a la institución del trabajo en México, pueden estar agravándose simplemente porque el tiempo ha sido comprimido desde que el TLC se alza como realidad futura.

Conflictivo por naturaleza, el mundo del trabajo del siglo XXI tendrá otra dimensión para nuestro país y más vale tenerlo en cuenta, porque los costos de no reaccionar a tiempo, no son los mismos que en otras etapas de nuestra historia.

Por este contexto, es importante poder presentar al lector un análisis de artículos y documentos que brindan una imágen de este tiempo que, aunque reciente, ya puede ser significativa por su trascendencia, de aquí la intención de conectar voces, intenciones y reflexiones alrededor del aspecto laboral que se logre establecer con la firma del Tratado de Libre Comercio.

PLANTEAMIENTO DEL PROBELMA

Hasta hace algunos años cuando el Estado mexicano reconoció la lucha de clases como un elemento impulsor del desarrollo y así lo reglamentó mediante el artículo 123; el Estado asumió la obligación de intervenir y actuar en lo que se refiere al trabajo con el propósito de vigilar las relaciones laborales y fungir como mediador entre las fuerzas productivas.

A lo largo de nuestra historia, el artículo 123 ha sido el medio por el cual los trabajadores ven un camino abierto para garantizar tanto sus intereses individuales como colectivos.

Sin embargo, de un tiempo a la fecha, se han lesionado y dañado los intereses de la clase trabajadora mexicana al hacer caso omiso de los artículos que se establecen en nuestra Constitución.

El Estado en su intento de conciliar y equilibrar los factores de la producción, ha desarrollado acciones en contra del objetivo mismo por el cual existe el art. 123. Algunas de esas acciones son, imponer topes salariales, declarar inexistentes huelgas y fomentar la división de la clase obrera.

En los momentos actuales en que México necesita de "sanear su economía" para fortalecerla, hacerla competitiva y así poder incorporarla al ámbito mundial y al Tratado de Libre Comercio; resultan contrarias las formas adoptadas por nuestra administración en materia laboral.

Por lo anterior es un reto de México aumentar su productividad, y modernizar su planta industrial pero no como lo ha venido haciendo, sino propiciando la conciliación de intereses entre los factores de la producción.

DESCRIPCION DEL PROBLEMA

Las transformaciones operadas en el mundo del trabajo a lo largo de la presente década, como consecuencia de los ajustes derivados de la adopción de un nuevo modelo de desarrollo y de la posible firma del Tratado de Libre Comercio, han provocado la crisis de las instituciones laborales.

Mucho se ha dicho que el viejo modelo de relaciones laborales y las instituciones que lo integran tienen características que no van con las formas de organización del trabajo participativos y consensuales adoptados en los países con los que México ha entrado o entrará en competencia en un futuro próximo. Algunas de las características antes mencionadas son:

1.- La institucionalización de las relaciones laborales se efectuó por la vía autoritaria, provocando que la demanda de las organizaciones sociales fuera satisfecha por el espacio político ocupado y no por sus capacidades.

2.- La existencia del paternalismo estatal y patronal así como del principio de autoridad, a través de los cuales se avanzó en la satisfacción de las demandas sociales, inhibió la movilización.

3.- La centralización del poder que tienen los sindicatos en manos de organizaciones corporativas encargadas del control social y político a través de una relación paternalista entre dirigentes y bases. Los sindicatos obtuvieron mecanismos que les permitieran intervenir en la contratación del personal y en la administración de un conjunto de prestaciones otorgadas en razón de la lealtad.

4.- La rigidez de la negociación colectiva, que impidió la disposición necesaria para modificar las condiciones de trabajo en atención a los cambios tecnológicos y financieros y la rápida resolución de los conflictos que éstos cambios generan.

Con antecedentes en los últimos dos años de la anterior década, la crisis financiera en medio de la cual comenzó la administración del presidente Miguel de la Madrid fue el marco de una política económica que buscó dejar atrás el proceso inflacionario por la vía de la restricción a los incrementos salariales y a la disminución del gasto público. Después del agravamiento de la crisis en 1985. La entrada al GATT dio paso a un nuevo modelo económico en el que la búsqueda de competitividad con el exterior exigió incrementar la eficiencia de la planta productiva. De esta manera junto al acercamiento de las estrategias de salida de la crisis de empresarios y gobierno, se inició la reestructuración de las empresas estatales (AHMSA, CFE, TELMEX, PEMEX AEROMEXICO, etc) con miras a resolver los vicios heredados de la estructura corporativa.

Esta reestructuración afectó la propiedad de las empresas estatales (privatización), los espacios y privilegios de los dirigentes, sindicatos y trabajadores (cambios de directivas, destrucción o mutilación de los contratos colectivos) y el nivel de empleo (despidos, aumento de eventuales y de personal de confianza). Alcanzó también al sector privado donde se optó por reubicar la planta productiva (industria automotriz) o por instalarse en regiones con mayor facilidad para implantar un nuevo sistema de relaciones laborales sin las rigideces antes mencionadas, como está sucediendo en el caso de la industria maquiladora.

Los principales cambios introducidos por esta vía en las relaciones laborales y que se relacionan con la búsqueda de una mayor flexibilidad

interna son: a) las organizaciones sindicales no intervienen en la definición de los puestos ni en el proceso de trabajo, b) los ascensos se vinculan a la calificación, c) disminuye la estabilidad en el trabajo y el número de sindicalizados, d) se afecta la relación entre antigüedad y prestaciones, e) los salarios son más bajos que los que prevalecían anteriormente.

Lo anterior, supuso, a su vez, ajustes en el funcionamiento de las instituciones laborales. Entre ellos pueden mencionarse los siguientes:

1.- El cambio de las bases de legitimidad de la acción sindical sustentadas durante el desarrollo estabilizador y el gobierno de Luis Echeverría en la defensa de la seguridad en el empleo, los salarios y las prestaciones crecientes. Este esquema dejó de funcionar con la aparición de los topes salariales, las restricciones al empleo y la reducción de las prestaciones contractuales. La productividad deberá reemplazar aquellas metas de la acción sindical para adecuarse al nuevo modelo, lo que supondría la transformación del sindicato corporativo en otro capaz de asumir este nuevo reto, sin dejar de cumplir su función en el control político.

2.- El creciente autoritarismo en el funcionamiento de las instituciones tripartitas convertidas en un instrumento de la política económica gubernamental el cual considera a los sindicatos como interlocutores.

3.- El debilitamiento de la fuerza de los sindicatos como sujeto político a partir de 1978, con el escaso eco de su propuesta económica, hasta llegar a perderla en 1983. En esta última fecha, los intentos fallidos de los sindicatos corporativos e independientes de ejercer el derecho de huelga para revertir la política de restricción salarial crearon las condiciones para la firma de sucesivos pactos que ilustraron la pérdida de poder del movimiento obrero.

4.- La desarticulación de la centralidad obrera construida en torno al Congreso del Trabajo y la CTM dió paso hacia otro modelo de múltiples negociaciones con un nuevo interlocutor: el sindicato de empresa.

5.- La relación entre las instituciones laborales y la ideología de la revolución se debilitó para asociarlas a la búsqueda de la eficiencia y la competitividad. Con ello la "supuesta" tendencia a modificar las leyes y los contratos colectivos para avanzar en la justicia social.

DESAFIOS DEL SINDICALISMO MEXICANO. Si la reconversión productiva puso de manifiesto la incapacidad del sindicato para modificar ágilmente sus prácticas políticas y proponer alternativas viables, los desafíos que enfrentará durante 1992 exigirán el despliegue de mayores esfuerzos y capacidades que no todos estarán en posibilidades de ofrecer. Estos desafíos estarán enmarcados por la firma del TLC; el establecimiento de un Acuerdo Nacional para la Productividad; las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, y los cambios en la regulación de la seguridad social.

Los electricistas del SME (Sistema Mexicano de Electricidad) se encuentran en una etapa de redefinición. De ella, se supone, emergerá una nueva empresa que operará como patrón sustituto y con la que deberán contratar sus condiciones de trabajo.

Los telefonistas de TELMEX (Teléfonos de México) son, sin duda los de mayor estabilidad, y los que mayor capacidad muestran. Habiendo concluido exitosamente la privatización de la empresa y transitando por un proceso electoral en el que se definió la directiva para un nuevo periodo de gestión sindical, éste parece orientarse a resolver dos aspectos generales. En primer lugar, mantener y consolidar en la práctica productiva los aspectos de intervención sindical en la modernización de la empresa. Ello implica, analizar y definir

cuidadosamente cuáles son las actividades que deben permanecer como materia de trabajo de la empresa y cuáles las que deben necesariamente subcontratarse sin que se traduzca en pérdida de empleos. Implica también gobernar con mayor audacia la flexibilidad para proporcionar a sus afiliados posibilidades tangibles de desarrollo profesional.

En segundo lugar, ampliar y elevar el debate sindical interno, proporcionando espacios para la intervención de opiniones y reflexiones que, aunque minoritarias, son saludables para el crecimiento mismo de la organización sindical.

La CTM (Confederación de Trabajadores Mexicanos) se prepara para una transición ordenada, pero su empeño en reestructurarse no será exitoso si no incluye cambios enérgicos de su dirección. Este proceso, sin embargo, no estará exento de presiones y ajustes de última hora que pondrán a prueba el grado de presión y representatividad de ésta añeja central. Llegado el momento, se hará evidente, que no hay una CTM, sino varias, abriéndose la posibilidad de su automatización y un cambio de relaciones corporativas con el PRI (quien también intenta transformarse sin éxito).

Los sindicatos bancarios viven un proceso de privatización que está por concluir y existen, sin experiencia y sin mucha claridad a un proceso inédito: la negociación y firma de sus contratos colectivos de trabajo.

Hasta ahora son tres los contratos que se han firmado, destacando entre ellos el de Banamex, por el establecimiento de cláusulas que preocupan a los sindicatos en turno: inclusión de trabajadores de base en la lista del personal de confianza; contratación de empleados con nula intervención sindical, creación, reclasificación, modificación y supresión de puestos a discreción del banco, entre otros.

De los 15 sindicatos restantes, el de Bancomer es el próximo a entablar negociaciones para la firma de su contrato. Cuantitativamente, es el más grande, con una alta tasa de sindicalizados y gran participación de sus afiliados y deseos de convertirse verdaderamente en un sindicato propositivo, responsable y moderno, pero le preocupa que la institución intente imitar a su homóloga, dando lugar a la generación de conflictos innecesarios.

Finalmente, la escasa representatividad numérica del sindicato, aunada a su debilitamiento y a los obstáculos y problemas particulares que tendrá que solucionar de manera inmediata, inciden pesadamente en las posibilidades de que el sindicato gobierne autónomamente su recomposición para estar en correspondencia con los retos de la reforma estatal, la modelación de una nueva ciudadanía, la modernización productiva y la ampliación de las fronteras comerciales; en suma, para estar en correspondencia con el binomio democracia-mercado.

Pero si ese fuera el objetivo, el sindicalismo tendrá entonces que redoblar sus esfuerzos, ya que está en juego no sólo su propia existencia, sino la direccionalidad que adquiera la sociedad del futuro. Sabemos que no son tareas que le conciernen exclusivamente, pero pensamos que puede contribuir de manera significativa exigiendo enérgicamente la derogación de los aranceles que permita también un libre juego del mercado sindical.

CAPITULO I

OBJETIVOS.

OBJETIVO PRINCIPAL.

Identificar y analizar las condiciones en el mercado laboral y sus repercusiones sobre la clase trabajadora ante la posible firma del Tratado de Libre Comercio.

OBJETIVOS PARTICULARES.

Analizar que modificaciones harán las medianas y grandes empresas a sus planes y programas de capacitación.

Identificar los mecanismos que tomará el sector empresarial mexicano para contrarrestar un apresurado Tratado de Libre Comercio.

Analizar los posibles cambios y ajustes que pueda tener el Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo con la Apertura Comercial entre Mexico, Estados Unidos y Canadá. Y estudiar si dichos cambios mejorarán o deteriorarán las condiciones actuales del trabajador. Tomando como base la opinión de empresarios, sindicatos y trabajadores mexicanos.

Realizar una comparación analítica de las condiciones laborales que rigen a las tres naciones que intervendrán en la posible firma de dicho Tratado.

11 TRATADO DE LIBRE COMERCIO

MARCO TEORICO.

1.1.1 ¿ QUE ES UN TRATADO DE LIBRE COMERCIO ?

Un Tratado de Libre Comercio lo firman dos o más países con la finalidad de facilitar su comercio. Esto significa que dichos países convienen en reducir paulatinamente, hasta su eliminación total, los impuestos a la importación conocidos también como aranceles, se comprometen a eliminar cualquier obstáculo al comercio, llámese permiso previo u otras barreras no arancelarias.

¿ POR QUE UN TRATADO DE LIBRE COMERCIO ?

México tiene firmados convenios comerciales con muchos países América Latina en los que se conceden reducciones arancelarias.

Es decir, Mexico otorga a otro país una disminución en el impuesto que cobra a sus importaciones de determinados productos y en reciprocidad obtiene que esa nación reduzca también su impuesto a la importación en otros artículos.

Las tendencias económicas del mundo en los últimos años se han vuelto proteccionistas; es decir, que por todo el globo se están levantando barreras al comercio; por lo que algunos países utilizando la experiencia de Europa, han formado bloques económicos o establecido convenios regionales que les han permitido liberar, entre ellos, su comercio y exportar sus productos sin obstáculos.

Esto ha sucedido en Europa, Sudamérica y las naciones de la Cuenca del Pacífico. Nuestro país no puede ser ajeno a estas tendencias por lo que ha buscado insertarse en el bloque norteamericano con el fin de incrementar sus relaciones comerciales.

1.1.2 PREMISAS DE NEGOCIACION.

Los factores considerados en la negociación del TLC son los siguientes:

1.1.3 QUE SE PUEDE NEGOCIAR.

Aquellos sectores que sean competitivos. Principalmente en donde se esté exportando.

1.1.4 QUE NO SE PUEDE NEGOCIAR.

Aquellos sectores en los cuales la competitividad sea muy baja y que su modernización requiera más tiempo y fuertes cantidades de capital.

Así mismo productos o sectores que se consideren estratégicos o de gran sensibilidad económica.

1.1.5 QUE ELEMENTOS DE NEGOCIACION SE TIENEN.

En primer lugar se cuenta con medidas de política comercial adoptadas, ya que la apertura al exterior fue unilateral; la capacidad

de producir a costos menores en comparación con Estados Unidos y Canadá y el caudal de materias primas y energéticos con que cuenta el país.

1.1.6 REQUISITOS PARA EL TLC.

También se está analizando qué se requiere modificar internamente para enfrentar el TLC una vez firmado; es decir; los prerequisites que el sector privado le deberá solicitar a la autoridad para enfrentar, cuando menos en igualdad de circunstancias, a la competencia internacional; éstos elementos pueden ser los siguientes:

↑ MODERNIZACION ADUANERA.

Entendido esto como el hecho de dotar a las aduanas de almacenes refrigerados; de equipo más eficiente para manejo de contenedores; ampliación en el horario de recepción y entrega de documentos y mercancías, etc.

↑ MODERNIZACION DE TRANSPORTE AEREO, TERRESTRE Y MARITIMO.

Elevar sustancialmente la eficiencia de las instalaciones aeroportuarias y mejorar radicalmente el equipo con que cuenta el transporte terrestre y marítimo.

↑ DESREGULACION Y SIMPLIFICACION.

Esto significa eliminar todos los requisitos en el comercio exterior que no sean estrictamente necesarios y que los pocos que queden sean manejados en forma ágil y oportuna.

↑ ESTIMULOS AL COMERCIO EXTERIOR.

Si se desea fomentar en forma real y efectiva el comercio exterior, se deberán utilizar los estímulos de una manera que haga atractivo el comercio internacional. Es decir, en la medida que se logre que el comercio exterior sea un buen negocio, en esa medida se podrá incrementar.

REPERCUSIONES DEL TLC.

El sector privado debe prever la competencia que también puede significar que los empresarios de otros países vengan a instalarse en el territorio mexicano para producir, con insumos mexicanos y extranjeros, artículos para exportarlos libres de impuestos al mercado americano y evidentemente para que esos productos se vendan en el mercado mexicano.

Las repercusiones que tendrá nuestro país con el TLC dependerá de la manera en que se haga la negociación.

Por lo cual los negociadores oficiales deben incluir en el Acuerdo elementos como: reconocimiento al grado de asimetría de México con relación a los vecinos del norte; mecanismos de controversias; reglas de origen; sistema de salvaguardias, etc.

GRADO DE ASIMETRIA.

Es la diferencia económica entre los tres países, la cual debe permitir a México que sus concesiones sean otorgadas en un tiempo más largo que las que recibirá de E.U. y Canadá. Esto supone que para la reducción y eliminación de aranceles, E.U. y Canadá deberán llegar a la tasa cero más rápidamente que nuestro país y que en la eliminación de las barreras no arancelarias, México tenga oportunidad de eliminarlas gradualmente, mientras que los países norteamericanos lo hagan mayor rapidez.

1.1.7 MECANISMOS DE SOLUCION DE CONTROVERSIAS.

Disposiciones mediante las cuales en el momento en que alguno de los países no cumpla con lo acordado o imponga un obstáculo al comercio exterior, se recurre a un organismo creado para tal efecto cuyo dictámen tiene que ser acatado por los gobiernos involucrados, esto permitirá a nuestro país defender su derecho ante las potencias del norte.

1.1.8 REGLAS DE ORIGEN DE LA MERCANCIA.

Fijan los requisitos de contenido nacional de componentes para que un artículo sea considerado como producido en el país de que se trate.

1.1.9 SALVAGUARDIAS.

Es el derecho que tienen los países de aplicar una restricción a las importaciones de otra nación, siempre y cuando se demuestre que están perjudicando a la industria nacional.

¿ POR QUE CON ESTADOS UNIDOS ?

La respuesta es muy simple, ya que México se desenvuelve en seis foros bien definidos.

- 1.- El Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT).
- 2.- La Cuenca del Pacífico.
- 3.- América Latina (con quien realizamos el 4% de nuestros intercambios)
- 4.- La Comunidad Económica Europea CEE (con quienes realizamos el 13%)
- 5.- E.U., que representa el 67% de nuestro comercio con el exterior.
- 6.- Canadá que es nuestro quinto comprador y cuarto vendedor.

La importancia de nuestras relaciones comerciales con E.U. no es un fenómeno nuevo, el comercio bilateral ha ocupado un lugar preponderante desde finales del siglo pasado.

En 1890, el 69% de nuestras exportaciones se destinaban al mercado estadounidense y de él provenía poco más de la mitad de nuestras compras externas (56%). En 1990 el 71% de nuestras ventas al exterior y el 65% de las importaciones se realizaron con E.U.

Esto significa que si realmente deseamos hacer una ampliación lógica e importante de nuestro mercado, por su magnitud, E.U. es el proyecto más viable y de respuesta más inmediata.

1.2 RELACIONES ENTRE MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA.

La creciente importancia que han alcanzado las relaciones económicas de Mexico, E.U. y Canadá han impulsado a nuestro país a llevar a cabo un imponente cambio estructural con el fin de alcanzar una estabilidad económica permanente y una participación eficiente en las corrientes de comercio internacional. Ante esto, han cobrado relevancia las negociaciones para el establecimiento de un TLC que regule las importaciones, así como las exportaciones de los tres países que en él participan.

A partir de 1983, Mexico inicio un cambio estructural, orientado a lograr estabilidad macroeconómica permanente, y la inserción eficiente dentro de las corrientes de comercio internacional. Este proceso de ajuste económico, y apertura comercial se ha traducido en una mayor competitividad internacional y, en un crecimiento notorio de la actividad comercial con el exterior. Destaca en este proceso de ajuste económico, el gran dinamismo mostrado por las exportaciones no petroleras, que pasaron de 5 mil millones de dólares en 1982 a casi 17 mil millones en 1990.

1.2.1 RELACIONES MEXICO .. ESTADOS UNIDOS.

La importancia de nuestro comercio con E.U. siempre ha sido considerable, independientemente del régimen comercial vigente en nuestra economía. E.U. es nuestro principal socio comercial, el flujo comercial con Mexico representa el tercero en importancia después de Canadá y Japón.

En los últimos años, sin embargo, se ha registrado una transformación sustantiva en la composición de nuestras ventas externas, gracias a la penetración de la manufactura mexicana en el mercado norteamericano. Entre 1982 y 1989 las exportaciones en este mercado han crecido. En algunos sectores Mexico se ha constituido como el primero, segundo y tercer proveedor en importancia de los E.U.

1.2.2 RELACIONES MEXICO .. CANADA.

Mexico y Canadá han estructurado en los últimos años una relación comercial muy importante. Para 1987, Mexico ya ocupaba el noveno lugar como proveedor de Canadá y se consideraba como un decimo-quinto mercado; considerando las operaciones en ambos sentidos, Canadá ocupó el quinto lugar entre los socios comerciales de Mexico. Las transacciones recíprocas crecieron durante los años 70's sobre una base relativamente baja.

El patrón de ventas mexicanas a Canadá se modificó durante los últimos cinco años y el principal producto mexicano de exportación en 1987 fue el petróleo.

Los productos no petroleros, particularmente los manufacturados y en un grado menor los agrícolas forman ahora el grueso de las exportaciones mexicanas a Canadá.

Actualmente el sector automotriz en parte de refacciones y motores, constituye más de la mitad de las compras que Canadá realiza con Mexico.

Cabe destacar el volúmen de productos agrícolas mexicanos como café, jitomate y pepino, que se mandan al norte para abastecer el mercado canadiense, debido a las diferencias en sus climas, los dos países se complementan en forma importante en este sector, encontrándose Canadá en buena posición de proveer a México de aceite de colza, trigo, leche en polvo y ganado bovino.

Canadá también es fuente importante para México en materias primas y de productos semiacabados como el azufre, el acero, la pulpa y el papel, asbestos y plásticos.

La participación de la industria canadiense en México ha sido cada vez más importante.

1.2.3 NEGOCIACIONES COMERCIALES CON ESTADOS UNIDOS.

Durante los años 80's se negociaron una serie de acuerdos que han logrado eliminar algunos obstáculos al flujo de comercio bilateral, en 1985 se firmó el Entendimiento Bilateral en Materia de Subsidios y Derechos Compensatorios mediante el cual los E.U. se comprometen a comprobar el daño que pudiesen ocasionar las exportaciones mexicanas, antes de implicar un impuesto compensatorio.

En 1987 los dos gobiernos signaron el Acuerdo Marco que establece una serie de principios y procedimientos de consulta para abordar los problemas que surgan en el ámbito del comercio y de la inversión; en 1989 se firmó un nuevo Acuerdo Marco, para iniciar conversaciones globales encausadas a facilitar el comercio y la inversión.

Esta serie de acuerdos, aunque han resuelto varios problemas de acceso al mercado de E. U., no han sido capaces de dar una solución íntegra a los problemas que enfrenta nuestros productos: aranceles

altos, barreras no arancelarias, vulnerabilidad de nuestras exportaciones ante medidas proteccionistas y contra prácticas desleales, etc.

1.2.4 NEGOCIACIONES COMERCIALES CON CANADA.

Hasta Marzo de 1990 las relaciones de comercio e inversión con Canadá se regían a través del Convenio Comercial de 1946.

Con el fin de promover las relaciones de comercio e inversión con Canadá 1989, se firmó el Entendimiento sobre un Marco de Consultas sobre el Comercio y la Inversión, que cubre diversas áreas de cooperación, entre las que figuran productos textiles, agropecuarios, automotores y minerales: se incluyen equipo de minería e industria forestal, inversiones, coinversiones, transferencia de tecnología, el programa de maquiladoras, aranceles y SGP, (Sistema Generalizado de Preferencias).

1.2.5 MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA.

El actual contexto internacional, en el que hoy participa activamente Mexico, se caracteriza por un activo proceso de transformación: se integran nuevos participantes; se conforman bloques comerciales y se globalizan los procesos productivos, se acentúan las políticas proteccionistas internacionales y pierden eficacia las normas del comercio internacional; se acrecienta la competencia en los mercados de explotación y capital.

El Tratado permitirá aprovechar la complementariedad existente entre las economías de Mexico, E.U. y Canadá, tanto en la dotación de recursos como en los procesos productivos incrementando la competitividad de toda la región con respecto al resto del mundo.

Con el TLC se pretende:

- a) Promover un mejor y más seguro acceso de nuestros productos a los E.U. y Canadá.
- b) Reducir la vulnerabilidad de nuestras exportaciones ante medidas unilaterales y discrecionales.
- c) Permitir a Mexico profundizar el cambio estructural en su economía, al proporcionar el crecimiento y fortalecimiento de la industria nacional mediante un sector exportador sólido y con mayores niveles de competitividad.
- d) Impulsar a la creación de empleos más productivos que incrementen el bienestar de la población nacional.

Para que este Tratado aporte los mejores resultados para Mexico deberá garantizar un acceso permanente y seguro de las exportaciones mexicanas, mediante la disminución total pero paulatina de los aranceles y las barreras no arancelarias y la creación de mecanismos justos y expeditos para la solución de controversias entre los tres países, a fin de eliminar la aplicación de medidas unilaterales.

El Tratado promoverá a la conformación de una zona de Libre Comercio de más de 160 millones de habitantes y un producto regional de 6 billones de dólares, la participación en esta zona permitirá a la industria nacional el uso más eficientemente de los recursos productivos, aportando mayores niveles de bienestar a la población mexicana. Así mismo, contribuirá a que los tres países enfrenten exitosamente los retos derivados del proceso de globalización económica que está teniendo lugar en todo el mundo.

El hecho que nuestro comercio internacional con E.U. represente las dos terceras partes del total, es un motivo suficientemente fuerte; además, México tiene una privilegiada posición geográfica, ya que cuenta con costas para los dos océanos más importantes del globo; está cerca de las rutas más utilizadas por los países desarrollados, y lo que es más importante, tiene 3,000 kilómetros de frontera con el mercado más grande del mundo.

¿ POR QUE CON CANADA?

El Tratado Trilateral también incluye a Canadá porque dicho país tiene a su vez un Tratado de Libre Comercio con E.U. que entró en vigor el 1o. de Enero de 1989, por lo que si E.U. conviene algo con México, Canadá está involucrado en ello.

Por otra parte, Canadá se interesa por firmar un Acuerdo con México por las ventajas que ello representaría y por ser un cliente y proveedor importante nuestro, ya que ocupa el 5o. lugar en las exportaciones mexicanas y el 4o. en importaciones.

Además, la población conjunta y el producto interno bruto del bloque norteamericano es superior al de la CCE, ya que México, E.U. y Canadá cuentan con 356 millones de habitantes, y 5,032 billones de dólares frente a 323 y 4,190 respectivamente, de la CEE.

1.2.6 PASOS PREVIOS QUE SE HAN DADO PARA EL TLC.

Dentro de las diversas acciones tendientes a la firma de un Tratado de Libre Comercio; podemos mencionar las siguientes y las más importantes de una manera cronológica:

18 DE ABRIL DE 1990.

Se inician los trabajos del Foro Nacional de Consulta, coordinado por el Senado mexicano, sobre: las relaciones comerciales de México con el mundo.

Las conclusiones a que se llegó fueron que la dinámica de la globalización económica mundial, tiende a la conformación de bloques comerciales como una medida para proteger el comercio exterior contra el proteccionismo que se ha estado produciendo. Por tanto, será recomendable integrarse a un bloque que garantice ventajas inmediatas en cuanto a fomento de las exportaciones y mayores flujos de inversión extranjera como una medida de incrementar sensiblemente la oferta de trabajo en el país que redundará en mayores cuotas de bienestar para la población.

11 DE JUNIO DE 1990.

Declaración conjunta de los presidentes de México y E.U., anunciando la intención de firmar un Tratado de Libre Comercio, el cual constituirá el mejor camino para ampliar los flujos de comercio e inversión entre dichos países, también contribuirá al crecimiento de sus economías.

21 DE AGOSTO DE 1990.

Proposición formal de los presidentes de México y E.U., para iniciar negociaciones.

14 DE SEPTIEMBRE DE 1990.

Concertación entre la iniciativa privada y el Gobierno Federal mexicanos, estableciendo la cooperación entre ambos sectores a través de la Coordinación Empresarial para el TLC con E.U.

24 DE SEPTIEMBRE DE 1990.

El Dr. Jaime Serra Puche anunció que los gobiernos de México, E.U. y Canadá, realizarán consultas para evaluar la convivencia y modalidades de una zona de Libre Comercio en América del Norte.

25 DE SEPTIEMBRE DE 1990.

El presidente de E.U. notifica a su Congreso la intención de participar en las negociaciones comerciales con México, bajo el procedimiento denominado Fast-Track (vía rápida).

Este procedimiento permite que una vez negociado por los ejecutivos el tema del Tratado, éste no se encuentre sujeto a enmiendas, y sólo podrá ser aprobado o rechazado por el Congreso, dentro de un periodo de 60 días legislativos.

5 DE FEBRERO DE 1991.

Declaración formal conjunta de los tres secretarios de comercio de E.U., Canadá y México para firmar un TLC Trilateral.

28 DE FEBRERO DE 1991.

Terminación del plazo de los 60 días en los cuales el Congreso Estadounidense no se opuso a las firma del TLC con México bajo el procedimiento de Fast-Track.

10 DE ABRIL DE 1991.

El presidente Bush solicitó a su Congreso la extensión de autoridad para realizar negociaciones, bajo el procedimiento de Fast-Track, la cual se vencía el 31 de Mayo de 1991.

24 Y 25 DE MAYO DE 1991.

La cámara de representantes y el Senado estadounidenses, aprobaron la petición de George Bush para ampliar por 2 años (a partir del 1o. de Junio) las facultades negociadoras con base en el procedimiento del Fast-Track.

12 DE JUNIO DE 1991.

Se llevó a cabo la primera reunión Ministerial que dio inicio formal a las negociaciones. En ella se definieron dieciocho grupos de trabajo y seis temas de negociación.

A partir de entonces, los grupos de trabajo han tenido sesiones continuamente, conforme a un calendario que se concerta al interior de cada uno de ellos.

Por lo que respecta a las reuniones de jefes de negociación y ministeriales, el calendario de sesiones se llevó a cabo de la siguiente manera:

- * 1a. reunión 8 y 9 de Julio.
- * 2a. reunión 18-20 de Agosto.
- * 3a. reunión 9 y 10 de Octubre.

19 DE SEPTIEMBRE DE 1991.

En la ciudad de Dallas, Texas, los equipos negociadores de México, E.U. y Canadá intercambiaron sus ofertas de desgravación arancelaria, así como las peticiones de liberación de barreras no arancelarias.

1.2.7 TEMAS DE NEGOCIACION.

Los seis temas a tratar y los dieciocho grupos de trabajo se reestructuraron de la siguiente forma:

a) ACCESO A MERCADOS.

Garantizar un ingreso ágil, claro y permanente de nuestros bienes a los mercados de Canadá y E.U. es un aspecto muy importante que debemos tomar en cuenta.

b) ARANCELES Y BARRERAS NO ARANCELARIAS.

Las exportaciones mexicanas enfrentan aranceles altos o estacionales, así como cuotas o barreras sanitarias y otras restricciones que obstaculizan el acceso de nuestros productos a dichos mercados. También se negociará la eliminación de las cuotas, permisos y cualquier otra barrera a las exportaciones entre los tres países.

c) REGLAS DE ORIGEN.

El Tratado deberá beneficiar el intercambio de mercancías fabricadas en la región. Para ello, será indispensable diseñar un conjunto de normas que eviten la triangulación de productos que no incorporen un mínimo de valor agregado regional. También deberán promover la competitividad de los tres países, reconocer la creciente globalización de los procesos productivos y permitir cierto contenido extrarregional en los mismos.

3) COMPRAS GUBERNAMENTALES.

México intervendrá para evitar la discriminación en las adquisiciones que realicen los gobiernos, con el fin de facilitar a nuestros proveedores un acceso igual al de sus competidores en todas las licitaciones públicas.

4) AGRICULTURA.

El objetivo de México, es lograr un acceso estable y permanente de nuestras exportaciones agrícolas a E.U. y Canadá, el cual tiene como fin eliminar la incertidumbre que ocasionan los aranceles, las barreras fitosanitarias innecesarias y otros obstáculos al comercio.

5) INDUSTRIA AUTOMOTRIZ.

A partir de los 80's se llevó a cabo una reorganización de los esquemas de fabricación en este sector que ha implicado la regionalización de la producción. La industria automotriz es un aspecto importante para la negociación en virtud de su dimensión, estructura, efectos directos en el empleo y generación de divisas, y el impacto multiplicador sobre otros sectores industriales. El Tratado permitirá alcanzar elevados niveles de competitividad a través del logro de economías de escala, la especialización, el acceso a tecnologías variadas y la complementariedad de recursos dentro de la región.

6) OTRAS INDUSTRIAS.

6.1 Textil

6.2 Energéticos y petroquímicos (flujos comerciales)

b) REGLAS DE COMERCIO.

El ejercicio previo de la soberanía exige que en el Tratado se garantice la facultad de los gobiernos para imponer restricciones a la importación de mercancías, en caso de que surjan circunstancias excepcionales. México propuso establecer los grupos 7 y 8, para dar más atención al tema de antidumping, ya que la aplicación de la legislación respectiva de E.U. ha afectado negativamente a las exportaciones mexicanas.

7) SALVAGUARDAS.

Se deberán observar dos principios básicos: temporalidad y transparencia.

8) ANTIDUMPING.

Subsidios e impuestos compensatorios. Con respecto a las prácticas desleales, deberán definirse mecanismos rigurosos para combatirlos, sin que éstos se conviertan en nuevas formas de proteccionismo.

9) NORMAS.

En la negociación se buscará asegurar que las normas y estándares no se vuelvan obstáculos al comercio y al libre intercambio de mercancías.

c) SERVICIOS.

Aún cuando se han registrado avances sustantivos en la normatividad del comercio de servicios a nivel multilateral, se carece de un marco legal que incorpore principios de aplicación general.

10) Principios Generales.

11) Financieros.

12) Seguros.

13) Transporte terrestre.

14) Telecomunicaciones.

15) Otros servicios.

d) INVERSION.

Como se sabe, existe una gran competencia mundial por atraer capital. Se continuará promoviendo la inversión nacional y extranjera, brindando certeza.

16) Inversión.

e) PROPIEDAD INTELECTUAL.

En esta materia, Mexico buscará dos objetivos: promover y proteger a los inventores mexicanos y atraer nuevas tecnologías del exterior con el fin de aumentar la competitividad nacional.

r7) Propiedad intelectual.

f) SOLUCION DE CONTROVERSIAS.

Se preve la creación de un mecanismo que asegure respuestas ágiles y expeditas a las diferencias que surgan entre los tres países. El establecimiento de reglas claras e instancias imparciales permitirán soluciones justas, apegadas a derecho. Así, se evitará la aplicación unilateral o arbitraria de medidas proteccionistas.

r8) Solución de controversias.

1.3 ASIMETRIA ENTRE ESTADOS UNIDOS. MEXICO Y CANADA.

Las economías de México y Canadá son tan pequeñas comparadas con la de E.U., que la integración de los tres países significaría la dependencia total respecto al poderoso, no sería una asociación entre iguales.

Tomando las cifras de PNB de los tres países, se puede ver la gran diferencia existente entre ellos: el de E.U. es de 2 billones 107 mil millones de dólares, el de Canadá es de 203,400 millones (menos de la decima parte de E.U.) y el de México es de 91,400 millones de dólares (4%).

También podemos ver que los niveles de ingreso por habitante son muy distintos: en E. U. es de 8,640 dólares, Canadá de 8,450 dólares y el de México es de 1,374 dólares.

1.3.1 CANADA.

Su comercio exterior lo realiza con E.U. al que vende 33,400 millones de dólares y del que compra 28,400 millones de dólares de mercancías. Las empresas transnacionales estadounidenses, controlan el 43% de la producción manufacturera y el 58% de petróleo y gas.

La integración de la economía de Canadá con E.U. se ha llevado a cabo mediante convenios bilaterales sobre aranceles y por convenios sectoriales del Libre Comercio.

En el reciente convenio sobre aranceles, el 80% de las exportaciones de Canadá a E.U. estarán libres de aranceles y un 15% adicional pagará una tarifa máxima del 5%.

Las mercancías estadounidenses entrarán a Canadá exentas del pago de aranceles por un monto de 65% del total, y el resto estará sujeto al pago de una tarifa promedio del 8.5%. También existe el convenio sectorial de automóviles y el de producción de defensa.

El proyecto del mercado común de América del Norte significaría un paso a la subordinación total de la economía del país a la de E.U.

Sin embargo, existen resistencias a la integración por parte de empresarios que creen que resultarían afectados con la integración, ya que correrían el riesgo de ser desplazados o de quedar supeditados a los grandes monopolios estadounidenses, también hay resistencia por parte de otros sectores de la población que defienden su derechos a la autodeterminación.

1.3.2 MEXICO.

La economía de México también se encuentra en una situación de dependencia respecto a E.U.

En el periodo de Enero-Junio de 1979, el 67% de nuestras exportaciones se destinaron a E.U. y el 61% de las importaciones también procedieron de E.U.

El 80% de las ventas de petróleo se hicieron a E.U., el 100% de las ventas de gas, exportaciones de productos agropecuarios y mineros se destinaron a E.U.

México depende fuertemente de E.U. en los abastecimientos de maquinaria y equipo, y la planta productiva está subordinada a los suministros de sus bienes de capital procedentes de E.U.

Las empresas trasnacionales estadounidenses tienen invertidos en México más de 6 millones de pesos, por lo que tienen una posición destacada en la economía mexicana, sobre todo en la industria, el comercio y en servicios técnicos y turísticos.

130349

Existe una inversión estadounidense en la industria automotriz, en la de productos químicos, de medicamentos, en la industria de alimentos, en la producción de maquinaria y equipo eléctrico y no eléctrico, en comercio.

Además, tiene una posición dominante a través de contratos de tecnología, de servicios técnicos, de patentes y marcas.

Una parte de los ingresos de divisas derivados del turismo están controlados por las grandes cadenas hoteleras estadounidenses, por las compañías de aviación y otras empresas que proporcionan servicios diversos.

14 LA MEDIANA Y GRANDE EMPRESA

En base a que nuestra investigación gira en torno al Tratado de Libre Comercio y su repercusión en las medianas y grandes empresas; es necesario hacer primeramente un análisis de estas.

1.4.1 CLASIFICACION DE LAS EMPRESAS

Antes de señalar la clasificación de las empresas, conviene tener presente que: la empresa es la célula del sistema económico capitalista, es la unidad básica de producción, representa un tipo de organización económica que se dedica a cualquiera de las actividades económicas fundamentales en alguna de las ramas productivas de los sectores económicos

Algunas características importantes que comparten las empresas capitalistas consideradas como unidades de producción son:

- realizan actividades económicas que se refieren a la producción o a la distribución de los bienes y servicios que satisfacen necesidades humanas;
- para realizar las actividades cuentan con recursos humanos, de capital, técnicos y financieros;
- combinan los factores de producción a través de los procesos de trabajo de las relaciones técnicas y en las relaciones sociales de producción;
- planean sus actividades de acuerdo a los objetivos que desean alcanzar; es decir, toman sus decisiones en forma racional;
- son una organización social muy importante que forman parte del ambiente económico y social de un país.

- son un instrumento muy importante del proceso de crecimiento y desarrollo económico y social;
- para sobrevivir debe competir con otras empresas, lo que les exige prácticas más complejas entre las que destacan: modernización, racionalización y programación;
- ... el modelo de desarrollo (empresarial) reposa sobre las nociones de riesgo, beneficio y mercado;
- es el lugar donde se desarrollan y cambian el capital y el trabajo, mediante la administración, coordinación e integración que es una función de la organización;
- la competencia y la evolución industrial promueven el funcionamiento eficiente de la empresa;
- se encuentran influenciadas por todo lo que suceda en el medio ambiente natural, social, económico y político, al mismo tiempo que su actividad repercute en la propia dinámica social.

En realidad, como afirma Touraine: La eficiencia de la empresa depende cada vez más de determinantes sociales y políticas, del funcionamiento general del sistema económico, que se extiende al conjunto de los aspectos de la vida social: ordenación territorial, formación profesional, inversiones para investigación, etc.

Todo lo anterior significa que la empresa como unidad económica forma parte de la dinámica del sistema económico, es decir, es un elemento básico de la estructura económica, cuenta con factores productivos y tecnología que combina al realizar las actividades económicas que ayudan a resolver problemas económicos y que finalmente, satisfacen necesidades humanas.

Algunas características importantes de las medianas son:

- El capital es proporcionado por una o dos personas que establecen una sociedad;
- Los propios dueños dirigen la marcha de la empresa; su administración es empírica;
- Su número de trabajadores empleados en el negocio crece y va de 16 hasta 250 personas;
- Utiliza más maquinaria y equipo, aunque se sigan basando más en el trabajo que en el capital;
- Dominan y abastecen un mercado más amplio, aunque no necesariamente tiene que ser local o regional, ya que muchas veces llegan a producir para el mercado nacional e incluso para el mercado internacional;

Obtiene algunas ventajas fiscales por parte del Estado que algunas veces las considera causantes menores dependiendo de sus ventas y utilidades;

- Su tamaño es pequeño o mediano en relación con las otras empresas que operan en el ramo.

Las grandes empresas como su nombre lo indica participan de máximas características en relación con las empresas de su ramo o giro; algunas de las características de estas empresas son:

- El capital es aportado por varios socios que se organizan en sociedades de diverso tipo;
- Forman parte de grandes consorcios o cadenas que monopolizan o participan en forma mayoritaria de la producción o comercialización de determinados productos;
- Dominan el mercado con amplitud, algunas veces sólo el interno y otras, participan también en el mercado internacional;
- Cuentan con grandes recursos de capital que les permite estar a la vanguardia en la tecnología, mecanización y automatización de sus procesos productivos;

Relativamente cuentan con mucho personal que pasa de 25 trabajadores y algunas veces se llegan a contar por miles;

Llevar una administración científica; es decir, encargan profesionalistas egresados de las universidades, la organización dirección de la empresa;

Tienen mayores facilidades para acceder a las diversas fuentes y formas de financiamiento, tanto nacional como internacional.

- Responsabilidad limitada.
- Entidad legal independientemente.
- Duración ilimitada.
- Ventajas fiscales.
- Mayor exactitud.
- Flexibilidad.
- Formalidad.

El tamaño de la empresa es importante para determinar el tipo de sistema de planeación que esta puede seguir.

Entre estas compañías existen grandes diferencias en cuanto al papel que desempeña el ejecutivo en la planeación y la manera en que se establecen y se comunican las metas, se evalúan y emplean el medio ambiente en la planeación y en la toma de decisiones, la relación entre los directores, subordinados, personal y los altos ejecutivos, y la forma en que se relacionan los planes operativos con los estratégicos.

Es necesario entender muy bien las políticas que en la actualidad se están implantando para ser posible que las empresas medianas y grandes incursionen en este nuevo Tratado.

Sabemos de antemano que existen muchos factores con los que deberá contar la mediana y grande empresa para enfrentarse a la competitividad; se requiere una infraestructura adecuada, transportes en calidad y números suficientes de maquinaria, equipo e insumos para la fabricación

del producto, almacenes o bodegas accesibles, capaces en superficie y volumen; estructura agresiva y oportuna de comercialización; puertos de altura eficientes; servicios aduanales ágiles; asesoría en comercio exterior actualizada, etc.

POR SU ORIGEN.

Otra clasificación importante que se muestra, es de acuerdo al origen de las empresas, las cuales pueden ser nacionales extranjeras o mixtas.

Las empresas nacionales son aquellas que se forman por iniciativa y con aportación de capitales de los residentes del país; es decir, los nativos de la nación que cuentan con recursos y poseen espíritu empresarial, forman empresas que se dedican a alguna rama de la producción o de la distribución de bienes y servicios.

Los empresarios nacionales o la clase empresarial, se asocian con el objeto de organizar y dirigir, controlan, y ponen en marcha empresas de diverso giro que les permitan obtener ganancias por la aportación de sus capitales.

Sin embargo, el capital no tiene nacionalidad y la competencia entre empresarios no solo se da a nivel interno, sino también a nivel internacional, por lo que muchas empresas no se conforman con operar en el mercado nacional y deciden ampliar sus actividades con objeto de participar en el mercado internacional; es decir, establecer sus empresas en otro u otros países.

De esta forma nacen las empresas extranjeras las cuales operan en el país aunque sus capitales no son aportados por los nacionales, sino por extranjeros. Generalmente la forma de penetración se realiza a través de la inversión extranjera directa, estableciendo filiales en los países en que se desea participar.

Es decir, la empresa matriz que se encuentra en un país que por lo general es desarrollado e industrializado, desea expandir sus actividades a otros países con el objeto de aumentar su tasa de ganancia, para lo cual realiza o coloca inversiones en dichos países y forma empresas que funcionan como filiales de las matrices.

A las empresas extranjeras también se les llaman transnacionales, nombre que se ha popularizado y generalizado; el cual explica con precisión que son empresas que se localizan y operan más allá de las fronteras de una nación.

Cuando existe una alianza entre empresarios nacionales y extranjeros y estos se asocian y fusionan sus capitales, entonces se forman las empresas mixtas que se forman con una parte de capital nacional y extranjero. Las empresas mixtas surgen, porque la legislación de muchos países no permite la participación de empresas 100% extranjeras, por lo cual estas para poder penetrar se asocian con capitales nacionales (públicos y privados) de acuerdo con la legislación vigente.

Existen otras empresas que no son consideradas nacionales ni extranjeras ni mixtas y que se conocen como multinacionales, las cuales difieren de las transnacionales, ya que se establecen para operar en un segmento o parte del mercado mundial para beneficio de los países participantes. La empresa multinacional se forma con capital público de varios países y se dedica a un giro o actividad que beneficie a los países participantes.

POR SU APORTACION DE CAPITAL.

Otro criterio importante en la clasificación de empresas es el que se refiere al origen o aportación del capital, según la cual se encuentran tres tipos de empresas; Privadas, públicas y mixtas.

La empresa privada es una organización económica que representa la base del capitalismo y se forma con aportaciones privadas de capital. Sus principales características son: a) Los particulares invierten capital con el fin de obtener ganancias. b) La toma de decisiones se realiza según el objetivo de la ganancia, considerando los riesgos y el mercado al cual se dirige la producción. c) Los empresarios deben evaluar la competencia y realizar lo prioritario de acuerdo al principio de racionalidad económica. d) Los medios de producción pertenecen a los empresarios capitalistas. e) Se contratan obreros a los cuales les paga un salario.

La empresa pública es una organización económica que se forma con la aportación de capitales públicos o estatales debido a la intervención del Estado en la economía con el objeto de cubrir actividades o áreas en las cuales los particulares no están interesados en participar porque no se obtienen ganancias.

Las empresas mixtas son aquellas que se forman con la fusión de capital público y privado; la forma de asociación puede ser muy diversa, en algunos casos el capital público puede ser mayoritario, en otros es el capital privado el mayoritario, así mismo la proporción en que se combinen los capitales puede ser muy diversa.

1.4.2 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA MEDIANA Y GRANDE EMPRESA

En este apartado se señalarán algunas de las principales ventajas y desventajas del funcionamiento de las empresas de acuerdo con su tamaño así como su importancia para el desarrollo económico de los países.

Ventajas de las medianas empresas:

- Cuentan con una buena organización, lo cual les permite ampliarse y adaptarse a las condiciones del mercado y de la creciente población.
- Tienen una gran movilidad, permitiéndoles ampliar o disminuir el tamaño de la planta, así como cambiar los procesos técnicos necesarios.
- Por su dinamismo tienen posibilidades de crecimiento y llegar a convertirse en una empresa grande.
- Absorben una proporción importante de la población económicamente activa debido a su gran capacidad para generar empleos.
- Asimilan y adaptan nuevas tecnologías con relativa facilidad.
- Se establecen en diversas regiones del país y contribuyen al desarrollo local y regional por sus efectos multiplicadores.
- Cuentan con una buena administración, aunque en muchos casos influenciada por la opinión personal de o los dueños del negocio.

Desventajas de las medianas empresas:

- Mantienen altos costos de operación.
- No se reinvierten las utilidades para mejorar el equipo y las técnicas de producción.
- Sus ganancias no son muy elevadas; por lo cual, muchas veces se mantienen en el margen de operación y con muchas posibilidades de abandonar el mercado.
- No contratan personal especializado y capacitado por no poder pagar altos salarios.
- La calidad de la producción no siempre es la mejor, muchas veces es deficiente porque los controles de calidad son mínimos o no existen.

- No pueden absorber los gastos de capacitación y actualización de personal, pero cuando lo hacen, enfrentan el problema de la fuga de su personal capacitado.
- Sus posibilidades de fusión y absorción de empresas son reducidas o nulas.
- Algunos otros problemas que enfrentan en forma cotidiana las medianas empresas son: ventas insuficientes, debilidad competitiva, mal servicio, deficiente atención al público, indiferencia ante las quejas, precios altos o productos de mala calidad, activos fijos excesivos, mala ubicación de sus plantas, descontrol de inventarios, problemas en el pago de impuestos, problemas con los inspectores, falta de financiamiento adecuado y oportuno, entre otros.

Ventajas de las grandes empresas:

- Dominan el mercado, debido al gran volumen de producción y ventas.
- Enfrentan una competencia monopolística lo cual les permite en muchos casos fijar los precios.
- Realizan elevadas inversiones, por lo que tienen un gran dominio sobre la economía nacional.
- Cuentan con una administración eficiente, lo que les permite planificar, presupuestar, controlar, organizar, y dirigir adecuadamente todas las técnicas, procesos y actividades de las empresas.
- Obtienen grandes ganancias, permitiéndoles aumentar sus inversiones y fijar las condiciones del mercado, así como fusionar y absorber empresas de menor tamaño.
- Están vinculadas con los principales centros de investigación tecnológica y muchas veces ellas mismas las realizan lo cual les permite estar a la vanguardia en el plano tecnológico.
- Toman decisiones adecuadas en relación con los movimientos del mercado y asumen con relativa facilidad los riesgos.

130349

- Tienen fácil acceso a las fuentes de financiamiento, lo cual les asegura contar con recursos financieros en el momento adecuado.
- Manejan procedimientos eficientes de mercadotecnia a través de la promoción y la publicidad, lo cual les permite aumentar sus ventas y en consecuencia sus ganancias.
- Aunque sus costos de operación son altos, pueden reducirlos haciendo economías de escala.
- Cuentan con personal muy capacitado y especializado porque pueden pagar altos sueldos.

Desventajas de las grandes empresas:

- Requieren de una gran cantidad de personal especializado, por lo cual los gerentes no mantienen una estrecha relación con los cuadros de mando y los cuadros operativos; es decir, el control solo abarca a los subordinados inmediatos y se descuida a los demás.
- Por lo amplio y complejo de sus actividades, estas se burocratizan y requieren de mucho papeleo, lo que complica y obstaculiza muchas de las tareas de la empresa, lo que se traduce muchas veces en deficiente atención al público.
- No existe una estrecha vinculación entre las diversas áreas de la empresa por lo cual muchas veces chocan sus decisiones o se duplican funciones.
- Se localizan en los principales centros de población del país, propiciando una excesiva concentración de empresas, de inversiones, de personal y de producción, no atendiendo a otros núcleos de población en otras regiones del país.
- Producen bienes suntuarios, de lujo, dirigidos a la población de altos ingresos y se descuida la producción de artículos de consumo popular.
- Por el tamaño de la planta no pueden adaptarse con facilidad a los movimientos del mercado y de la economía en general.
- Generalmente están dominadas o controladas por capital extranjero, por lo que los beneficios de su actividad no favorecen al desarrollo del país.

1.5 ASPECTOS GENERALES DEL TRABAJO

1.5.1 QUE ES EL TRABAJO.

Trabajo, de acuerdo con el autor Aguinaga Telleria, proviene del Latín Trabs, Trabis, Traba; porque Trabajo es la Traba del hombre. Italiano, Travaglio; Frances Travail y Portugues, Trabalho, Trabajo, equivale a traba, pena, castigo, lleva implícito algo molesto y aflictivo, doloroso.

Trabajo en sentido amplio es energía consciente en acción o todo esfuerzo realizado para la consecución de un fin. En sentido económico es el esfuerzo humano aplicado a la producción.

La palabra Trabajo se identifica con la palabra latina Labor en algunos casos Trabajo es dificultad, impedimento, perjuicio, esfuerzo realizado para vencer un obstáculo, también se considera el trabajo como sinónimo de ocupación, labor, faena, servicio, etc.

El trabajo puede ser simple, material, calificado, manual, intelectual, etc.

Existen diferentes definiciones clasistas y podemos mencionar las siguientes:

Jornada de Pozas afirma que la finalidad del Derecho de Trabajo es proteger a los que trabajan por cuenta ajena y mejorar su situación.

Francisico Walker Linares, define la materia como el conjunto de teorías, normas, y leyes, destinadas a mejorar la condición económica social de los trabajadores de toda índole.

El Maestro de la Cueva nos dice, que el Derecho del Trabajo es un derecho protector de una clase social, y se funda en la imperiosa necesidad del proletariado de mejorar su nivel de vida, en espera, y esto es lo fundamental, de que se opere la transformación del mundo hacia un régimen justo.

El Derecho de Trabajo no es una finalidad última sino una ordenación transitoria, esto es una medida exigida por la clase social para evitar la explicación de que era víctima.

Existen también definiciones contractualistas y son:

Pergolesi Derecho del Trabajo es aquel que regula las relaciones que surgen directa o indirectamente de la prestación contractual y retribuida del trabajo humano.

Paul Durand, El Derecho de Trabajo rige o regula exclusivamente el trabajo dependiente.

Eugenio Pérez Botija, Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajador.

Definición Pluralista, Derecho de Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre las partes que concurren a el y con la colectividad en general, como mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.¹⁰

1.5.2 LA RELACION DE TRABAJO.

La imperatividad del derecho del trabajo ejerce influencia importante en la formación de las relaciones de trabajo.¹¹ Esta influencia se deja sentir, primeramente, en las restricciones impuestas por la ley a la libertad de los patronos para seleccionar al personal, siendo las principales, las derivadas del artículo III, fracción I de la Ley y que se refieren a la preferencia que, en igualdad de circunstancias, debe otorgarse a los trabajadores mexicanos, a los que hayan servido satisfactoriamente con anterioridad y a los sindicatos. Un nuevo límite a la libertad de selección del personal se encuentran en las cláusulas de exclusión, en virtud de las cuales se obligan los empresarios a no utilizar sino a los trabajadores miembros de los sindicatos y a separar a los obreros que dejen de pertenecer al sindicato titular del contrato colectivo, bien por renuncia, o por expulsión.

Las limitaciones accesorias se desprenden del artículo cuarto de la Constitución, pues, en determinadas circunstancias, puede ser necesario que tenga el trabajador un título profesional. Los artículos séptimo y octavo de la Ley consignan otras prohibiciones, pues, en los periodos de huelga, no puede utilizar la empresa nuevos trabajadores y, por otra parte, tampoco pueden los patronos substituir a un trabajador que hubiere reclamado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje contra un despido injustificado.

1.5.3 ESENCIA Y FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho del Trabajo al igual que el Derecho Natural, tiene la tendencia o finalidad que sus normas y principios se hagan comunes a todos los hombres, es decir su generalidad.¹²

Las normas del Derecho del Trabajo varían solo en su aspecto externo o positivo, debido a las circunstancias sociales, sin que esto quiera decir ir en contra de su contenido propio y permanente, su aspecto jurídico social económico y político persiste. Así nuestra disciplina no obstante la serie de artículos que en un momento pudieran presentársele tiende a proteger a todo aquel que presta un servicio subordinado en conexión con la realidad social y en beneficio tanto del trabajador como de su familia y de la misma sociedad; ya que los intereses de los trabajadores han de ser un todo armónico con los de la comunidad.

1.6 EL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO

El panorama general de las condiciones de trabajo de los obreros en México antes de la Revolución mexicana, no difería mucho de las de sus hermanos de opresión, los campesinos, sólo que uno en el campo y otros en las fábricas y minas.

Los obreros trabajaban "desde 14 hasta 16 horas o más diariamente; los salarios eran de 50 centavos y 1 peso para los hombres y de 25 hasta 40 centavos para mujeres y niños" 1. Resultaban una miseria en comparación de lo que requerían para satisfacer sus necesidades; sin tomar en cuenta el pésimo trato que recibían y las injusticias de negociación de sus aptitudes y capacidades. Las fábricas eran feudos en los que los propios dueños dictaban las leyes, las hacían obedecer e imponían castigos a los que las violaban. No existía ninguna legislación que garantizara los derechos de los obreros.

Algunos esfuerzos aislados se habían hecho para defender a los trabajadores, pero el primer impulso serio de los grupos que empezaron a oponerse a las injusticias que las empresas cometían, fue el Partido Liberal Mexicano quien elaboró un documento muy importante en materia laboral titulado "Programa del Partido Liberal y Manifiesto a la Nación" firmado el 1o. de julio de 1906.

Entre las medidas que el programa proponía en relación con los trabajadores estaban las siguientes:

- 1.- Establecer la jornada de trabajo de 8 horas y descanso dominical obligatorio.
- 2.- Establecer el salario mínimo tanto en el campo como en la ciudad.
- 3.- Supresión de las tiendas de raya.
- 4.- Prohibir el trabajo amonores de 14 años.

- 5.- Establecer indemnizaciones por accidentes de trabajo y pensiones por retiro.
- 6.- Prohibir las multas en el trabajo, así como los descuentos al jornal de los obreros o retardar el pago por más de una semana.
- 7.- Obligar a los patronos a pagar en dinero y en efectivo.
- 8.- Establecer condiciones de trabajo que brindarán al trabajador higiene y seguridad.
- 9.- Expedición de una ley que garantizará plenamente los derechos del trabajador.

El Partido Liberal Mexicano ejerció una influencia en la preparación de las conciencias, de los ánimos y en la acción del pueblo contra la dictadura de Porfirio Díaz y todas sus injusticias.

Fue tanta su repercusión que el año de 1906 fue testigo de dos grandes movimientos obreros por obtener mejores condiciones salariales. El primero se registró entre los mineros de Cananea y el segundo en Río Blanco. Estos dos movimientos se dan principalmente para exigir mejores condiciones de trabajo, menor jornada laboral, mejor trato, entre otras peticiones. Y aunque los dos movimientos fueron reprimidos violentamente, ayudaron a forjar la conciencia trabajadora.

Al triunfar la Revolución en 1910, el presidente Madero estableció el Departamento de Trabajo. En 1912, se fundó la Casa del Obrero Mundial, (COM) con el fin de adoctrinar a la clase obrera.

En 1917 se instituyó una nueva Constitución que estableció grandes avances sociales en materia de trabajo, derecho sindical, de huelga y otros.

Tiempo después, uniendo varias tendencias, en 1918 nació la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM)

Otra central sindical mexicana antecesora de la actual Confederación de Trabajadores de México (CGT) fundada en 1921.

El 28 de septiembre de 1928, en la elección resultó designado el licenciado Emilio Portes Gil, señalaba que uno de sus primeros actos sería enviar el proyecto de la ley del trabajo y seguro obrero a las Cámaras de la Unión.

El 3 de noviembre de 1928 se expidió la convocatoria oficial para la Convención Mixta Obrero-Patronal en la que se estudiaría la reglamentación del artículo 123 constitucional con un "carácter únicamente ilustrativo". El proyecto -refiriéndose al de la ley reglamentaria del artículo 123- abriga al propósito de conciliar, dentro de los principios de humanidad, los intereses de los trabajadores; pero sin lesionar hasta donde sea posible los intereses del capital.

En 1932 entra en vigor la Ley Federal del Trabajo.

En 1933 nace la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCDM).

En 1936 se constituye la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

En 1952 se fundó la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC).

En 1936 se crea la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FETSE).

En 1967 nació la Confederación Obrero Revolucionaria (COR).

En 1966 se conforma el Congreso del Trabajo (CT).

El 21 de mayo de 1970 entra en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo, misma que derogó la de 1932.

1.6. CONDICIONES DE VIDA DE LA CLASE OBRERA INDUSTRIAL EN MEXICO 1970-1980

A medida que la riqueza social aumenta, lo que le corresponde al obrero disminuye, esto quiere decir que aún cuando aumentan los bienes que el obrero consume, la satisfacción social que produce es menor.

Existen dos formas de depauperación del proletariado: la relativa es exclusiva de la clase obrera, ya que se relaciona con la extracción de plusvalía (explotación), y la absoluta que afecta tanto a los obreros como a los demás sectores de la población.

En la década de los 70's hubo varios cambios: la existencia de una crisis a nivel mundial, la economía mexicana tuvo altas tasas de crecimiento, las condiciones de vida de la clase obrera se deterioraron.

De 1950 a 1970 la explotación del proletariado, además de aumentar, fue abarcando nuevos sectores del campesinado, así como trabajadores artesanos.

Esta época de auge económico se caracteriza por una migración campesina a las ciudades, con un crecimiento de mano de obra ocupada en la industria y en los servicios. Esta mano de obra al convertirse en asalariada aumenta su productividad, y las tasas de explotación, pero disminuye la participación de los salarios en la producción industrial y en el ingreso nacional.

De 1962 a 1970 los salarios mínimos crecieron más que el costo de la vida, con lo que empieza una disminución de la pobreza absoluta.

En la medida que el capitalismo se desarrolla, se incrementa la necesidad de consumo de la clase obrera. Es la época en que se amplían las ramas industriales, nuevos productos son fabricados en el país; ya que se utilizan técnicas más modernas, se cambian las formas de producción atrasadas, se generaliza la mecanización, la cadena de montaje y se introduce la automatización.

Esta elevación del nivel de vida fortaleció a las organizaciones oficiales (CTM, CROC, CROM, etc), ya que ellas eran las encargadas de negociar con los patronos y el Estado ciertas mejoras salariales y prestaciones; la única condición para que este proceso se llevara sin tropiezos era, la sujeción de los sectores obreros más importantes a esas organizaciones obreras.

En los años 70's la crisis empobrece a los obreros. La creciente inflación, el control del aumento salarial, el desempleo y las exigencias de mayor productividad fueron los aspectos que contribuyeron en mayor medida a esa situación.

1.6.2 LAS RELACIONES LABORALES EN LA ORGANIZACION EL SINDICALISMO Y SU REPERCUSION EN LA EMPRESA

La fuerza de los trabajadores como individuos para negociar con su empleador y protegerse de tratamientos arbitrarios o injustos de su parte es limitado. Debido a este hecho, muchos trabajadores encuentran ventajoso negociar colectivamente con sus empleadores a través de un sindicato.

Debido a que las decisiones de personal están sujetas a las estipulaciones del contrato de trabajo y a la amenaza del sindicato, la administración de personal se vuelve complicada cuando los trabajadores se sindicalizan. También la gerencia debe tener la precaución de cerciorarse de que las políticas y prácticas de personal que afecten a los empleados se apeguen a lo estipulado en el contrato con el sindicato.

130349

En consecuencia, todo empleador debe estar relacionado con los sindicatos ya sea porque necesite negociar con ellos o porque siempre existe la posibilidad de que sus trabajadores puedan decidir sindicalizarse. Es esencial que todos los empleadores tengan cierto conocimiento y comprensión acerca de los propósitos y objetivos de los sindicatos, de las actitudes y procedimientos de los líderes sindicales y de las actitudes y procedimientos de los cuales los sindicatos organizan a los trabajadores y negocian contratos con los empleados.

Actualmente se crean las condiciones políticas para que el partido del gobierno negocie oportunamente el Tratado de Libre Comercio entre Canadá, Estados Unidos y México, asegurándose que en las Cámaras no existe una representación de la llamada Oposición política-partidista, que trate de obstaculizar la firma de un Tratado Económico de esta índole. Es de suponer, que actualmente el gobierno requiere ir tras la búsqueda de una nueva coyuntura, encaminada a la modificación de casi veinte leyes reglamentarias y de los artículos Constitucionales 3, 27, 130 y lógicamente el artículo 123; pilares fundamentales de lo que aún queda del llamado Estado de la Revolución Mexicana.

17 CAMBIO EN LAS RELACIONES LABORALES.

Durante varias décadas, los rasgos que caracterizaron al viejo modelo corporativo de relaciones laborales dominante en el país permanecieron prácticamente inalterados. De ellos se derivó un escenario estable y predecible, en el que ocurrían avances visibles y retrocesos turbios, por la apelación constante a la ideología revolucionaria en el régimen político y de uno de sus principales aliados, el movimiento obrero organizado.

Algunos aspectos de dicho modelo han sido trastornados por la crisis y las políticas de ajuste y modernización que surgieron. La reestructuración puesta en marcha desde 1983 hasta nuestros días no fue solamente de orden económico sino también sociopolítico. De ahí que los cambios no se limitan a los que con metas productivistas se introducen en el ámbito fábril. Alcanzan también al rol del Estado y a sus vínculos con los sindicatos, provocando una modificación drástica del contexto en que se desarrollan las relaciones laborales. Ambos aspectos se entrecruzan y en el marco de las políticas neoliberales, el enjuiciamiento al intervencionismo estatal se extiende a las instituciones y prácticas de este género en el mundo del trabajo, que se convierte en el símbolo de lo que debe ser cambiado para dejar de lado el atraso económico.

La catástrofe salarial, la afectación de los empleos, los ataques a las conquistas en la contratación colectiva, la ineficiencia del derecho de huelga, la ficticia unidad de las organizaciones en torno al Congreso de Trabajo, la pérdida de posiciones políticas en las elecciones de 1988 y la eliminación de liderazgos clave son, manifestaciones de la crisis por la que atravesó el corporativismo sindical en los 80's y que continúa en la actualidad.

El viejo modelo laboral corporativo se encuentra inmerso en un proceso de transición que involucra a sus actores, a los mecanismos e instituciones concebidos para resolver sus diferencias de los instrumentos que regulan sus relaciones.

Entre los principales rasgos de este proceso se encuentra la pérdida de poder del sindicalismo como el interlocutor de las políticas oficiales lo que los circunscribe cada vez más a papeles exclusivamente gremiales.¹³

A medida que se fortalece la capacidad de los empresarios para influir y beneficiarse de aquellas políticas, se debilita el carácter tutelar de la intervención gubernamental. Las viejas aspiraciones patronales encuentran así el clima propicio para realizarse.

Se ha producido también el cambio del patrón contractual tradicional, que evoluciona hacia otro, más flexible, en el que desaparece o disminuye la bilateralidad como forma de implementar las innovaciones tecnológicas o de la organización del trabajo; se afecta la estabilidad en el empleo, se reducen las restricciones en el uso de la fuerza de trabajo y se fijan nuevas formas de remuneración.

El origen de los cambios ocurridos se encuentra principalmente en los procesos de reconversión industrial, de privatización y de reorganización administrativa que, asociados a las estrategias modernizadoras, dan lugar a la reestructuración de las empresas. Las características de estos procesos varían, a su vez, en atención al sector de la economía en el que ocurren, a los sujetos involucrados y al tipo de obstáculos que las relaciones laborales oponen a la reestructuración.

Si se busca establecer el tipo de organización sindical que resultaría funcional a un nuevo modelo económico centrado en la productividad, no hay tampoco una sola alternativa de reemplazo. Desde el sindicalismo docil, despojado de las deformaciones a que dio lugar el corporativismo en este ámbito, hasta la gestación de sindicatos neocorporativos, que desempeñen el papel de verdaderos interlocutores del cambio son opciones posibles, con algún grado de presencia en el escenario sindical.⁷

No existe todavía una configuración del nuevo orden laboral asociada a la idea de modernización. La incertidumbre y las incógnitas predominan no sólo en el análisis sino también a nivel de prácticas sociales. Cuestiones claves, como la necesidad de que los actores asuman compromisos recíprocos en torno al reto de la productividad no pueden resolverse en la situación de desequilibrio en que hoy se encuentran las dirigencias obreras y los sindicatos frente al poder patronal.

CAPITULO II

DIFERENCIAS SINDICALES ENTRE MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA

2.1. SINDICALISMO.

El Sindicalismo es un movimiento obrero que considera al Sindicato como una unidad esencial de producción y distribución de la riqueza.

Los problemas laborales son importantes no sólo para los trabajadores y los empresarios, también afecta a los miembros de la sociedad en su papel de consumidores, votantes y contribuyentes. Los asalariados buscan mayor renta, una jornada más reducida, mejores condiciones de trabajo y seguridad en el empleo.

Los empresarios deben reclutar, formar y dirigir a los trabajadores con niveles salariales y en condiciones de trabajo que les permitan sobrevivir.

A los consumidores les interesa el poder adquisitivo de su renta real, que se refiere a la renta monetaria que ganan y a los precios que pagan.

Los poderes públicos deben formular políticas públicas referentes a cuestiones como la educación de la futura mano de obra; el nivel de oportunidades de empleo; la movilidad de la población activa entre las ocupaciones, ramas de actividad y regiones geográficas; los sistemas de relaciones industriales; los salarios; la protección de la salud y seguridad de los trabajadores; la inflación; la garantía de la igualdad de oportunidades en el empleo; los paros laborales y el control de los conflictos entre los trabajadores y empresarios.

La forma en que se resuelven estas cuestiones tiene consecuencias para la salud social y económica nacional e individual.

2.1.1 FUNCIONES DE UN SINDICATO

Una de las principales funciones de un sindicato es negociar y administrar el contrato de trabajo con el empleador, que cubra las condiciones de empleo para sus miembros. Su función también es proteger a sus miembros del tratamiento arbitrario y ayudar a resolver los conflictos que puedan existir con relación a su empleo.

El sindicato puede afectar en forma significativa el programa para el personal de la compañía y sus relaciones con los empleados. Proporcionándoles un mayor sentido de seguridad, fuerza e importancia en sus relaciones con los superiores, que en otra forma no tendrían como individuos, un sindicato puede ejercer una influencia de importancia en sus actitudes y en su comportamiento.

Cuando un sindicato es reconocido y certificado como agente de negociación, para sus empleados, una compañía puede usar el tiempo que previamente dedicaba a otras funciones de personal para negociar el contrato de trabajo y para discutir problemas y quejas con los representantes del sindicato, relativas a su administración. Las decisiones tales como las relativas a salarios, horas y condiciones de trabajo, en vez de que sean tomadas unilateralmente por el patrón, también pueden recibir la aprobación del sindicato. También tendrá que ejercerse un mayor cuidado de parte de la compañía en la formulación y cumplimiento de las políticas y reglamentos para el personal para asegurarse que todos los empleados de la organización sean tratados en una forma justa y consistente; puesto que un sindicato es rápido para descubrir y refutar cualquier inconsistencia en las acciones hacia el personal o injusticias en el tratamiento del mismo.

La habilidad de la gerencia para resolver problemas con los empleados en forma directa y rápida, es probable que quede reducida

cuando los empleados se sindicalizan. Los supervisores de primera línea son los que pueden encontrar particularmente que su posición relativa y su autoridad se han reducido y sus relaciones con sus subordinados se han hecho más difíciles debido a la presencia de un delegado sindical que desafía sus decisiones. No sólo se ve forzado el supervisor a asumir un aumento de responsabilidad para asegurar que el sindicato no viole el contrato de trabajo, sino que también puede encontrar que sus esfuerzos para mantener la eficiencia y la disciplina dentro de su departamento están sujetos al desafío del sindicato.

Los sindicatos en forma característica tratan de obtener participación en aquellas decisiones de compañías que afectan el empleo, la seguridad y bienestar de sus miembros. Específicamente, el sindicato puede tratar de extender su derecho de participación en decisiones de la gerencia, tales como las relaciones con: la localización de una nueva planta, la subcontratación de cierto trabajo, la introducción de cierto equipo y métodos de producción, la programación de la carga de trabajo, el establecimiento de estándares de producción y la determinación del contenido de los puestos. Si bien, una compañía puede ejercer autoridad exclusiva sobre estas y otras decisiones, reclamándolas como prerrogativas exclusivas de la gerencia, es posible que tales prerrogativas sean desafiadas por el sindicato o minadas por este. El sindicato pugna por ejercer mayor participación no sólo en la mesa de negociaciones, sino también por el procedimiento de quejas y por medio de presiones ejercidas en el trabajo en forma de huelgas y tácticas moratorias.

2.2 SINDICALISMO MEXICANO

2.2.1 LOS SINDICATOS MEXICANOS ANTE EL TLC..

La Universidad de Chicago fue escenario de la reunión Intercambio Trinacional: perspectivas populares sobre relaciones México-E.U.-Cánada, que se efectuó del 26 de Abril al 28 de Abril de 1991. A ella acudieron más de 50 representantes de movimientos populares, académicos y dirigentes sindicales de los tres países, con el fin de establecer un diálogo e intercambiar opiniones sobre las posibles repercusiones que el TLC provocará en cada nación.

Debido a la composición de los participantes y por la relevancia misma del tema, la reunión giró principalmente en torno a los aspectos laborales, pudiéndose apreciar en ella las semejanzas y discrepancias que sostienen las agrupaciones sindicales, de las que derivan, estrategias diferenciadas de cara al Tratado. Esta falta de homogeneidad no ha sido obstáculo para que el diálogo continúe, prueba de ello es el compromiso establecido para la realización de una segunda reunión trinacional en México.

Con el afán de contribuir a un debate abierto y plural sobre las posibles ventajas y desventajas laborales de la firma del TLC, presentamos un conjunto de entrevistas con dirigentes sindicales que asistieron a esa reunión."

ENTREVISTADOS:

Miguel Alonso Raya secretario de promociones económicas del sindicato nacional de trabajadores de la educación (SNTE).

Antonio Durán Aguirre secretario del sindicato mexicano de electricistas (SME).

Manuel García Urrutia miembro de la coordinación nacional del frente autentico del trabajo (FAT).

Jesús Martín del Campo miembro de la coordinación nacional de trabajadores de la educación (CNPE).

Tomás Martínez Sánchez coordinador general del área de investigación del centro sindical de estudios superiores de la confederación de trabajadores de México (CTM).

Se podría afirmar que en la reunión, a la que ustedes asistieron en Chicago hubo representatividad sindical de México, E.U. y Canadá ?.

Martínez Sánchez: respecto a otros eventos se incrementó en términos generales, el número de participantes. Por lo que atañe a México hubo una variedad de lo que se considera el mosaico sindical, pero, en mi opinión, faltaron la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y otras centrales obreras. Ahora bien, si consideramos el tema del encuentro, yo creo que estuvieron representadas las dos corrientes: la que se opone al TLC y la que está a favor.

García Urrutia (FAT): Yo encontré más representativa a la delegación de Canadá, en la que estuvieron todas las corrientes. Después ubicaría a México, representado por tres tipos de sindicalismo: el sindicalismo más tradicional, con la CTM; las nuevas vertientes de ese sindicalismo tradicional que hoy intenta reformular una estrategia diferente a través de la FESEBES, y aquel que se expresa con el movimiento independiente y democrático como la CNTE y el FAT. Por último, la delegación de E. U. que fue diversa, pero en la que estuvo la AFL-CIO que es la referencia más clara.

Quizá en el lado mexicano faltaron agrupaciones como la CROC, la Unión Obrera Independiente (UOI), el Movimiento Popular Independiente (MPI) y el Sindicalismo Autónomo (De protección a los patrones), pero creo que se debió a las dificultades que tienen estos sectores para vincularse a procesos de discusión más amplios, sin embargo, coincido en que ahí estuvieron las corrientes más representativas y que actúan con mayor presencia en el seno mexicano.¹⁵

¿Cuál fue la postura de los Sindicatos Canadienses y Estadounidenses respecto al TLC y Cuáles los argumentos más significativos ?

Alonso Raya (SNTE) Los canadienses hablan de un mayor desempleo, por la pérdida de 500 mil puestos de trabajo; el deterioro de sus salarios; de una marcada acentuación del territorio ecológico, de la pérdida de soberanía que está afectando.

Entre otras cosas, la imagen y el entorno de la parte de habla francesa como la de habla inglesa en Canadá. Consideran en suma, que ha sido un acuerdo desventajoso y que el futuro acuerdo Trilateral profundizará esta tendencia y la generalizará hacia México.

Los estadounidenses argumentaron que el TLC representa una seria amenaza a sus empleos, ya que lo único que ofrece México es mano de obra barata.

Esto induciría dicen, a que las empresas estadounidenses desplacen parte de sus capitales y procesos productivos hacia México, amenazando seriamente fuentes de trabajo a los estadounidenses.

Otro atractivo más para el desplazamiento de capitales hacia México es la poca vigilancia sobre la aplicación de la ley ecológica y de las demás leyes, porque a pesar de que ellos reconocen que existe una legislación laboral más o menos significativa, el problema es que no se aplica.

130349

Argumentaron también que nos irá mal porque se deterioraría más el medio ambiente por las empresas que se instalarían y que cada día quedarían menos protegidos los derechos laborales de los trabajadores mexicanos. Pero en ello hay una diferencia importante respecto de la posición de los canadienses: el rechazo al fast-track. Creemos que los estadounidenses son más realistas porque reconocen que la integración económica está dada, es un hecho y que el TLC es de una u otra manera inevitable. Lo que ellos consideran importante es influir en el Congreso de Estados Unidos y en el contenido mismo del acuerdo trilateral para preservar sus empleos y llegar a un acuerdo para elevar los salarios de los trabajadores mexicanos e intentar que las inversiones que se desplacen a E. U. sean acompañadas por condiciones que permitan garantizar las fuentes de empleo en aquel país.

Duran Aguirre (SME): Por el balance negativo que hacen los canadienses, es lógico que su actividad sea de pleno rechazo al TLC, pues este sería una ampliación del acuerdo que actualmente padecen y que ha modificado toda su estructura económica; al grado que según ellos el 75% de sus actividades se concentran ahora en el sector de los servicios. Por ello se plantean como objetivo no un nuevo tratado trilateral sino la derogación del acuerdo que tienen con E.U. pero al mismo tiempo plantean convertir en otro tipo de tratado entre Canadá y México que sea más de cooperación para el desarrollo, más popular, por así decirlo.

Los estadounidenses tienen un verdadero temor a las consecuencias del TLC, sobre todo por lo que se refiere a la pérdida de empleos; dicen que los beneficios del TLC únicamente serían para los empresarios yanquis que inviertan en México, pero no para la población estadounidense ya que México podía exportar a ese país, pero E.U. no podría hacerlo por la extrema pobreza de quienes habitamos este país.

Martínez Sánchez (CTMO): En el caso de los canadienses, que desafortunadamente no variaron su postura, nosotros objetamos el planteamiento que hacían acerca de la pérdida de empleos ya que en mi opinión se han perdido por la recesión mundial y no por el impacto del TLC.

¿ Que opinión tienen los Sindicatos Estadounidenses y Canadienses del sindicalismo Mexicano ?

Alonso Raya (SNTE): la impresión que se dio en la reunión de Chicago es que ellos piensan que los Sindicatos Mexicanos están totalmente subordinados al gobierno ya que lo único que hacíamos era expresar en nuestras intervenciones, la consigna dada ya por éste. No nos otorgaban ninguna capacidad de autonomía ni de decisión propia, sino que éramos vistos como simples instrumentos gubernamentales y, por lo tanto, como un sindicalismo precedido por caciques, antidemocrático y corporativo, que no tiene vida propia ni capacidad de acción.

Martínez Sánchez (CTMO): Ciertamente, tenían una imagen bastante negativa, sobre todo el sindicalismo que encabeza la CTM y CT. Pero todo parece indicar que esta imagen se debió a los contactos que los canadienses han tenido con el FAT con el frente sindical unitario y en general con el sindicalismo independiente.

Por ello intentamos explicar que no se trataba de incondicionalidad con el gobierno; que la CTM había reprobado y estaba en contra de la apertura que se hizo del ingreso al GAT y que todavía mantenía esa posición. Sin embargo, una evaluación más a fondo y considerando los cambios mundiales vemos la necesidad de entrar a la negociación del TLC y luchar por nuestra participación.

García Urrutia (FAT): Tienen una opinión francamente negativa de nuestro sindicalismo. Lo piensan como un sindicalismo de protección a los patrones, fuertemente ligado al Estado y que no representa una

garantía para que se cumpla la ley laboral ni para que se genere una distribución mas justa de la riqueza. Lo ubican como parte de un incentivo que se otorga a la inversión y le causa mucho temor de que se consolide en este nuevo intercambio comercial. No obstante a lo largo de las pláticas se dieron cuenta que hay otro sindicalismo que despliega esfuerzos por generar una relación distinta con el Estado y de que hay un sindicalismo independiente muy activo y dinámico con interlocutores valiosos.

¿ Qué posición tiene su organización sobre el TLC ? En qué fundamenta su decisión ?

Martínez Sánchez (CTMO): Nuestra posición, definitivamente, es la de apoyar la firma del TLC. Pero más que basarnos en estudios, estadísticas o investigaciones específicas para llegar a esta decisión, la CTM ha hecho consultas, a través de sus dirigencias, y la evaluación de estos años arroja resultados positivos, ya que se incrementó la inversión, regresaron capitales que se complementaron con inversión extranjera y hay esfuerzos empresariales para redefinir estrategias tendientes a consolidar una competitividad a mediano y largo plazo.

Sabemos también que el TLC va a impactar algunas áreas o empresas más atrazadas, pero el camino no es continuar protegiéndolas y dando más tiempo para que sigan produciendo bajo esquemas atrasados y no competitivos. Al apoyar el TLC estamos apoyando también la posibilidad de negociar, porque una posición de confrontación llevaría a la destrucción de muchos sindicatos.

Alonso Raya (SNTE): No hemos tenido una discusión de fondo. Estamos iniciando la reflexión sobre los pros y contras de este asunto; justamente por eso no podemos llevar proposiciones más acabadas a esa reunión. Sin embargo, el sindicato se ha venido transformando y preparando para dar respuestas a los cambios económicos y a la posible integración comercial con esos dos países, así como los acuerdos que se puedan establecer con la Cuenca del Pacífico.

Por ello entendemos que necesitamos un conjunto de planteamientos que tiendan a puntualizar con mayor detalle la participación del magisterio; y ello implica nuestra incursión directa en los planes y programas de estudio y en los contenidos de los mismos, así como también en el Programa de Modernización para ubicar perfectamente qué tipo de educación tenemos que impartir de cara a la crisis de productividad; que tipo de nación queremos construir, qué tipo de soberanía vamos a defender; qué tradiciones, costumbres y valores hay que preservar en una perspectiva de desarrollo, de mayor globalización también de la cultura y no en la defensa a ultranza de ellos, desde una visión estática de la realidad.¹²

El TLC exigiría una equiparación salarial, de las normas de protección ecológica y de las leyes laborales en los tres países?

Alonso Raya (SNTE): Sí, esto se presenta como una necesidad en el magistrado. Porque no vamos a poder elevar la calidad de la educación, no vamos a poder calificar a la mano de obra, si no tenemos trabajadores de la educación de tiempo completo; es decir, si no tenemos profesionales bien remunerados. Ello implica, evidentemente una revaloración de la educación pública para poder aspirar a tener trabajadores altamente calificados que permitan contribuir a que la industria mexicana ingrese a niveles de competitividad que no pueden lograrse con mano de obra semicalificada o, a veces, improvisada.

En el aspecto laboral, la Ley Federal del Trabajo en México tiene avances muy importantes y sería deseable que pudiera convertirse en el referente de una posible Carta de Derechos Laborales y Sindiales, pero se ve difícil que pudiera aceptarse en los otros países. Aun así, creo que hay puntos comunes que valdría la pena, respetando las particularidades, que se incorporan a las legislaciones por la observancia de su cumplimiento.

Duran Aguirre (SME): Debe iniciarse un proceso que tienda a la equiparación de la política laboral en los tres países. Sabemos que no puede darse por decreto, pero sí pueden comprometerse las autoridades de las tres naciones a fijarse bases mínimas para el arranque de este proceso.

De hecho, la propuesta sustentada por el SME en la reunión trinacional fue la de unificar las fuerzas sindicales en torno a una Carta de Derechos Laborales y Sindicales y a su inclusión en el TLC, bajo las siguientes condiciones:

- Que nuestra meta es la de hacer del TLC un vehículo de verdadera cooperación para el desarrollo de nuestros países.

-Que para alcanzar esta meta es esencial internacionalizar también los objetivos y acciones del sindicalismo de los tres países para dar forma a acuerdos unitarios de solidaridad que nos permitan hacer valer y ampliar los derechos obreros consignados a nuestras respectivas constituciones políticas, leyes laborales, contratos y demás convenios pactados con los patrones o con los gobiernos.

Que esta acción unificada de los sindicalistas de E.U., Canadá y Mexico deberá concretarse en la elaboración de un proyecto de carta de Derechos Sindicales y Laborales y en la Lucha por incluirla en el TLC.

Que el marco de referencia de esta carta deberá ser la declaración universal de los derechos sindicales y otras declaraciones similares.

Que la carta deberá contemplar la libertad de sindicalización de huelga, de contratación colectiva y todos aquellos consignados en nuestras respectivas legislaciones, luchando por generalizar los derechos más ventajosos para los trabajadores.

Igualmente, será necesario unificar en los tres países el mecanismo de definición del salario, a fin de iniciar un proceso que tienda a la uniformidad, tomando en consideración el nivel de los precios y los avances de la productividad; ya que, de no lograrse las profundas diferencias sólo probarían el deterioro generalizado de los ingresos, por que las empresas se trasladarán de un lugar a otro en busca de mano de obra barata y fácilmente exportable.

En el terreno de la contratación colectiva deberá realizarse un esfuerzo similar para uniformar, por rama industrial, las condiciones más ventajosas en materia de seguridad e higiene, capacitación, bilateralidad, prestaciones, etc.

Respecto a las reformas a la legislación laboral, por presiones del capital trasnacional, reivindicamos el derecho de velar por nuestros propios intereses en materia de soberanía, independencia y contra la intromisión externa en los asuntos nacionales.

Participación de los sindicatos en una evaluación permanente del TLC, para corregir errores y desviaciones que pudieran afectarnos o por considerar que no está sirviendo para los fines de desarrollo y prosperidad de nuestros pueblos.

Martínez Sánchez (CTMO): El derecho laboral y todas las demás leyes no pueden ser explicadas y comprendidas si se les ve aisladamente, porque corresponden a una serie de patrones culturales, a mecanismos de redistribución de la riqueza que se dan por diferentes vías etc. Tenemos que avanzar en la mejora de las condiciones laborales, pero entendiendo este avance como un proceso de inserción en el que deben quedar claros los esquemas socioculturales de cada país y a partir de ahí diseñar estrategias para elevarlas.

Así como se habla de globalización de la producción y de los mercados, ¿Existen condiciones para hablar de una globalización de la acción sindical ?

? Cuáles serían las bases que permitirían avanzar en esa dirección y cuáles sus obstáculos ?

Martín del Campo (CNTE): Hay puntos de convergencia que los sindicatos están obligados a tratar, y un primer aspecto de las bases mínimas, es la de proteger las conquistas laborales obtenidas en cada país, reconociendo y respetando procesos e historias diferentes. Otro aspecto sería la de romper las barreras particulares de cada gremio, rama o de cada sindicato, primero en cada uno de los tres países y luego entre ellos. Al parecer la reunión de Chicago sirvió para ello.

Un primer obstáculo para lograr la globalización de la acción sindical son las condiciones que el contexto político de cada país impone a los sindicalistas.

Otros obstáculos tienen que ver con las costumbres, tradiciones, reticencias⁷ e inercias que viven los sindicatos y que hablan más de una política de resistencia que de una acción ofensiva.

Durán Aguirre (SME): No sólo existen las condiciones, sino que la globalización de la acción sindical es indispensable para la sobrevivencia de nuestras conquistas y para su futuro mejoramiento.

Por ello es necesario asumir como bases mínimas la unidad de criterios y la unidad de acción. Aunque por ahora el obstáculo más grave es la subordinación de algunos sindicatos ante sus gobiernos, especialmente Mexico.

Martínez Sánchez (CTM): Yo propuse una redefinición de la estrategia sindical frente al proceso de globalización de la economía, pero fue rechazadas en la reunión bajo el adjetivo de utópica. Ella consistía en redefinir el papel de los organismos confederados internacionales ante el quebrantamiento del sindicalismo que era

apoyado por Moscú, es decir, la Federación Sindical Mundial y que se ha debilitado, para que integrara un sólo organismo. Así mismo que, a través de los Secretariados Profesionales Internacionales, se buscará un mayor esfuerzo de integración por rama industrial y regional.

Todavía existe gran resistencia y escepticismo a un internacionalismo proletario y se piensa en soluciones domésticas. Pero, independientemente de las afinidades o no de los distintos sindicalismos, es necesario definir estrategias y un elemento indispensable para desarrollarla sería la apropiación de la tecnología para establecer un intercambio informativo basado en la implantación de un "código" sindical.

¿ Que evaluación podría hacerse de la reunión ?

Martínez Sánchez (CTMO): Fue muy acertada. El hecho de que los sindicatos esten nuevamente en las planas de la prensa y en los medios informativos, quiere decir, que existen, que no estamos en crisis como algunos aseguraban, y ello es estimulante. Porque más allá de todo análisis académico, en los que se asegura que el sindicalismo está por lo suelos, existe una fuerza que obviamente debe buscar su estrategia para tomar posición en este contexto, pero demuestra que los sindicatos tienen aún vitalidad.

Martín del Campo (CNTE): En particular me sirvió para precisar cuáles son los estereotipos con que los sindicalistas de cada país nos movemos respecto de los otros. Pero en un sentido más general, sirvió también para acercarnos a un primer diagnóstico de que las cosas están cambiando en serio.

Alonso Raya (SNTE): Fue un intercambio muy útil, y aún cuando no compartimos la posición de los canadienses, creo que de todas maneras no fue una arma; hay que tomar en cuenta los efectos y consecuencias del TLC. Esto va a propiciar que los sindicatos mexicanos intensifiquemos nuestras discusiones y abramos cauces a un debate responsable.

Duran Aguirre (SME): Como primer paso fue muy positiva. Permitió conocer opiniones y propuestas. Habrá que mantener el paso si queremos que se traduzca en resultados.

García Urrutia (FAT): Fue muy provechoso, aunque en Chicago iniciamos un diálogo que se debió dar en Mexico entre sindicalistas que estamos procurando generar una nueva estrategia, un nuevo tipo de sindicalismo, con todo y sus limitaciones. Pero finalmente, se ha abierto ese espacio y ello inaugura un diálogo novedoso que abre perspectivas reales y serias para acciones comunes. Así mismo, creo que se logró ubicar una corriente de opinión que confronte al sindicalismo tradicional que ayude a su transformación, a partir de generar consensos de una nueva manera. Un acuerdo al que se llegó por ejemplo, fue el de realizar en México un encuentro sindical trinacional, promovido por telefonistas y electricistas, en el que se invite a todas las corrientes sindicales, y no existen muchos antecedentes de esta

2.3 SINDICALISMO ESTADOUNIDENSE.

El sindicalismo, se estableció firmemente dentro de la estructura institucional de la economía americana en el periodo de 1933-1955.

En este periodo florecieron el sindicalismo y la negociación colectiva. Nacieron nuevos sindicatos y se expandieron los más antiguos.

En Marzo de 1933, Franklin D. Roosevelt fue elegido presidente de E.U., la nueva administración lanzó una amplia gama de programas encaminados a sacar a la economía de la inflación conocida como el New Deal.

2.3.1 LA NATIONAL INDUSTRIAL RECOVERY ACT (NIRA).

La National Industrial Recovery (Ley Nacional de Recuperación Industrial). Permitía a los trabajadores organizarse y negociar colectivamente sin interferencias de los empresarios. Aunque dicho apartado resultó imposible de aplicar y la NIRA fue declarada más tarde inconstitucional, algunos sindicatos aprovecharon la oportunidad que se les brindaba para lanzar campanas de afiliación.

2.3.2 LA NATIONAL LABOR RELATIONS ACT (NLRA).

La NLRA es la ley laboral más importante de las aprobadas hasta ahora. La política básica de E.U. con respecto a las relaciones laborales se establece en el título I, que dice:

"La política de los Estados Unidos es eliminar las causas de determinadas obstrucciones importantes al Libre Comercio y de mitigarlas y eliminarlas cuando han surgido fomentando la negociación colectiva y protegiendo el ejercicio por parte de los trabajadores de la plena libertad de asociación, organización y designación de los representantes de su propia elección con el fin de negociar sus terminos y condiciones de empleo u otra ayuda o protección mutuas."

Con el fin de llevar a cabo esta política, la Ley Wagner estableció la National Labor Relation Board (Junta Nacional de Relaciones Laborales) (NLRB), otorgándole poder para investigar las prácticas laborales injustas y dictar órdenes aplicables por tribunales federales, que obligaran a los empresarios a cesar tales prácticas. La Ley también disponía que la NLRB podía llevar a cabo elecciones de representación para determinar el sindicato que los trabajadores deseaban que los representara en la negociación con sus empresarios en caso de que así lo desearan. Si un sindicato específico gana unas elecciones es declarado "agente negociador exclusivo" de todos los trabajadores de la unidad de negociación especificada. Se prohíbe la negociación individual de los empresarios sobre los salarios, la jornada laboral y las condiciones de trabajo con cualquier trabajador de esa unidad de negociación.

2.3.3. AMERICAN FEDERATION OF LABOR (AFL).

La Federación Americana del Trabajo es básicamente una Asociación Voluntaria de Sindicatos Nacionales de Oficios. Cada una de estas organizaciones nacionales o internacionales era autónoma e insistía en tener la jurisdicción exclusiva en su respectivo oficio. Los sindicatos nacionales de oficio centraban la atención en los objetivos económicos.

Su prestigio y fuerza se basaban principalmente en su control de la oferta de trabajo y, por consiguiente, en su poder frente a los empresarios. Dado que la propia AFL no era una organización de negociación colectiva tenía poco poder en relación con los sindicatos nacionales. Estos dependían menos de ella que ella de estos. Los sindicatos nacionales también estaban subordinados a las federaciones locales, las centrales urbanas y las federaciones de estado, con objeto de impedir que interfirieran en la jurisdicción del sindicato nacional.

La debilidad de la AFL en comparación con los sindicatos nacionales mermó los esfuerzos realizados por los líderes para resolver los

conflictos entre los sindicatos, haciendo que la federación tuviera problemas con las rivalidades jurisdiccionales durante toda su historia.

Como consecuencia de su debilidad, la AFL no pudo más tarde, impedir la discriminación racial o la corrupción de alguno de sus miembros ni vencer las objeciones de los poderosos sindicatos de oficios a afiliarse a los trabajadores no cualificados y semicualificados.

La AFL no consiguió influir en los gigantes industriales, y los afiliados a la federación experimentaron un lento crecimiento durante la primera década.

2.3.4 COMMITTEE FOR INDUSTRIAL ORGANIZATION (CIO).

Un aspecto que favoreció a la organización de sindicatos creada por el cambio de la opinión pública y la favorable actitud del gobierno federal intensificó la lucha en el seno de la AFL. John Lewis, del United Mine Workers (Sindicato de mineros) (UMW) y otros defensores del sindicalismo industrial se revelaron contra la aparente incapacidad de la AFL para capitalizar las oportunidades organizativas que brindaba el momento.

Lewis y el grupo de dirigentes sindicales, formaron el Committee For Industrial Organization (Comite para la Organización Industrial) en 1935.²⁰ Los trabajadores estaban demandando espontáneamente la sindicación en las industrias de producción en serie, pero poca ayuda podían obtener de la AFL. Su presidente William Green, parecía que deseaba afiliarse a estos trabajadores, pero no tenía poder debido a la oposición de las fuerzas líderes de los sindicatos de oficios de la federación.

La cuestión se resolvió finalmente en la convención celebrada por la AFL en 1935. Esta rechazó por mayoría aceptar a los sindicatos industriales que cubrían las industrias de producción en serie. El Consejo Ejecutivo ordenó al Committee For Industrial Organization que se disolviera. Cuando éste se negó los sindicatos afiliados al Comité fueron expulsados por fomentar el sindicalismo doble, que a los ojos de los líderes de la AFL era una de las ofensas más imperdonables que podían cometer los dirigentes sindicales.

En 1938 la AFL expulsó a los sindicatos disidentes y el Comité cambió su nombre por el de Congress of Industrial Organization (Congreso de Organizaciones Industriales)(CIO), y redobló sus esfuerzos organizativos.

Los éxitos del CIO supusieron un desafío para la situación que tenía la AFL en el movimiento obrero americano y demostraron que era posible organizar a los obreros industriales en fuertes sindicatos.

Los anteriores sindicatos pensaban que estos trabajadores no podían organizarse y negociar eficazmente, por que, a diferencia de los sindicatos de oficios, no podían controlar la oferta de trabajo. También se creía que los sindicatos industriales no podían adquirir la fuerza suficiente para impedir que la competencia antisindical minara su posición.

2.3.5 FUSION DE LA AFL Y EL CIO.

Los intentos de fusionar la AFL y el CIO, que habían continuado de intermitente desde la división inicial en 1935, se vieron estimulados por algunos factores en la década posterior a la Segunda Guerra Mundial.

Quizá la consideración más importante fue la atmósfera política cada vez más hostil en que se encontraban los sindicatos. Esta hostilidad

130349

se manifestó en la aprobación de la Ley Taft-Hartley de 1947 y de medidas legislativas antisindicales en varios estados al final de la Guerra.

Otro factor que impulsó la fusión fue el relativo estancamiento del número de afiliados en la década de 1950.

Fueron muchos los factores que contribuyeron al estancamiento del crecimiento de los sindicatos durante la década de 1950, pero estos llegaron a la convicción de que uno de los más importantes, junto con la legislación antisindical, fue la rivalidad entre los sindicatos de la AFL y el CIO, que se vio facilitada por la Ley Wagner y por los procedimientos de las elecciones de representación.

Durante mucho tiempo la AFL y el CIO tuvieron diferentes conflictos, como consecuencia firmaron en 1953 un pacto de no agresión que fue la causa para la fusión de estos dos años más tarde.

Otro aspecto importante que ayudó a la fusión fue el número de afiliados de la CIO, que en un momento dado había amenazado con superar al de la AFL.

Como consecuencia de estos factores, las dos federaciones independientes se fusionaron para formar la AFL-CIO en Diciembre de 1955.

A partir de la fusión, el movimiento sindical ha entrado en una nueva fase de su desarrollo evolutivo. Entre los hechos más destacados de este período se encuentra la aprobación de medidas legislativas federales para regular los asuntos internos de los sindicatos; una revolución social referente al tratamiento de las minorías y las mujeres trabajadoras en la población activa, los rápidos cambios experimentados por la población trabajadora como consecuencia del desarrollo

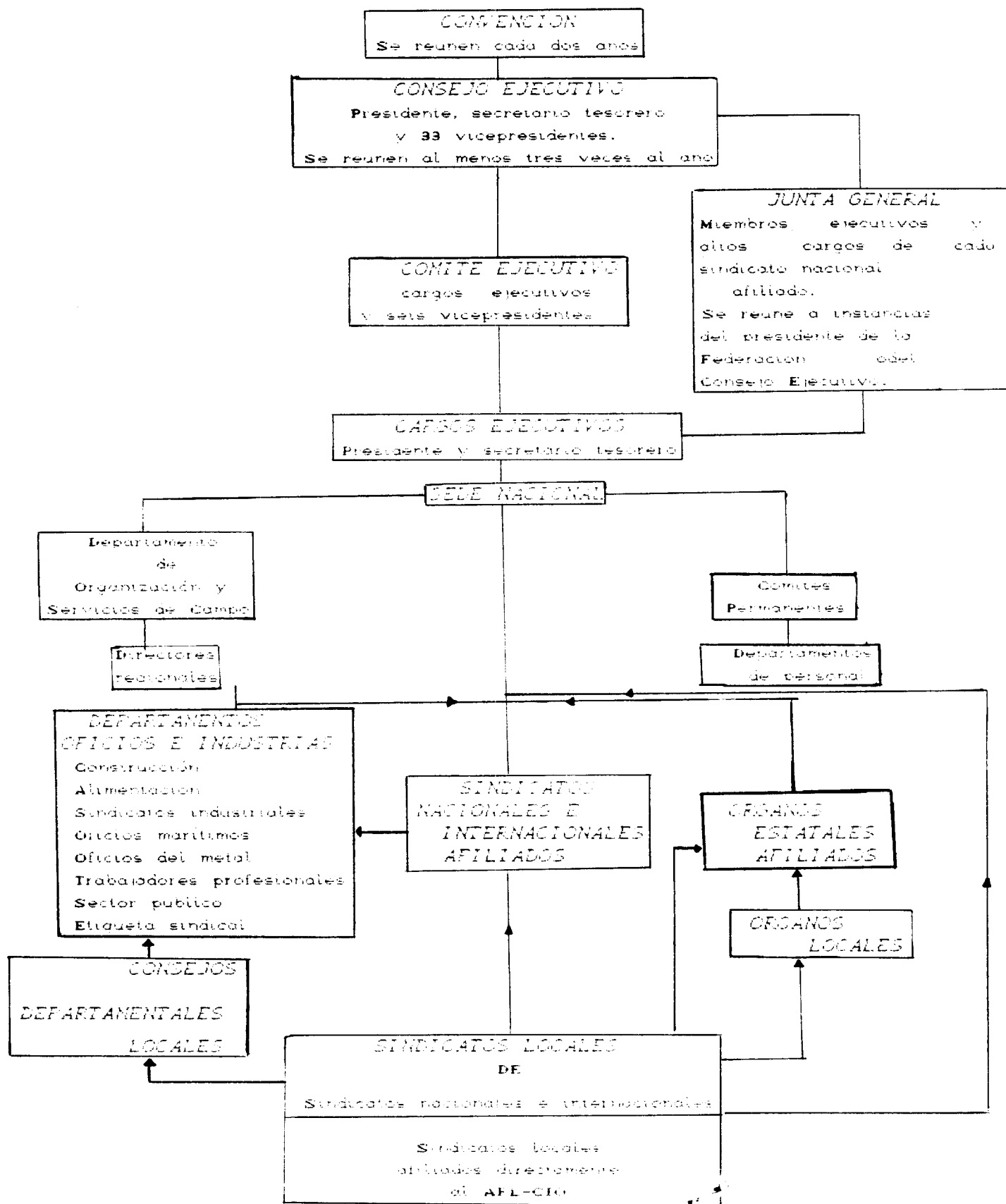
tecnológico y los desplazamientos estructurales de la demanda de trabajo; la antipatía social sobre la necesidad de que existan sindicatos; la intensificación de la competencia internacional; la fusión de las compañías multinacionales, y el desarrollo de métodos empresariales más sutiles para impedir la difusión del sindicalismo que las tácticas de confrontación directa de épocas anteriores.

2.3.6 ESTRUCTURA DE LA AFL-CIO.

La estructura de la AFL-CIO tuvo pocas modificaciones. La constitución de la AFL-CIO, adoptada en la convención fundacional de 1955, otorga el poder supremo de gobierno a la convención bienal (cada dos años). Las organizaciones afiliadas de las cuales las más importantes son los sindicatos nacionales, están representadas en las convenciones de acuerdo con el número de afiliados que pagan cuotas. Los asuntos de la AFL-CIO son resultados entre las convenciones por sus cargos ejecutivos, ayudados por el consejo ejecutivo, el Comité Ejecutivo y la Junta General.

La Constitución de la AFL-CIO establece ocho departamentos de oficios e industrias. El departamento de sindicatos industriales se añadió para integrar los sindicatos del CIO en el momento de la fusión, aunque también pueden pertenecer a él los sindicatos industriales de la AFL. La importancia de la sindicación para el trabajo de la federación queda patente en la creación de un departamento de sindicación independiente con su propio personal, que se encuentra bajo la dirección general del presidente.

ESTRUCTURA DE LA AFL-CIO.



2.3.7 LABOR MANAGEMENT REPORTING AND DISCLOSURE ACT. (LEY LANDRUM-GRIFFIN).

La Ley Grandum Griffin (Ley Sobre Control de las Prácticas Sindicales y Empresariales), prohibía a los dirigentes sindicales condenados por cualquiera de los delitos especificados en una lista, ocupar cargos durante cinco años después de cumplir su condena o encarcelamiento. La Ley también eliminaba los impopulares juramentos de no ser comunista que la Ley Taft-Hartley exigía como condición para utilizar las protecciones de la NLRB.

El aspecto más importante de esta Ley es, que responsabiliza al gobierno federal de la regulación de los asuntos internos del movimiento obrero desde el sindicato local hasta la federación.

2.3.8 TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO.

Algunos de los aumentos más importantes experimentados por la afiliación sindical, durante las décadas de 1960 y 1970 tuvieron lugar, en las organizaciones de trabajadores del sector público.

Existen algunos factores que implican el crecimiento de los sindicatos de trabajadores del sector público. En primer lugar, el empleo ha aumentado en este sector significativamente, sobre todo en los estados y municipios.

El número de afiliados de los sindicatos del sector público ha aumentado más de prisa que el empleo, por lo que tiene que haber otros factores que han estimulado el incremento de la afiliación. Aunque es difícil generalizar debido a la diversidad de las condiciones de empleo de la administración, parece que algunos destacan como fuerzas básicas que aumentan la negociación colectiva en el sector público. Uno de ellos ha sido la tendencia de los sueldos de los funcionarios a ser inferiores a los del sector privado, lo que crea la necesidad de organizarse.

La sindicación de los empleados del sector público también se ha visto estimulada por otros factores.

La AFL-CIO se vio obligada a buscar nuevos territorios de sindicación para contrarrestar la disminución del número de afiliados de las fortalezas sindicales tradicionales. Como consecuencia, algunas organizaciones profesionales, como la National Education Association, abandonaron su posición a la huelga con el fin de competir con su rival, la American Federation of Teacher. No hay duda de que la convergencia de filosofía y las tácticas de las organizaciones profesionales y sindicales contribuirá a que estas se fusionen o cooperen para conseguir que los renuentes administradores públicos y los parlamentos satisfagan sus objetivos.

2.3.9 TRABAJADORES TECNICOS Y CIENTIFICOS.

Los factores que fomentan y desalientan la sindicación de los trabajadores técnicos y científicos se pueden observar en el caso de los sindicatos de ingenieros, que crecieron durante la Segunda Guerra Mundial, pero que disminuyeron de nuevo en la década de 1950. Aunque existen algunos casos de unidades activas de negociación llegó, a la conclusión de que actualmente son pocas las razones que animan a estos trabajadores a sindicarse para negociar colectivamente. Parece que los ingenieros creen que los méritos personales les permiten ascender y, por lo tanto, consideran innecesaria la negociación colectiva. Por otro lado, la escasez de los trabajadores de esta categoría que se produjo a principios de los años cincuenta elevó considerablemente sus sueldos iniciales. Sin embargo, su número ha aumentado rápidamente desde entonces, y muchos de los ingenieros más recientes no sólo son relativamente jóvenes y móviles, sino que también tienen expectativas de ascender. En este caso también los sistemas de personal informales y

muy poco estrictos y la fusión de la autoridad dentro de los departamentos actuales de ingeniería fomentan la negociación individual.

Entre las razones que se aducen para explicar la mayor tendencia de los ingenieros mayores a sindicarse se encuentran las siguientes: los salarios de estos trabajadores tienden a ser elevados al principio, pero se nivelan relativamente pronto; los empleados de mayor edad tienen menos poder negociador debido a que pierden movilidad, o porque están muy especializados, porque están más asentados que los ingenieros más jóvenes, y los rápidos avances de la ciencia y la tecnología dan un gran valor a los trabajadores que están formándose o que han terminado sus estudios recientemente, lo que crea inseguridad en los ingenieros de mayor edad.

Por otro lado, los empresarios han fomentado algunas veces los sindicatos entre los ingenieros, para evitar que estos fueran afiliados por sindicatos industriales, porque consideraban que la negociación colectiva era algo favorable.

En algunos casos, por lo menos, los sindicatos de ingenieros han conseguido elaborar procedimientos eficaces de reclamación y negociación. Sus reivindicaciones se referirán probablemente a los meritocráticos utilizados por las prácticas de personal informales y poco rigurosas.

2.3.1.0 LOS TRABAJADORES AGRARIOS.

La agricultura es el sector en el que el sindicalismo ha sido menos capaz de penetrar. Aun cuando sea una rama de actividad en declive que representa menos del 3% de todo el empleo, existe una gran sector agroindustrial. A fines de los años sesentas y durante toda la década de 1970, la United Farm Workers (Sindicato de trabajadores agrarios),

perteneciente a la AFL-CIO ,atrajo la atención de la nación por sus intentos de sindicarse a ciertos segmentos de este sector en California y, en mucho menor grado, en Arizona, Texas y Florida.

El conflicto entre los Teamsters y el United Farm Workers en California llevó a la aprobación en 1975 de la Agricultural Labor Relations Act (Ley de relaciones laborales agrarias) en este estado. La Ley, de ámbito estatal, disponía la creación de una Agricultura Labor Relations Board (Junta de relaciones laborales agrarias) formado por cinco miembros cuyo objetivo era supervisar las elecciones y transmitir las prácticas laborales injustas. Antes de su aprobación, muchos empresarios agrarios de California habían intentado que los trabajadores agrarios quedaran englobados en la National Labor Relations Act con el fin de regular las actividades sindicales. Sin embargo, el United Farm Workers de Chávez se había opuesto a ser incluido en las enmiendas Taft-Hartley a la Ley, que consideraba demasiado débiles para permitir crecer a los sindicatos.

También es improbable que estos sindicatos tengan interés en arruinar a los empresarios, aun cuando pudieran hacerlo. Una vez que se establece la negociación colectiva, los líderes sindicales suelen tener tanto interés, por lo general, en la salud económica de sus sectores como los empresarios. La negociación colectiva ha demostrado ser una institución muy flexible, basada en la búsqueda de una avenencia entre los intereses de los empresarios y los trabajadores, y es claramente adaptable a las condiciones agrícolas.

Otra cuestión es el grado de influencia de la legislación en la sindicación de los trabajadores agrarios. Es evidente que el hecho de que la National Labor Relations Act no los incluya, no prohíbe la negociación colectiva, sino que lo único que ocurre es que no existe ningún medio para resolver las cuestiones de representación y regular las prácticas laborales injustas.

2.3.1.1 LAS MINORIAS Y LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES OBRERAS

Un acontecimiento vital ocurrido en el mercado del trabajo nacional de E.U. a partir de la década de 1960 han sido los intentos de las minorias raciales y de las mujeres de acceder a una gama más amplia que antes de empleo ocupacional.

La creciente proporción de mujeres existente en la población activa ha planteado importantes retos a los sindicatos.

Parte de la explicación del bajo número de mujeres sindicalistas reside en el hecho de que muchas trabajan en ocupaciones que los sindicatos han tenido dificultades para organizar.

En 1974 se formó la Coalition of Labor Union Women (Coalición de mujeres sindicalistas. En 1977, la AFL-CIO superó sus reservas iniciales sobre esta organización y le dio su respaldo.

La coalición se ha concentrado en cuestiones como la legislación que considera el embarazo como incapacidad, las regulaciones sobre seguridad e higiene, les niegan el acceso a determinados puestos de trabajo, y la presentación de propuestas para la creación de un amplio programa de guarderías.

El ataque contra la Legislación Protectora de algunos grupos de mujeres y sindicalistas femeninas ha suscitado una gran controversia. La campana ha alertado a los sindicatos de que estas leyes tan generales no tienen en cuenta la amplitud de las capacidades, preferencias y aptitudes de las mujeres. Estas medidas legislativas, constituyen una forma de discriminación sexual, postura que ha sido adoptada por la U.S. Equal Employment Opportunity Commission (Comisión de Igualdad de Oportunidades en el empleo de E.U.).

2.4. SINDICALISMO CANADIENSE.

El movimiento sindical en Canadá nace y se desarrolla bajo la influencia sindical en Gran Bretaña y E.U. El desarrollo del movimiento obrero en Canadá siempre ha estado ligado al de su vecino, sin olvidar que en Canadá el sindicato local es una sesión de un sindicato internacional o nacional y que también existen sindicatos independientes que no pertenecen a ninguna central canadiense ni estadounidense.

En 1980 casi la mitad de los sindicalizados (47.4%) pertenecía a sindicatos locales que, a su vez, se encontraron afiliados a sindicatos internacionales, lo que significa que eran sindicatos cuya oficina matriz se ubicaba en E.U. 50% estaba afiliado a sindicatos nacionales o regionales; el resto pertenecía a sindicatos locales ligados a una central sindical o a organizaciones locales independientes. En algunos casos ocurre que en las sesiones canadiense forman parte de los mismos distritos que las sesiones locales de los estados vecinos en E.U. Pese a este fenómeno, en la práctica, los distritos canadienses tienen la autonomía considerable adquirida como resultado de luchas políticas originadas en los años sesenta.

Esta tendencia se ha revertido en los últimos diez años, ahora 23% se los sindicatos son canadienses y solamente el 6% son internacionales, por el contrario, 71% son sindicatos independientes o sindicatos que tienen una contratación colectiva directamente sindical.

Para entender esta particularidad del sindicalismo canadiense hay que remontarse a los inicios del siglo XIX, cuando se caracterizó por ser un movimiento fragmentado regionalmente, hecho explicable si se considera la amplitud geográfica del país y las condiciones climatológicas tan adversas que impedían la frecuente comunicación entre las provincias. Aunado a esto, existía una economía básicamente agraria orientada al individualismo, profundizado por la falta o ausencia de

vías de comunicación y transporte. La población trabajadora estaba compuesta por una diversidad de razas, religiones e idiomas; por último, durante este período y ya iniciando el siglo XX, la influencia de las ideas emanadas del derecho británico fueron de enorme importancia, estas consideraban a los sindicatos como organizaciones que directamente obstaculizaban la libertad del libre comercio y por lo tanto debían ser vistas con desconfianza por las autoridades canadienses.

A finales del siglo XIX el panorama cambió resueltamente, se crearon sindicatos nacionales e internacionales que desafiaron a la clase dominante imbuida⁶² del derecho consuetudinario británico y paralelamente se desarrolló una corriente sindical autonomista que fue ganando espacio con los años.

En sus inicios, los sindicatos tendían a organizarse por oficio, dejando fuera aparte de la mano de obra calificada con los trabajadores no especializados; a partir de 1930 aparecieron pujantes sindicatos industriales, básicamente en Quebec y Ontario que son las provincias más industrializadas.

En 1980, estas detentaban 27.6% en Quebec y 36.4% en Ontario del total de sindicalizados, justamente las dos provincias que más se opusieron al TLC canadiense y que en la actualidad también cuestionan la participación de México, en especial, debe considerarse que estas dos provincias son las más beneficiadas de la actual relación comercial de México con Canadá.

En particular Ontario, que importa un considerable volumen de autopartes mexicanas.

Históricamente, la provincia de Quebec se ha distinguido por su militancia sindical; desde los años 60 las tendencias autonomistas tomaron fuerza argumentando que existían suficientes diferencias

culturales y sociales como para aceptar el control, excesivo que ejercía la dirección sindical estadounidense sobre las filiales canadienses. En 1921, 72.9% de los sindicalizados eran miembros de sindicatos internacionales, en los años sesenta sumaban 71.9% y en la actualidad no llega a más de 6% .

Este proceso de autonomía, por parte de las organizaciones canadienses, no fue sencillo, el movimiento sindical del sector público jugó un papel de importancia junto con la federación de asuntos sociales (ONS). En 1963, el sector manufacturero, en especial el dedicado a la producción de pulpa de papel, rompe con los sindicatos internacionales y funda el Pulp and Paper and Woodworkers of Canadá, en la provincia de Columbia Británica y en 1974 se crea el Sindicato Canadiense de Trabajadores del papel, que junto con el Sindicato Canadiense de la Fundación Pública, representan en mayor número de trabajadores ubicados en este sector clave de la economía, siendo ambos sindicatos canadienses.

En años posteriores, los sindicatos internacionales aceptaron conceder mayor autonomía a las secciones canadienses; uno de los casos más interesantes en este sentido es el movimiento sindical de los trabajadores del automóvil, que actualmente forman el Sindicato Nacional de Trabajadores del Automóvil, independizado de toda central sindical internacional desde hace algunos años, al igual que los trabajadores forestales. No únicamente la filiación a una matriz internacional es de importancia, todo lo referente a la legislación laboral y su relación con la negociación del contrato colectivo de trabajo significaron también uno de los aspectos más escabrosos en torno al actual TLC.

CAPITULO III

ASPECTOS IMPORTANTES A CONSIDERAR PREVIOS A LA FIRMA DEL TLC

3.1 BASES DE ENTENDIMIENTO Y COOPERACION LABORAL ENTRE MEXICO , ESTADOS UNIDOS Y CANADA

ANTECEDENTES

I.- Las partes comparten el interes de promover los derechos de los trabajadores en sus respectivos países, lo que incluye la mejoría de su nivel de vida, un trabajo seguro y en un ambiente higienico con las adecuadas prestaciones medicas y económicas de la seguridad social. Todo ello dentro del marco democrático de los tres países.

II.- Las partes desean promover adecuada cooperación en áreas de interes común con estricto respeto para la soberanía y los sistemas jurídicos de cada país, a traves de estos esfuerzos comunes y compartir e intercambiar información respecto de la eficacia de sus programas y servicios.

III.- Al hacerlo, las partes tienen en consideración las diferencias que por lo pronto se hacen evidentes entre sus sistemas económicos y regímenes laborales, por lo que entienden que en todo caso deberán tomarse en cuenta:

El regimen estadounidense de las relaciones laborales se funda en la existencia de leyes federales y leyes estatales y, además en una abundante colección de antecedentes jurisprudenciales sin olvidar las decisiones de la junta Nacional de Relaciones Obreras. Además, los Estados Unidos de America son parte de varios convenios con la Organización Internacional del Trabajo.

El sistema mexicano de relaciones laborales se funda, como punto de partida en la Constitución mexicana

Y en particular (sin ser su única disposición laboral) en el artículo 123 que constituye en lo esencial, un conjunto de derechos mínimos y obligaciones máximas de los trabajadores. Estos derechos aparecen reglamentados por la Ley Federal del Trabajo dictada por el Congreso de la Unión. Los estados no cuentan con legislación laboral propia, ni tampoco al D. F. . Hay además una jurisprudencia abundante producida por la Suprema Corte de Justicia de la nación y por los Tribunales Colegiados de Circuito sin olvidar los convenios entre la OIT suscritos por Mexico que tienen en el país el valor de leyes reglamentaria de la Constitución.

En cuanto al regimen Canadiense de relaciones laborales, podemos agregar que es similar al estadounidense muy diferente al nacional.

Por su mayor importancia para conocer la realidad social y laboral en Mexico, E. U. y Canadá, resulta conveniente analizar los convenios colectivos que tienen las condiciones de trabajo de cada país, así como sus sistemas de seguridad social.

Las partes acuerdan, en un principio, los siguientes puntos:

I Para hacer efectivos los beneficios que derivan de estas bases las partes desarrollarán las actividades que despues se especifican o pueden ser acordadas posteriormente, todo ello dentro del más espíritu de cooperación.

II Las partes convienen en realizar intercambios de información y otras formas de cooperación como las descritas en el siguiente punto, dentro del contexto de la Comisión Trinacional Mexico-Estados Unidos-Canadá.

III Las áreas de cooperación e información incluirán lo siguiente:
A) Medidas de seguridad e higiene.
B) Condiciones generales de trabajo, incluyendo normas de trabajo y su aplicación.

- C) Procedimientos de solución de los conflictos de trabajo.
- D) Convenios colectivos para la mejoría de las condiciones de trabajo.
- E) Sistemas de seguridad social.
- F) Instituciones de crédito para los trabajadores en la compra de artículos de consumo duraderos y para vivienda.
- G) Estadísticas laborales.
- H) Calidad y productividad.
- I) Otras áreas que puedan ser acordadas conjuntamente.

IV Las medidas de cooperación que se lleven a cabo a partir de las presentes bases, deberán fundamentarse en los principios de equidad, justicia y beneficio mutuo. Esa cooperación puede ser puesta en práctica a través de:

- A) Intercambio de delegaciones, profesionales y profesionistas a efectos de estudio de los sistemas laborales de los tres países.
- B) Intercambio de información sobre promedios, reglas y procedimientos, incluyendo publicaciones y monografías.
- C) Organización de congresos, seminarios, talleres y encuentros.
- D) Proyectos de investigación conjuntos.
- E) Otras formas de cooperación que pueden ser mutuamente acordadas.

V Todas las actividades que se promueven en cumplimiento de estas bases, quedarán sujetas a las leyes y otras disposiciones aplicables vigentes en México, E. U. A. y Canadá y no representarán obligación alguna derivada de un tratado en términos del Derecho Internacional.

VI La naturaleza y extensión de las medidas de cooperación a adoptarse con fundamento en estas bases, deberán concretarse a convenios negociados y estarán sujetos a la disponibilidad del personal y fondos autorizados para los fines que se persiguen.

Cada parte se hará cargo de los costos que deriven de su propia participación, salvo acuerdo en contrario.

3.2.LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LOS DERECHOS HUMANOS

EN LA AMERICA LATINA

El aporte de la Organización Internacional del Trabajo a la protección internacional de los derechos humanos en general y de la libertad sindical y de los derechos de los trabajadores en particular, es un extremo universalmente valorado y conocido. Una extensa producción bibliográfica demuestra el especial interés que la doctrina ha prestado a esta cuestión. Aunque esta acción de la OIT ha provocado a veces encontradas opiniones, nadie duda de su significación e importancia.

Pero la obra de la OIT en la materia ha sido estudiada casi siempre en su aspecto universal sin prestar particular atención a su proyección latinoamericana, ya sea en cuanto a lo que este respecto resulta de las conferencias de los Estados de América miembros de la Organización como conferencia a la labor del Comité de Libertad Sindical y a los diversos procedimientos llevados a cabo en nuestro continente ante situaciones violatorias de las libertades sindicales y de los derechos humanos.

Es nuestra intención, luego de efectuar un análisis panorámico y general de la cuestión de la OIT y los derechos humanos, presentar un estudio actualizado de la obra de la Organización, a este respecto, en América Latina.

Creemos que este intento no ha de carecer de interés por la importancia y trascendencia actual del tema y porque no ha sido objeto hasta hoy de atención doctrinaria. Una bibliografía general y un anexo con una selección de documentos que permitirán al lector utilizar la información más importante sobre la materia.

3.2.1 ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, NATURALEZA JURIDICA, CARACTERISTICAS E HISTORIA

Es imposible comprender la obra de la Organización Internacional del Trabajo en lo que respecta a la afirmación, promoción y protección de los derechos de la persona humana, sin unas breves referencias a su naturaleza jurídica, sus características esenciales y su historia.

Creada por el Tratado de Versalles como una parte de la Organización de la Liga. La OIT ha tenido desde 1919 hasta hoy una vida ininterrumpida que le ha permitido pasar por sobre la crisis de la Segunda Guerra Mundial superar la desaparición de la Sociedad de Naciones, con la que estaba unida desde su nacimiento, pero de la que había ido paulatinamente independizándose e incluirse luego en el sistema de las Naciones Unidas.

Su constitución que originalmente se integraba con las normas de la parte XIII del Tratado de Versalles, fue en su momento un texto altamente novedoso, pleno de ideas renovadoras e inéditas para el derecho internacional de la época. Elaborada en un proceso de características particularísimas en el que intervinieron personalidades del mundo político, pero también líderes sindicales, ha sido objeto de una larga serie de enmiendas que la han ido adaptando, en medio de dificultades que no pueden desconocerse, a las siempre cambiantes condiciones de la vida internacional.

La gran obra cumplida por la OIT desde 1919 hasta 1939, que permitió el verdadero nacimiento y desarrollo del derecho internacional del trabajo y el progreso universal de la legislación laboral y social, la hizo blanco de los ataques de los totalitarismos de época, que se tradujeron en los espectaculares retiros de la Alemania nazi y de la Italia fascista de la Organización.

Trasladada durante la guerra al Canadá, su actividad jurídica continuó sin pausa, aunque limitada por las particularísimas características del momento. En 1944, en medio del proceso iniciado por la OIT para programar su acción futura en el mundo de la posguerra, se aprobó la declaración de Filadelfia, documento de trascendental importancia que reitera, actualiza y amplía los principios y objetivos de la Organización tal como habían sido definidos en el preámbulo de su Constitución de 1919, en función de las nuevas realidades del mundo que habría de surgir de la tragedia belica.

El nacimiento de las Naciones Unidas, cuya Carta se debe tanto al ejemplo pionero de la OIT, en lo que respecta a las referencias, a la cooperación económica y social y a los derechos humanos, la OIT, después de haber adoptado en 1945 las enmiendas a su Constitución requeridas para encarar su participación en el nuevo sistema internacional, se integra en la familia de las naciones unidas como organismo especializado.

Su acción a partir de entonces, se mantiene en la línea tradicional a través de la elaboración y constante perfeccionamiento del derecho internacional del Trabajo, pero se extiende al campo de la asistencia y de la cooperación técnica y profundiza nuevas actividades por medio de la acción regional y la descentralización.

Lo que la OIT ha realizado para promover los derechos y las libertades de todos los seres humanos y en especial de los trabajadores, lo que la OIT ha efectuado para fundar la paz en la justicia son extremos que no pueden desconocerse y que explican de por sí la necesidad de estudiar y defender, objetiva y críticamente, la obra por ella realizada.

La OIT por un acuerdo intergubernamental anterior a la Carta (parte XIII del Tratado de Versalles), que fue enmendada en 1945 en vista de la nueva organización internacional con amplias atribuciones en materia social, caía por tanto dentro de las previsiones del artículo 57.

Una de las características esenciales de la OIT, de la que resulta una estructura particularísima de los órganos previstos en su Constitución y de los órganos subordinados creados por la Conferencia o por el Consejo y una forma especial de encarar la solución de las cuestiones laborales, es el tripartismo, es decir, el principio de acuerdo con el que estos órganos deben estar integrados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, elegidos libremente e independientemente en el sentido de que ha sido creado por un acuerdo entre Estados y los estados son los únicos miembros de la organización, la necesaria integración de sus órganos con representantes de los trabajadores y empleadores le da a toda acción un carácter único en el derecho de las organizaciones internacionales. Pero el tripartismo, concebido en 1919 para una sociedad occidental capitalista, fundada en 11 características de que los empleadores tenían casi necesariamente carácter privado y los trabajadores prestan su fuerza de trabajo a empleadores particulares, no puede ser el mismo que el tripartismo actual, en una OIT necesariamente universal, integrada hoy por 138 Estados pertenecientes a sistemas económicos y sociales diversos en un mundo en que predominan la economía mixta y la propiedad social o estatal de los medios de producción y de los servicios públicos. Esta alteración profunda de los conceptos originales se ha ido efectuando de manera gradual y la OIT ha sabido, en terminos generales, adaptarse paulatinamente, aunque con dificultades no totalmente resueltas aún, a las nuevas circunstancias.

El futuro de la OIT y en especial su capacidad para seguir siendo un instrumento eficaz para la defensa y protección de los humanos, radica en gran parte en su aptitud para conciliar la afirmación de sus principios universales y su defensa de la libertad y de la dignidad del hombre, con el inevitable acatamiento de las consecuencias que se derivaron de un mundo dividido en sistemas económicos, sociales y políticos totalmente diversos. En la defensa y afirmación de la existencia '' de una concepción común '' a la humanidad entera de los

derechos y libertades del hombre, para usar los terminos que utiliza el preámbulo de la declaración universal de derechos humanos, en la eliminación de todo mecanismo de control que implique una discriminación a la aceptación de un sistema de moralidad selectiva en materia de derechos humanos, pero asimismo en la comprensión de las consecuencias de su universalidad y la consiguiente diversidad de los intereses económicos sociales y políticos de los Estados miembros, está la garantía del éxito futuro-difícil, trabajoso, crítico y cuestionado de la OIT.

3.3. EL ACUERDO GENERAL DE ARANCELES Y COMERCIO (GATT)

Desde mediados de los 80s. Mexico inició un programa de reformas económicas orientado a reducir el papel que juega el Estado en la economía y a permitir que las fuerzas del mercado operen con mayor libertad. Las reformas de la política comercial efectuadas bajo este programa "han transformado a la economía mexicana de una de las más protegidas del mundo a una de mercados abiertos"

De unos años a la fecha la estabilización de nuestra economía se ha basado en la política de diversificación comercial emprendida a través de nuestros mercados. Mexico se incorporó al Acuerdo General de Aranceles y Comercio (GATT) en 1986. Dentro de este marco el gobierno promueve un mayor acceso de los productores mexicanos a los mercados internacionales. Al incorporarse al GATT, Mexico aceptó la obligación permanente de reducir su arancel máximo del 100 al 50%. Sin embargo, Mexico fue aún más lejos. Redujo su arancel máximo al 20%. Como resultado, el arancel promedio mexicano aplicado a las importaciones provenientes de Estados Unidos ha caído en más de la mitad de 25% en 1985 a aproximadamente 10% en la actualidad.

Además de reducir los aranceles, Mexico ha reducido drásticamente su uso de barreras no arancelarias a las importaciones.

Complementando el Acuerdo anterior, un TLC en América del Norte ampliaría las oportunidades en los tres países participantes (Estados Unidos Canadá y México) para aumentar aún más el comercio, fortalecer la competitividad e impulsar el crecimiento, el empleo y los estándares de vida.

PERSPECTATIVAS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

4.1 ESPECTATIVAS Y OPINIONES DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO

Resulta muy difícil orientarse en el laberinto de opiniones contradictoria que se han vertido sobre los convenientes e inconvenientes del tratado trilateral entre Mexico, Canadá y Estados Unidos. Hay voces que afirman su necesidad y otras, como las de muchos canadienses, que nos previene contra las maniobras de los políticos norteamericanos, de los sindicatos, etc. Sin embargo un hecho es cierto, y es la existencia de pobreza en nuestro país que requiere de urgente alivio. Es decir, que si bien uno de los principales problemas de nuestra economía es la productividad, el otro, correlativo, es el del reparto.

El TLC podría significar para Mexico, tener acceso a ese gran mercado que es E.U. Mercado que absorbe la mayoría de la producción mundial de varios productos sin embargo, se afirma que el gran problema de los países productores de recursos naturales, es que ellos no son los que fijan el precio de los mismos, sino que este precio es determinado por los grandes centros de poder económico. Para Canadá y E.U. el TLC les dará acceso a nuestro mercado y por consecuencia a los de otros países latinoamericanos. Pero existen muchísimos puntos que tal vez no se han discutido con profundidad y que realmente son importantes como lo es la educación.

Para el gobierno de Salinas el TLC implica tranquilidad, puesto que habrá incremento en el PIB (producto interno bruto), llegada de capitales extranjeros y retorno de los nacionales, desarrollo de la industria, modernización de la planta productiva, creación de empleos y repunte en el poder adquisitivo de los salarios. Los grandes empresarios mexicanos coinciden con las expectativas del gobierno.

CAPITULO IV

Ellos podrán competir exportando sus productos. No se sabe de la industria de la construcción y de los grandes capitales de ella. La Cámara de la Industria de la Construcción poco ha dicho en torno al TLC. Lo que se ve desde la mediana y grande empresa es que el TLC traerá grandes problemas a la industria de la construcción, fundamentalmente por la capacidad de otorgar créditos de los grandes consorcios internacionales.

Por otro lado, la Cámara Nacional de Manufacturas eléctricas se oponen a que en el TLC se incluya el capítulo referente a la Ley de Compras del Gobierno Federal, que da preferencia a las empresas mexicanas.²⁶

4.1.1 EL TLC, Y SI NO SE FIRMA ?

? Cuáles serían los hechos que en verdad impedirían al gobierno mexicano firmar el Tratado Trilateral ?

Posiblemente existirían hechos públicos y otros secretos, pero todos ligados a la hegemonía de la nación.

Debemos partir de la hipótesis de que nuestra libertad como nación, la fuerza que tenemos como país independiente, depende de lo variado de la calidad y cantidad de nuestros recursos naturales, sobre todo los no renovables.

Nuestra fuerza está en el subsuelo. ?Cuál es la realidad de nuestras reservas potenciales ? ? Saben los norteamericanos algo que México desconoce ?

Si las reservas potenciales de petróleo mexicano fueran mayores a las cifras dadas oficialmente, la postura del gobierno no se endurecería para estar en posición de regatear, y sí en posibilidad de mantener el diálogo a la altura de la dignidad.

Los fracasos del desarrollo estabilizador y del desarrollo compartido obligaron a buscar otro esquema de crecimiento económico.

El problema mayor sería la no firma, lo cual significaría pasar del desequilibrio en la balanza comercial a la catástrofe; la fortaleza del peso se vería seriamente afectada, tal vez podría haber una devaluación.

Lo anterior significaría el regreso de la desconfianza en el gobierno.

Las empresas mexicanas tienen que definir hacia donde irán en los próximos años y de que manera los enfrentarán.

Algunos opinan que el país ha avanzado en sus reformas económicas, pero las expectativas frente al TLC son excesivas.

México no desea permanecer en una industrialización que siempre está estable, que sólo ha crecido para satisfacer las necesidades de un mercado cautivo y sin ningún control de calidad o ánimo de competencia internacional, tampoco desea reingresar a la incertidumbre económica o a la duda en el camino político o la inseguridad en la expresión de ideas.

? Qué haría México si no se firma el TLC? El gobierno mexicano se ha esforzado por ocupar un lugar en la Cuenca del Pacífico, ha fortalecido las relaciones con la CCE, y se ha ampliado debido a los esfuerzos gubernamentales, el crecimiento de los mercados hacia el sur de América.

4.1.2 REFLEXIONES ACERCA DEL TLC.

La integración de México al mercado norteamericano (E.U. y Canadá) representará una de las transformaciones estructurales más importantes en la historia de la economía mexicana, sólo comparable a aquella que se dio a raíz de la conquista y colonización de la Nueva España y que trajo como consecuencia la articulación de la economía novohispana a un sistema económico mundial que, al amparo de las tesis y prácticas mercantilistas y teniendo como centro a los nacientes Estados Nacionales Europeos, comenzó a tomar forma a partir del siglo XVI.

Hoy encontrándonos en la antesala del siglo XXI, se busca una nueva articulación de la economía mexicana a un sistema económico mundial que no seguirá siendo lo que hasta hace poco fue y que se caracteriza por la formación de bloques económicos: la Europa del 92, la Cuenca del Pacífico y el mercado norteamericano. En el caso de México, ha traído como consecuencia la privatización y desregulación así como el intento de integración con Estados Unidos y Canadá.

El nuevo orden económico que se está gestando, cuya punta de lanza es Europa, es algo más que el establecimiento de áreas de libre comercio. Será, si se llega a consolidar, una verdadera integración económica; una formación de verdaderos bloques económicos, es decir, la unión de distintas partes en un todo, siendo las partes los Estados Unidos nacionales y el todo, el bloque económico resultante de la integración.

El caso de la Europa del 92 es el más claro ejemplo; ante el cual, nos preguntamos si la participación de México en un Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá tiene como único objetivo el establecimiento de una área de libre comercio o en realidad apunta hacia la integración de un bloque económico más completo y complejo. El grado de integración que se dará entre México, Estados Unidos y Canadá a raíz

del TLC será de un mercado común, lo que implicará: eliminación de barreras arancelarias y no arancelarias, impuestas al flujo de mercancías y servicios; a largo plazo, fijación de un arancel común frente al exterior; libre circulación de factores productivos. Estos son los 3 factores que se deben dar para consolidar un mercado norteamericano.

Para México, así como para Estados Unidos y Canadá, cada uno de los tres puntos integrantes de un mercado común trae consigo ventajas y desventajas, manifestándose la mayor parte de estas últimas a corto plazo, mientras las primeras lo hacen en el largo plazo. En el caso de México, el punto de que más preocupa al gobierno es la libre circulación de factores productivos, fundamentalmente trabajo y capital, siendo muestra de ello las declaraciones en el sentido de que ni el petróleo, ni la petroquímica básica, ni los telegrafos, ni los trabajadores migratorios serán incluidos en el TLC. Esto sucede porque el TLC implicará un grado de integración mayor, que si sólo implica libre intercambio de mercancías, sería absurdo excluir a alguno de los sectores de la economía.

Al excluir a los sectores estratégicos del tratado, se pretende evitar que el capital extranjero puede venir a invertirse en México en igualdad de circunstancias respecto al nacional, tratándose de garantizar, al menos en dichos sectores, la soberanía nacional. Sin embargo, tales exclusiones limitan las posibilidades de actualizar las potencialidades inherentes al mercado común, al mismo tiempo que garantizan una muy considerable participación cualitativa del gobierno en la economía, precisamente por monopolizar sectores estratégicos de la misma.

A largo plazo, y considerando los efectos generales, el mercado común será benéfico para los países que en él se integren. A corto plazo será necesario afrontar los costos que, tanto la apertura comercial como

CITIZEN V

la reconversión industrial, traen consigo, estando seguros que estos son los medios para realizar la transformación sea total y eficaz, es necesario incluir a los sectores estratégicos de la economía.

El Tratado Trilateral de Libre Comercio ha despertado una ola de inquietudes, de preocupaciones por su posible bondad o por lo perverso que pueda resultar; no obstante, a pesar de ser una verdad, con este tratado quedará configurada una región económica sumamente importante, ya que implicaría un mercado de 355 millones de habitantes y un producto regional de 6 billones de dólares que lo hace superior por su tamaño al liderado por Japón e incluso al de la Comunidad Económica Europea.

Sin embargo, la relevancia económica del TLC no está en relación con una suma meramente aritmética de poblaciones y productos. América del Norte se compone de tres economías bien distintas entre sí, dos de ellas altamente industrializadas y la nuestra en condiciones de notoria desigualdad. Una visión de las diferencias nos permite advertir la magnitud y complejidad que significa para México el TLC.

El volumen del comercio exterior es igualmente superior, ya que México representa la quinta parte del mercado de Canadá en compras y ventas, y con respecto a E. U. significa una tercera parte de las exportaciones y una cuarta parte en las importaciones. Durante la última década, México efectuó un profundo proceso unilateral de apertura comercial, que nos convirtió en uno de los países más abiertos del mundo.

5.1 INVESTIGACION DE CAMPO

5.1.1 HIPOTESIS

1 Si se logra el establecimiento del Tratado de Libre Comercio en México, entonces habrá mayores y mejores fuentes de empleo.

Si se logra el establecimiento del Tratado en México no se modificarán las fuentes de empleo.

2 Si el TLC se formaliza; surgirá un cambio importante en el art. 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

Si el TLC se formaliza; la Legislación Laboral no experimentará cambio alguno.

3 Si la Apertura Comercial entre México, E.U. y Canadá se pone en marcha, entonces será necesario aumentar la calidad de la educación que se imparta en México.

Si la Apertura Comercial entre México, E.U. y Canadá se pone en marcha; entonces se conservará la calidad de la educación que se imparte en Mexico.

4 Con la Apertura del TLC será necesario reestructurar los planes y programas de capacitación para mejorar el nivel productivo de la empresa.

Con la Apertura del TLC no será necesario reestructurar los planes y programas de capacitación para mejorar el nivel productivo de la empresa.

5 Con la firma del TLC consideramos que el poder adquisitivo de la clase trabajadora mexicana aumentará.

Con la firma del TLC el poder adquisitivo de la clase trabajadora permanecerá igual.

Consideramos en un primer momento que, ante la apertura comercial de que será objeto México, su mayor ventaja en materia de trabajo, es el hecho de que cuenta con una mano de obra más barata en relación a sus socios comerciales.

Consideramos en un primer momento que, ante la apertura comercial de que será objeto México, su mayor desventaja en materia de trabajo, es el hecho de que cuenta con una mano de obra más barata en relación a sus socios comerciales.

7 Una vez que comience a funcionar el TLC en todos los sectores, nuestros socios comerciales exigirán una equiparación en las leyes laborales en los tres países para poder evitar cuanto antes una abierta confrontación y competencia desigual en el sector del trabajo.

Una vez que comience a funcionar el TLC en todos los sectores, nuestros socios comerciales no exigirán la equiparación en las leyes laborales en los tres países.

8 Ante la globalización comercial de que formará parte México será necesario reestructurar la función del sindicalismo.

Ante la globalización comercial de que formará parte México la función del sindicalismo permanecerá igual.

9 Consideramos que una vez que se encuentre en marcha el TLC, nuestros socios comerciales exigirán la unificación de las federaciones de los trabajadores entre los tres países para poder fijar ciertos lineamientos en materia laboral.

Consideramos que cuando se firma el TLC, nuestros socios comerciales no exigirán la unificación de las federaciones de los trabajadores en los tres países.

10 Los beneficios o perjuicios que obtengan los trabajadores, dependerá en la forma en que las empresas negocien dicho convenio.

Los beneficios o perjuicios que obtengan los trabajadores, no dependerá de la forma en que las empresas negocien dicho convenio.

5.1.2 DETERMINACION DE LA MUESTRA

La determinación de la muestra tanto de trabajadores como de empresarios se elaboró tomando como base la fórmula para poblaciones finitas.

Consideramos en primer término el tamaño del universo a estudiar.

Universo es el total de elementos que reúnen ciertas características homogéneas, los cuales son objeto de una investigación?

1) Determinación del grado de confianza: En este caso elegimos un 95% de los casos que equivale a 1.96 o 2σ.

2) Probabilidad a favor y probabilidad en contra: En este caso fue de 40% como probabilidad a favor que es igual a $P = .4$. Para la probabilidad en contra se tomo el 60% que equivale a $q = .6$.

3) Determinación del error máximo que puede ser aceptado en los resultados. Se trabajó con el 5% ya que las variaciones superiores al 10% reducirían demasiado la validez de la información.

4) Aplicar la fórmula para determinar el tamaño de la muestra en poblaciones finitas (menos de 500,000 elementos).

FORMULA

$$n = \frac{\sigma^2 N p q}{e^2 (N - 1) + \sigma p q}$$

EN DONDE:

- σ = Coeficiente de confianza
- N = Universo o población
- p = Probabilidad a favor
- q = Probabilidad en contra
- e = Error de estimación
- n = Tamaño de la muestra

$$\sigma = 3.84$$

$$N = 382,321$$

$$P = .4$$

$$Q = .6$$

$$e = .0025$$

$$n = \frac{3.84 (382,321) (.4) (.6)}{.0025 (383320) + 3.84 (.4) (.6)} = 368.28$$

Este resultado obtenido se dividió aleatoriamente entre trabajadores y empresarios; dejando un porcentaje mayor a trabajadores ya que hay un mayor número de empleados que de empresarios. El resultado es el siguiente:

Tamaño de la muestra para trabajadores = 218

Tamaño de la muestra para empresarios = 150

TOTAL 368

CAPITULO VI

6.1 CONCLUSIONES Y RESULTADOS

6.1.1 CONCLUSIONES POR HIPOTESIS

Hipótesis 1.

De acuerdo a los datos obtenidos por medio de los cuestionarios pudimos comprobar esta hipótesis ya que la mayoría de los encuestados piensan que el principal beneficio que se obtendrá con la apertura comercial será la creación de mayores y nuevas fuentes de empleo y que además se mejorarán las condiciones de trabajo debido a que uno de los propósitos de el TLC es buscar la mejoría en el nivel de vida de los trabajadores. En lo que se refiere a la creación de mayores y mejores fuentes de empleo; esta sí se dará ya que México cuenta no sólo con materia prima a bajo costo sino que también con mano de obra barata y por esta causa Canadá y Estados Unidos ve en esto una nueva perspectiva para incrementar sus negocios.

Hipótesis 2.

Esta hipótesis si se logró comprobar ya que los encuestados opinaron que sí era necesario cambiar o reestructurar la Ley Federal del Trabajo y el artículo 123 Constitucional. Hasta el momento de manera oficial no ha habido modificación alguna por parte del gobierno de México pero en dado caso de que existan modificaciones de dichos artículos; los trabajadores y sindicatos estarán de acuerdo con los cambios que se realicen para el beneficio de los mismos.

Por otro lado el sector empresarial consideró que no se debe reestructurar la Ley Federal del Trabajo en lo que a ellos compete, aunque con la investigación que se llevó a cabo nos pudimos dar cuenta que algunos empresarios están trabajando políticamente para que desaparezca o se modifique sustancialmente la Ley Federal del Trabajo.

Hipótesis 3.

Con base a la información proporcionada por los cuestionarios aplicados pudimos validar esta hipótesis. La gran mayoría de los empresarios coinciden en que es importante que los trabajadores logren un nivel académico aceptable que les permita ampliar sus capacidades y su desempeño dentro de la globalización comercial de la que ya forma parte México.

Esta manera de sentir de los empresarios también es compartida por el gobierno, ya que dentro del marco de modernización que pretende el gobierno salinista se encuentra implícita la actualización de la educación y ésta tiene por objetivo primordial elevar el nivel académico de los mexicanos. Dicho objetivo se podrá alcanzar llevando a cabo la modificación de los planes y programas impartidos en las instituciones educativas.

Hipótesis 4.

Pudimos concluir que esta hipótesis fue irrefutable que la mayoría de los empresarios y trabajadores revelaron que es de suma importancia una capacitación periódica para hacer frente a la posible firma del Tratado de Libre Comercio. No obstante confirmamos a través de los cuestionarios realizados que muchas empresas dicen impartir los cursos de capacitación y en realidad no es así ya que los trabajadores respondieron que no les era impartida dicha capacitación con frecuencia.

Hipótesis 5.

Esta hipótesis no se comprobó debido a que la mayoría de los encuestados argumentaron que el aumento del poder adquisitivo en la clase trabajadora mexicana en dado caso de que se implante el Tratado de Libre Comercio; dependerá de si se reestructura o cambian la Ley Federal del Trabajo y el artículo 123 Constitucional.

Hipótesis 6.

Es evidente la justificación de esta hipótesis puesto que es visible la ventaja que tiene México en cuanto a la mano de obra barata con respecto a sus socios comerciales, no obstante estas ventajas a largo plazo se podrían modificar dependiendo de los cambios que pudiera sufrir la Ley Federal del Trabajo y el Art. 123.

Hipótesis 7.

Se logró comprobar esta hipótesis en su totalidad debido a que los encuestados revelaron que debería existir una unificación y reglamentación de las leyes laborales de los tres países para evitar una confrontación y competencia desigual en el sector laboral.

Hipótesis 8.

Esta hipótesis fue válida ya que los sujetos entrevistados señalan que en su mayoría que los sindicatos se encuentran actualmente a la expectativa del cambio pero consideran que es importante modificar sus funciones encaminadas hacia una mayor capacitación entre patrones y trabajadores. Las tres cuartas partes de estos organismos manifiestan que el sindicalismo mexicano está en posición de competir a la par con sus socios comerciales.

Hipótesis 9

Cofirmando esta hipótesis, concluimos que con respecto a las federaciones de las tres naciones, se consideró viable la unificación de estas para fijar lineamientos en materia laboral. Si bien esto significará recorrer un largo trecho en el sendero mexicano.

Hipótesis 10.

Esta hipótesis se comprobó en su totalidad ya que los encuestados revelaron que los beneficios o prejuicios que obtengan los trabajadores, dependerá en gran parte de la forma en que las empresas negocien dicho convenio. Independientemente de esto, los empresarios en comparación con los trabajadores argumentaron que existirán ciertas ventajas para la clase obrera mexicana.

6.1.2 CONCLUSIONES DE TRABAJADORES

De acuerdo a los cuestionarios aplicados a los trabajadores, podemos observar que se obtuvieron diversas opiniones en cuanto al aspecto laboral y lo que atañe al TLC.

La perspectiva que tienen los trabajadores del TLC es que representa una alternativa para México, lo cual significaría salir del atraso económico en el que se encuentra actualmente.

Por otra parte, expresaron que implicará una gran desventaja debido a la asimetría entre las tres naciones; esta asimetría no sólo se da en el aspecto económico sino también en el aspecto político, social, cultural y laboral.

No obstante, pudimos observar que hay una gran disparidad de opiniones, ya que algunos aseguran que los trabajadores mexicanos se encuentran en una posición favorable con respecto a los trabajadores extranjeros, por lo cual están en condiciones de competir a la par.

Con respecto a las condiciones laborales, los trabajadores afirman que estas serán mejores debido a la introducción de nueva tecnología, y a que habrá una mejor administración, preparación y salario.

Un factor que debe considerarse de importancia sustancial es que los trabajadores expresaron que el TLC representa una creación de mayores fuentes de empleo, inclusive esto se podría dar no sólo en México sino en los E.U.; lo cual representaría un gran beneficio para la población mexicana.

Sin embargo, esta consideración no es la misma para todos, ya que algunos ven con desconfianza la apertura del Tratado.

Refiriéndonos a la capacitación, los trabajadores argumentaron que será esencial la impartición de capacitación para que puedan cumplir mejor con sus funciones laborales y que estas, estén acordes con los requerimientos del TLC.

Asimismo, señalan que los derechos y obligaciones con los que actualmente cuentan sólo están estipulados en la Ley, pero que no son tomados en cuenta o no se cumplen, por eso es imprescindible que tanto empresarios como sindicatos reestructuren los artículos referentes a este rubro.

Un aspecto notable en esta investigación es que se puede observar con claridad, que el sueldo que percibe la mayoría es afín, debido a que en la sociedad mexicana el salario en general es bajo.

A juicio de los trabajadores, es fundamental estar afiliado a un sindicato, pues manifiestan que sin ellos no podrían obtener mejoras en las condiciones laborales.

Tomando en cuenta la hipótesis de que habrá una mayor fuente de empleos, los trabajadores estiman que con ello existirá una mayor rotación de puestos, debido a la gran demanda de mano de obra calificada

6.1.3 CONCLUSIONES DE EMPRESARIOS

Tomando en cuenta las entrevistas realizadas a los empresarios que laboran en el área metropolitana pudimos observar que algunos empresarios se encuentran optimistas ante el TLC ya que el clima será favorable pero sabemos que esto es de acuerdo al tipo de empresa, ya que de acuerdo a esto las medianas se encuentran en una proporción más desfavorable con respecto a las grandes empresas; esto es por el tipo de tecnología con la que cuentan, el personal que tienen, recursos económicos, estructura y otros factores que son de gran importancia para que una empresa pueda competir con otras que cuentan con los recursos necesarios para competir con empresas extranjeras.

Algunos consideran que será difícil tomar ciertas medidas económicas, ya que es factible que haya un incremento en los precios de los productos.

Otro tipo de riesgos a los que se enfrentan las empresas es el deterioro del entorno económico, en aspectos tan importantes como la infraestructura, carretera, los ferrocarriles, puertos y telecomunicaciones. Asimismo, el exceso de reglamentación es un factor que afecta en forma determinante a los empresarios.

Aunque la mayoría de los entrevistados opina que las principales variables de sus empresas tendrán comportamientos ligeramente mejores, la perspectiva no es igual para todos. Para algunos, esa ligera mejoría es insuficiente, es decir, creen que responden a problemas aún no resueltos y consideran que las cosas deberían ser mejores. Para otros, la ligera mejoría significa o implica avances, debido a que se están resolviendo problemas tanto a nivel de su compañía como a nivel macroeconómico, incluso hay quienes consideran que mantener resultados sería un logro.

Las empresas que se muestran optimistas se basan en que tienen el pronóstico de que el mercado siga en expansión, en que varias han decidido introducir nuevos productos al mercado; consideran que la economía nacional esta mejorando, dado el mayor crecimiento de los años recientes, algunos han emprendido nuevas estrategias de venta y otras han aumentado su capacidad instalada. Sin embargo, las empresas que no tienen buenas perspectivas de ventas a largo plazo, consideran que el poder adquisitivo se sigue reduciendo, que el mercado está muy competido y que la apertura de éste nubla sus posibilidades de crecimiento.

Con respecto a las utilidades, algunos empresarios consideran que éstas aumentarán ligeramente y por otro lado algunos creen que se mantendrán al mismo nivel.

Los que opinan que habrá un aumento en las utilidades, basan su pronóstico en que se han adoptado medidas de reestructuración de sus compañías, encaminadas a incrementar la eficiencia y las productividad, mediante la optimización en el uso de los recursos, algunos han reducido sus costos y gastos, y otros tienen nuevos proyectos de inversión.

Quienes esperan que la situación se mantenga como hasta ahora; muestran preocupación por la reñida competencia que traerá la apertura comercial.

A principios de 1991 algunas compañías redujeron sus costos y otras registraron un aumento de distintas magnitudes.

Si la mayoría de los empresarios considera que habrá un incremento moderado, el factor determinante del aumento de los costos es el aumento de los precios de las materias primas, los servicios públicos, etc. Y una menor proporción opina que el aumento de los costos se dará por el lado de la mano de obra y otros opinan que, porque se incrementará su volumen de producción.

Los empresarios que estiman que sus costos reducirán, afirman que cuentan con programas de productividad y eficiencia, o han llevado a cabo la tarea de optimizar sus sistemas para controlarlos mejor.

Una parte de los empresarios considera que será necesario ajustar los salarios, ya que la contención salarial no ha permitido la recuperación del poder adquisitivo y la del mercado internacional.

La perspectiva para un incremento salarial en el año de 1992 es que habrá un aumento ligero, principalmente por el compromiso contractual y por la revisión que impone el crecimiento de la inflación.

En esta época las materias primas y la mano de obra barata son factores cada vez más importantes en la productividad, sin embargo es importante darle prioridad al aspecto de la capacitación, pues esto nos puede ayudar a ser más competitivos.

A partir de las entrevistas realizadas nos pudimos dar cuenta que la mayoría de las empresas ha tenido una situación estable en cuanto a la contratación de personal aunque no esperan mantener el mismo nivel de empleo, otros consideran que habrá un ligero incremento.

6.1.4 CONCLUSIONES DE SINDICATOS

En base a la investigación de campo realizada, donde se logró conjuntar voces y pensamientos de los principales líderes sindicales del Movimiento Laboral Mexicano.

Logramos establecer un análisis donde se logra identificar la visión del Sindicalismo Mexicano ante la globalización comercial de que ya forma parte México.

Esta información bastante completa, nos llevó a precisar lo que piensan y viven los sindicatos mexicanos en cuanto a la firma del convenio trilateral que se establecerá en México.

El Sindicalismo Nacional ve en el TLC una alternativa que podrá beneficiar al país para salir del atraso económico que ha permanecido por siglos. Esta posibilidad que se abre para México será un detonador de cambios radicales que exigirán una reestructuración de su función en un aspecto parcial, que será necesario y conveniente siempre y cuando no afecte a la clase trabajadora.

Es decir, consideran que habrá una especie de unificación o de reglamentación que se firmará entre los socios comerciales para establecer un convenio que logre igualar las principales Leyes Laborales de las tres naciones.

Por otra parte, afirman que el TLC beneficiará a la clase trabajadora en lo que se refiere a la creación de mayores fuentes de empleo y como consecuencia de esto mejorará su nivel de vida y aumentará el poder adquisitivo, además de que posiblemente se mejoren las condiciones laborales del mercado del trabajo, pero este convenio trilateral también exigirá en dicho mercado una mayor calidad en el personal.

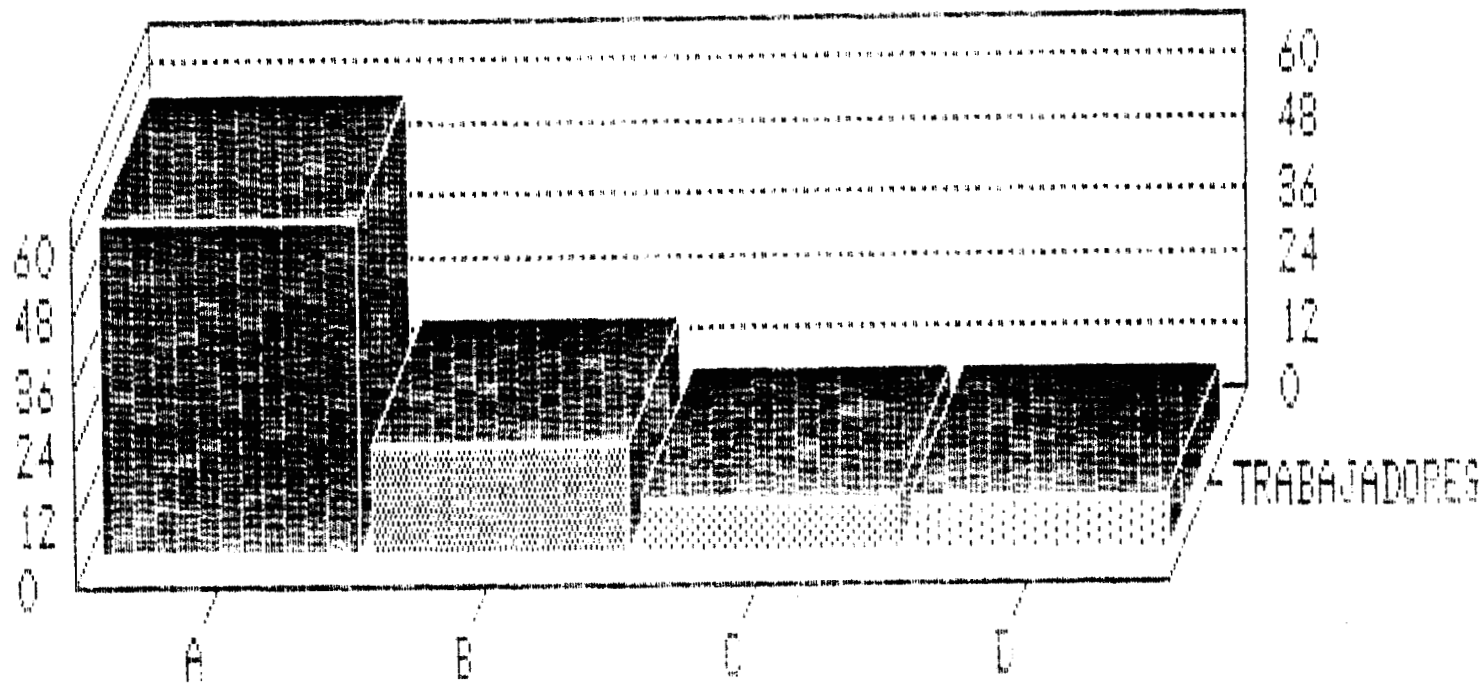
Finalmente agregaron que cualquier cambio o reestructuración en nuestras Leyes Federales del Trabajo, ser. de alguna manera una violación de nuestra soberanía nacional y que lo aceptarán siempre y cuando sea para bien de los trabajadores, aunque esto también dependerá de la manera en que el Gobierno Mexicano pacte el aspecto laboral.

GRAFICAS

E

INTERPRETACIONES

1.- QUE SABE DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO (TLC) ?

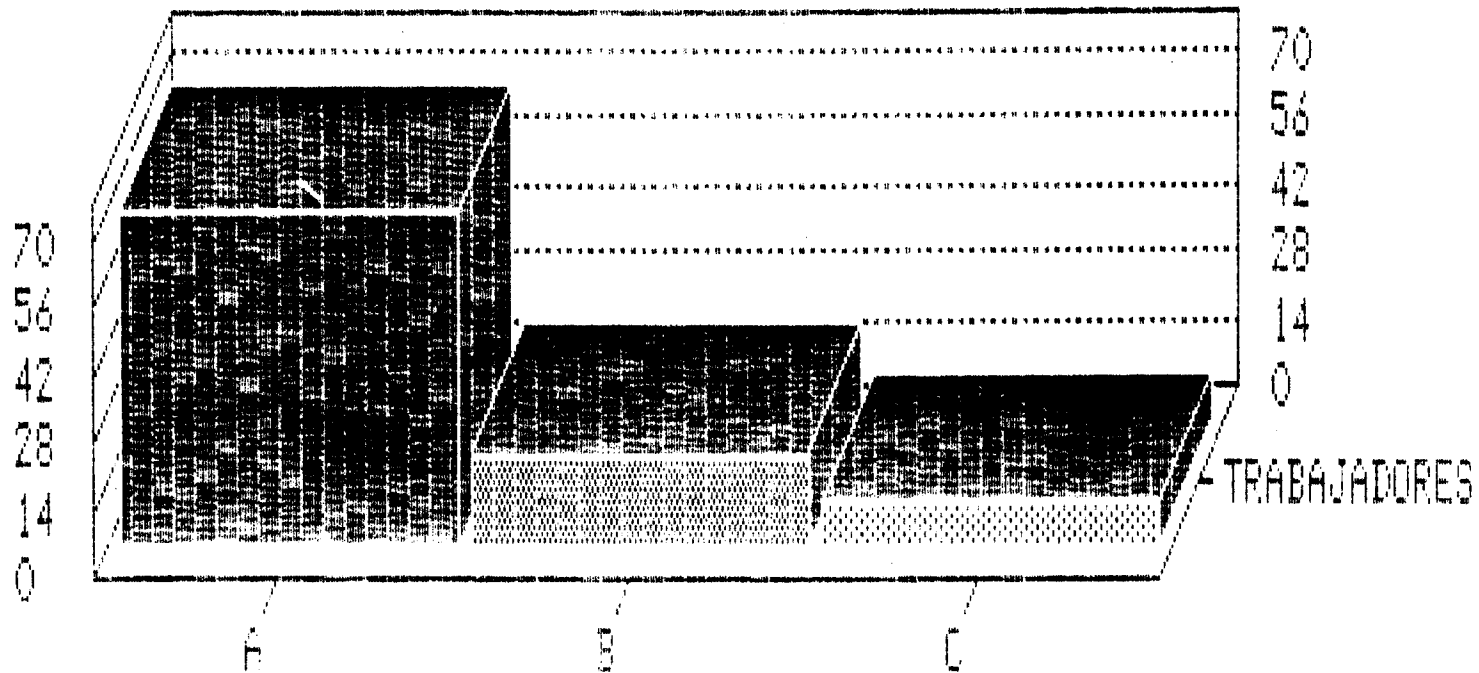


- A) ACUERDO COMERCIAL ENTRE TRES PAISES C) IMPLICA MAYORES EMPLEOS
B) MAYOR ADQUISICION DE PRODUCTOS D) NADA

1.- LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES QUE SE ENTREVISTARON (EL 60%) LO UNICO QUE SABEN DEL TLC ES QUE SIGNIFICA UN ACUERDO COMERCIAL ENTRE TRES PAISES.

EL 20% SABEN QUE ESTE REPRESENTARA UNA MAYOR ADOUISICION DE PRODUCTOS.

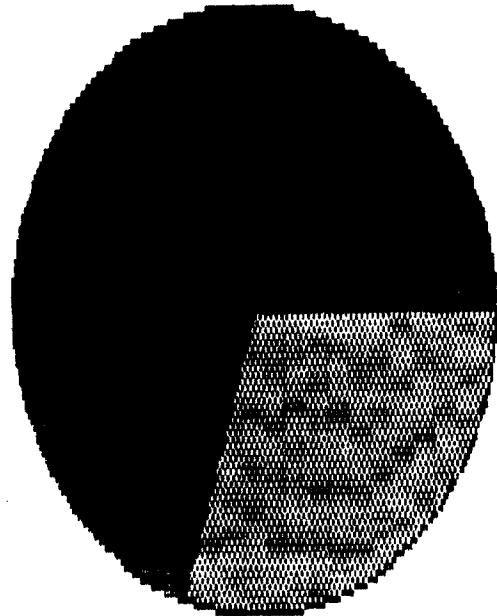
2.- QUE OPINA DEL TLC ?



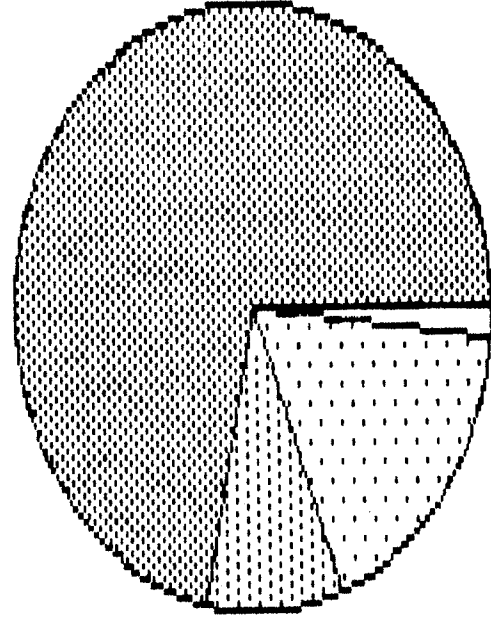
- A) ES UNA ALTERNATIVA DE MEXICO PARA SALIR DEL ATRASO
- B) IMPLICA DESVENTAJAS PARA MEXICO
- C) NADA

2.-LO QUE OPINA EL 70% DE LOS TRABAJADORES EN CUANTO AL TLC ES QUE SIGNIFICA UNA ALTERNATIVA DE MEXICO PARA SALIR DEL ATRASO ECONOMICO EN QUE SE ENCUENTRA ACTUALMENTE. EL 20% CONSIDERA QUE EL TLC ACARREA RA MUCHAS DESVENTAJAS PARA MEXICO.

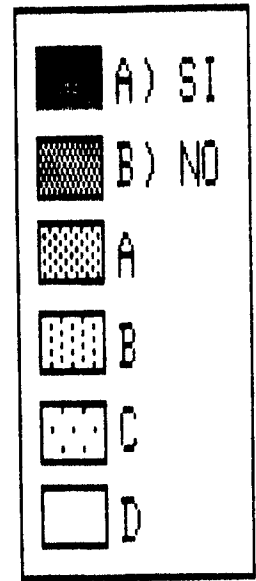
3.- CREE QUE LAS CONDICIONES DE TRABAJO MEJORARAN CON EL TLC. ?
 4.- QUE BENEFICIOS CREE QUE OBTENDRA CON EL TLC. ?



TRABAJADORES



TRABAJADORES



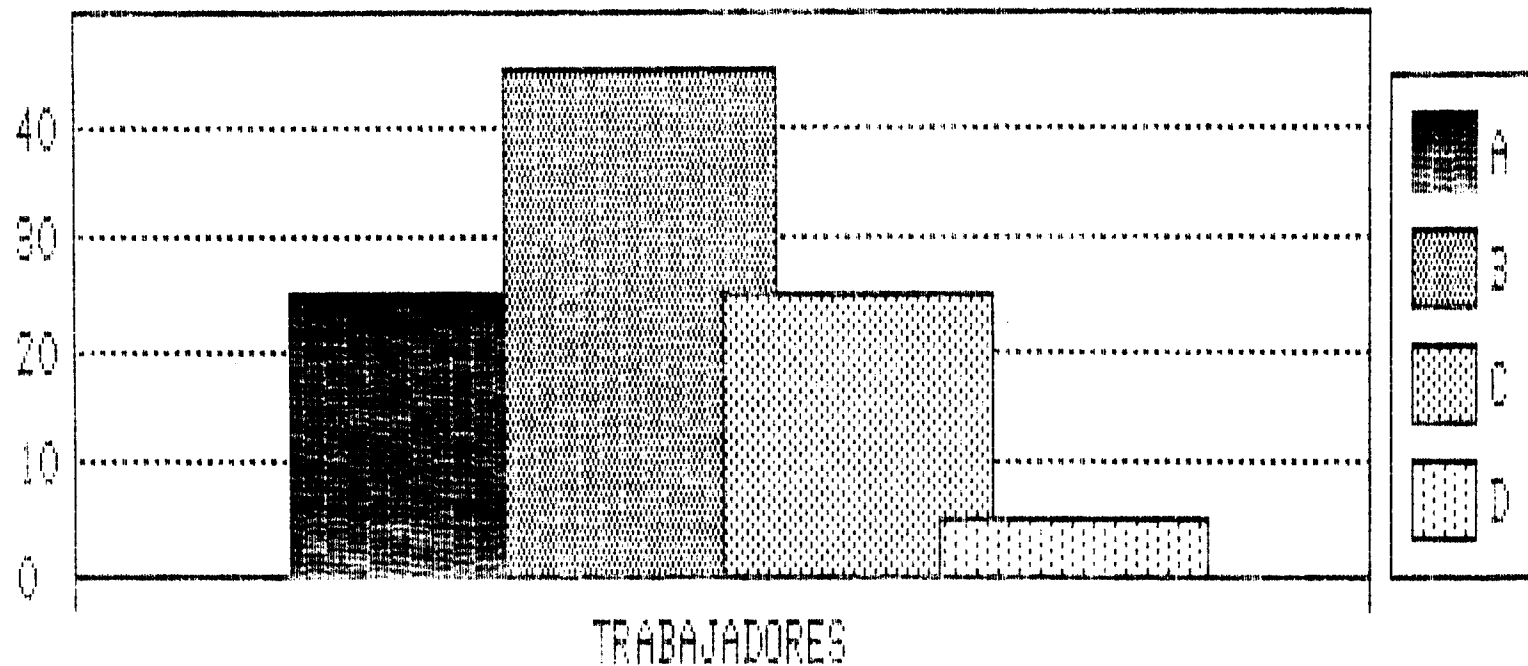
A) NUEVAS FUENTES DE EMPLEO C) OPORTUNIDAD PARA TRABAJAR EN EL EXT.
 B) MAYOR CAPACITACION D) NINGUNA

3.-LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES OPINAN QUE LA ENTRADA DEL TLC A MEXICO MEJORARA LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EL RESTANTE PORCENTAJE CONSIDERA QUE NO SERA ASI.

4.-EL 78% DE LOS TRABAJADORES SUPONEN QUE EL PRINCIPAL BENEFICIO QUE OBTENDRAN CON LA APERTURA COMERCIAL SERA QUE SE CREARAN NUEVAS FUENTES DE EMPLEO, EL 19% OPINAN QUE SE DARAN MAYORES OPORTUNIDADES PARA TRABAJAR EN EL EXTRANJERO, EL 10% CREEN QUE SE LES BRINDARA MAYOR Y MEJOR CAPACITACION Y SOLO EL 2% PIENSA QUE NO OBTENDRA NINGUN BENEFICIO.

EL PORCENTAJE EXCEDE EL 100% DEBIDO A QUE ALGUNOS TRABAJADORES CONTESTARON MAS DE UNA OPCION.

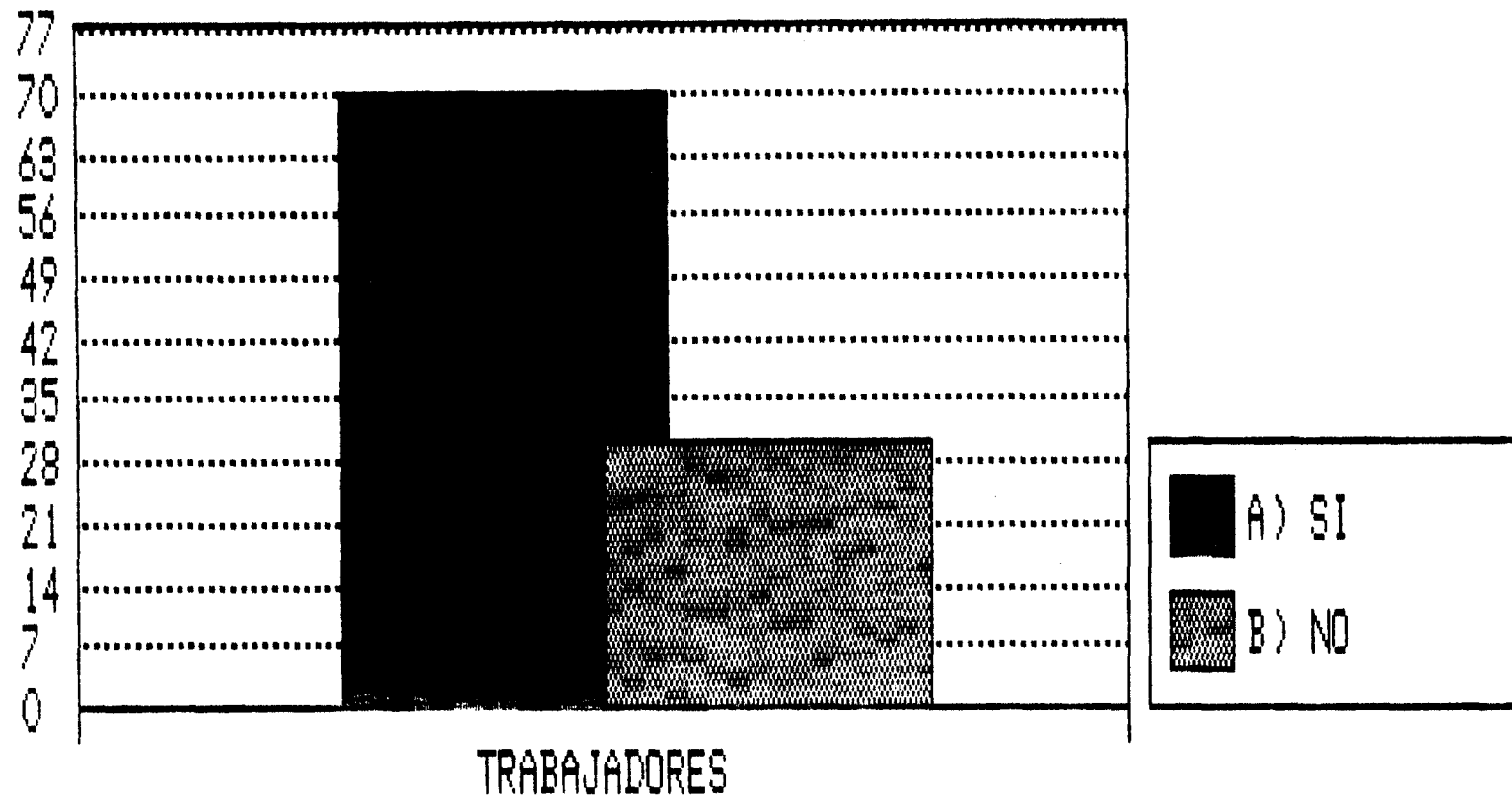
5.-EN QUE FORMA CREE QUE LE AFECTE ?



A) EN LA FORMA DE NEGOCIAR EL ASPECTO LABORAL C) AFECTE EN EL MERCADO LAB.
B) MAYOR PREPARACION DE LOS TRABAJADORES D) NINGUNA

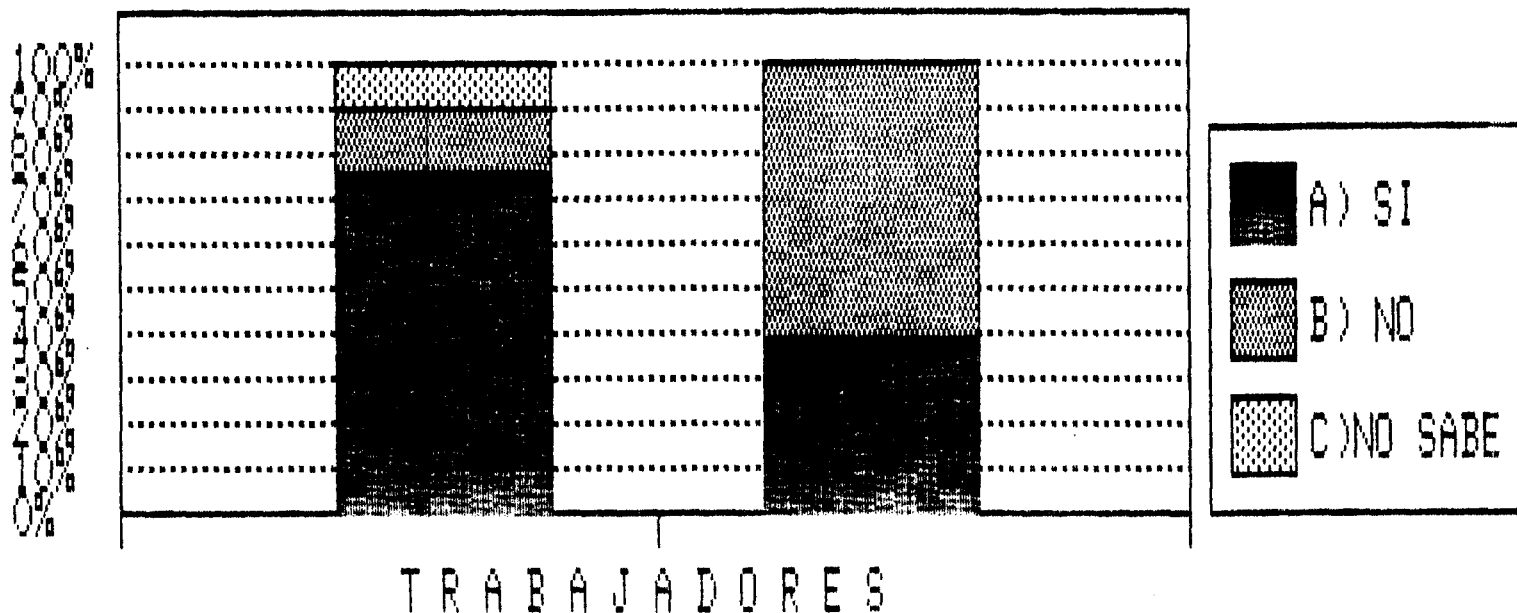
5.- LOS TRABAJADORES CREEN QUE LES AFECTARA EL TLC EN CUANTO A QUE LES EXIGIRA MAYOR PREPARACION, AUMENTARA EN FORMA CONSIDERABLE LA COMPETENCIA EN EL MERCADO LABORAL, ADEMAS DE SUPONER QUE ESTO SE DARA EN LA MEDIDA EN QUE SE NEGOCIE EL ASPECTO LABORAL EN EL CONVENIO COMERCIAL.

6.- CREE QUE LOS TRABAJADORES MEXICANOS ESTEN EN CONDICIONES DE
COMPETIR A LA PAR CON TRABAJADORES EXTRANJEROS ?



6.- EN SU GENERALIDAD (CON UN 70% DE RESPUESTAS) LOS TRABAJADORES QUE SE ENTREVISTARON CREEN QUE LA CLASE LABORAL MEXICANA ESTA EN CONDICIONES DE COMPETIR A LA PAR CON TRABAJADORES EXTRANJEROS. EL 30% RESTANTE OPINAN QUE NO ESTAN EN CONDICIONES.

- 7.- EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EXISTEN DERECHOS Y OBLIGACIONES PARA LOS TRABAJADORES. CONSIDERA QUE DEBAN REESTRUCTURARSE ?
- 8.- CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES MEXICANOS TIENEN VENTAJA CON RESPECTO A LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS ?

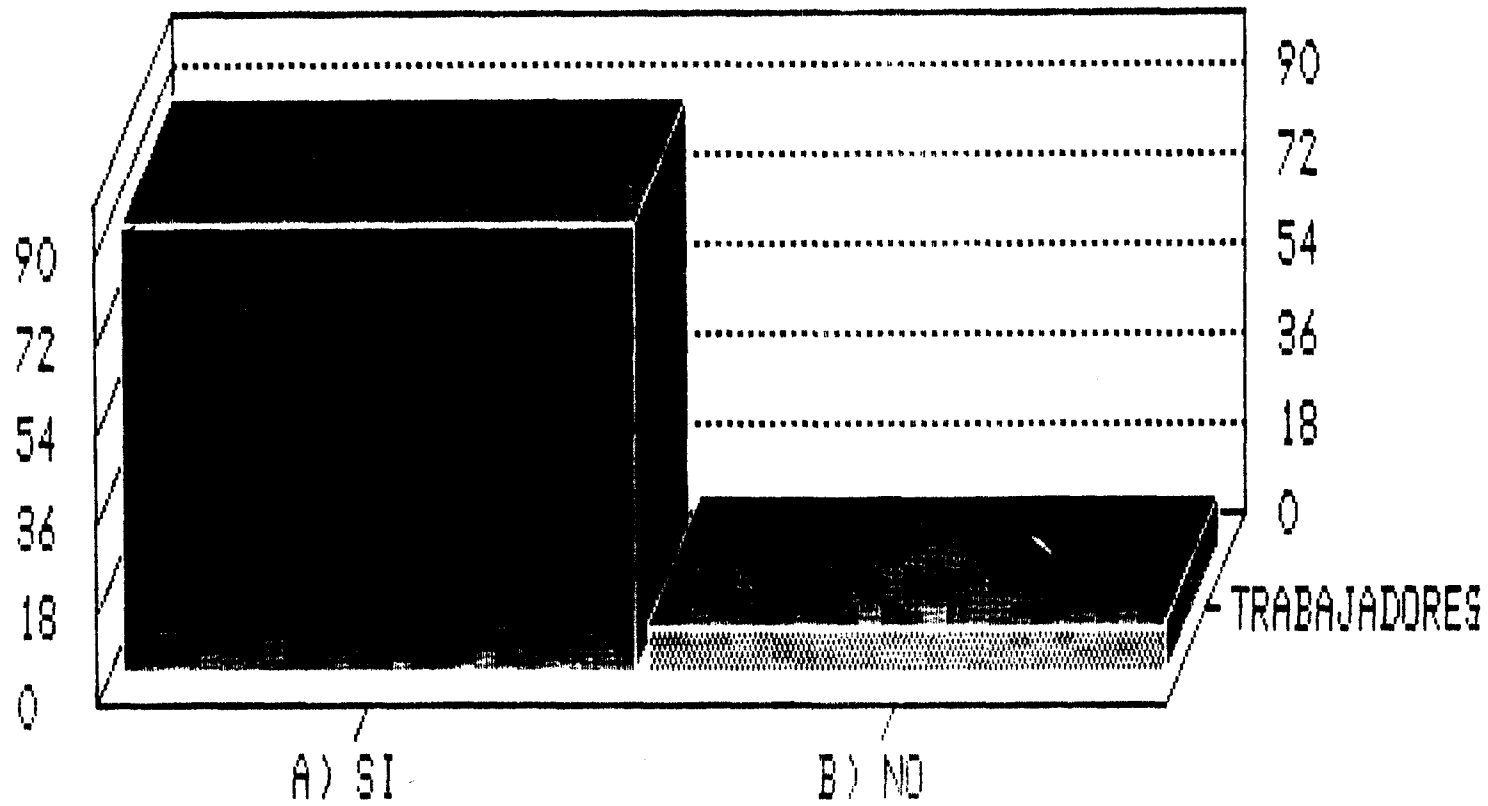


7.- EN CUANTO A UNA POSIBLE REESTRUCTURACION DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES CONTENIDOS EN LA LFT, EL 75% DE LOS TRABAJADORES CONTESTARON QUE SI SE DEBE IMPLEMENTAR PARA BENEFICIOS PROPIOS; EL OTRO 15% CONSIDERA QUE NO DEBEN SUFRIR MODIFICACION ALGUNA.

8.- EL 38% DE LOS TRABAJADORES OPINAN QUE LA CLASE LABORAL MEXICANA TIENE VENTAJAS CON RESPECTO A LOS EXTRANJEROS Y UN 62% OPINO QUE EXISTEN MAS DESVENTAJAS QUE VENTAJAS.

9.- CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES MEXICANOS TIENEN DESVENTAJAS CON RESPECTO A LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS ?

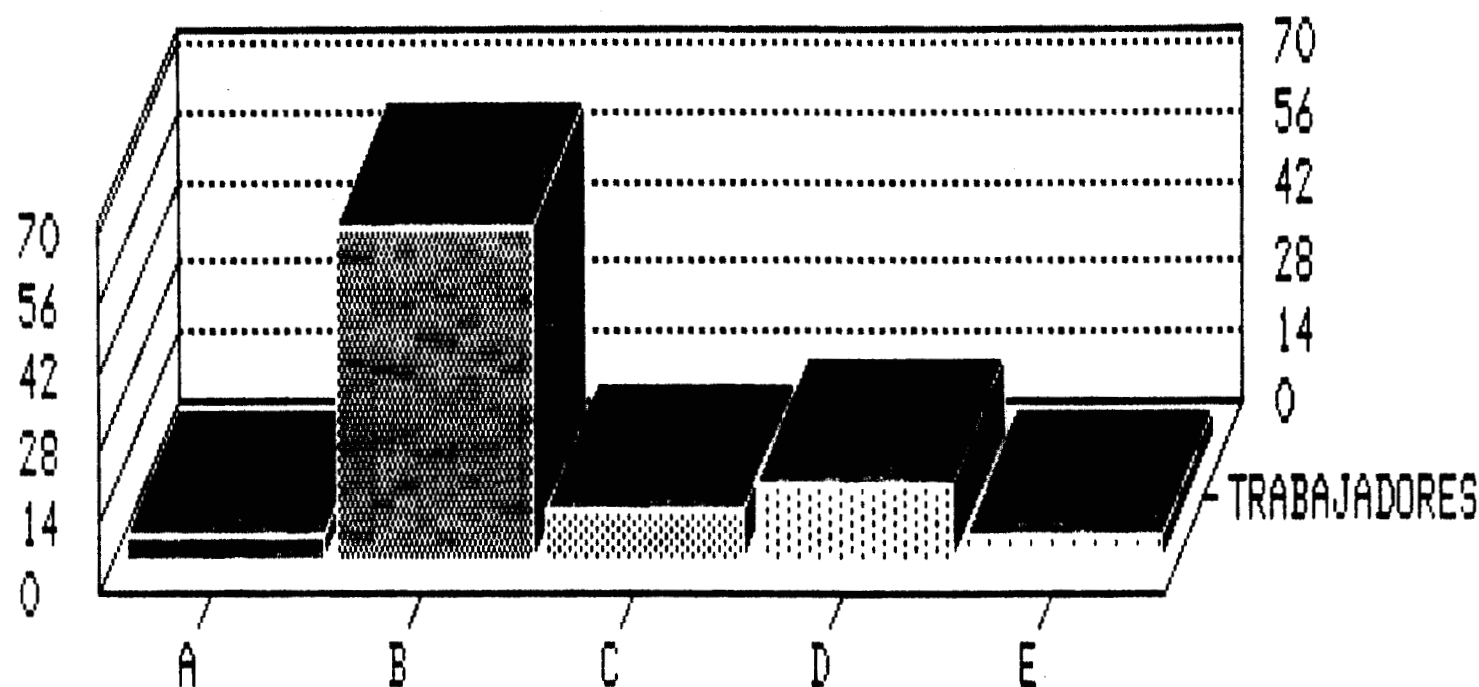
130



9.- EL 90% DE LOS TRABAJADORES CONTESTARON QUE EXISTEN MAS DESVENTAJAS CON RESPECTO A LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS, Y UN 10% OPINARON QUE LOS TRABAJADORES MEXICANOS TIENEN VENTAJAS CON RESPECTO A LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS.

10.-CUANTOS ANOS TIENE LABORANDO EN LA EMPRESA ?

132



A) DE 1 A 2 ANOS

B) MAS DE 2 ANOS A 5 ANOS

C) MAS DE 5 ANOS A 8 ANOS

D) MAS DE 8 ANOS A 10 ANOS

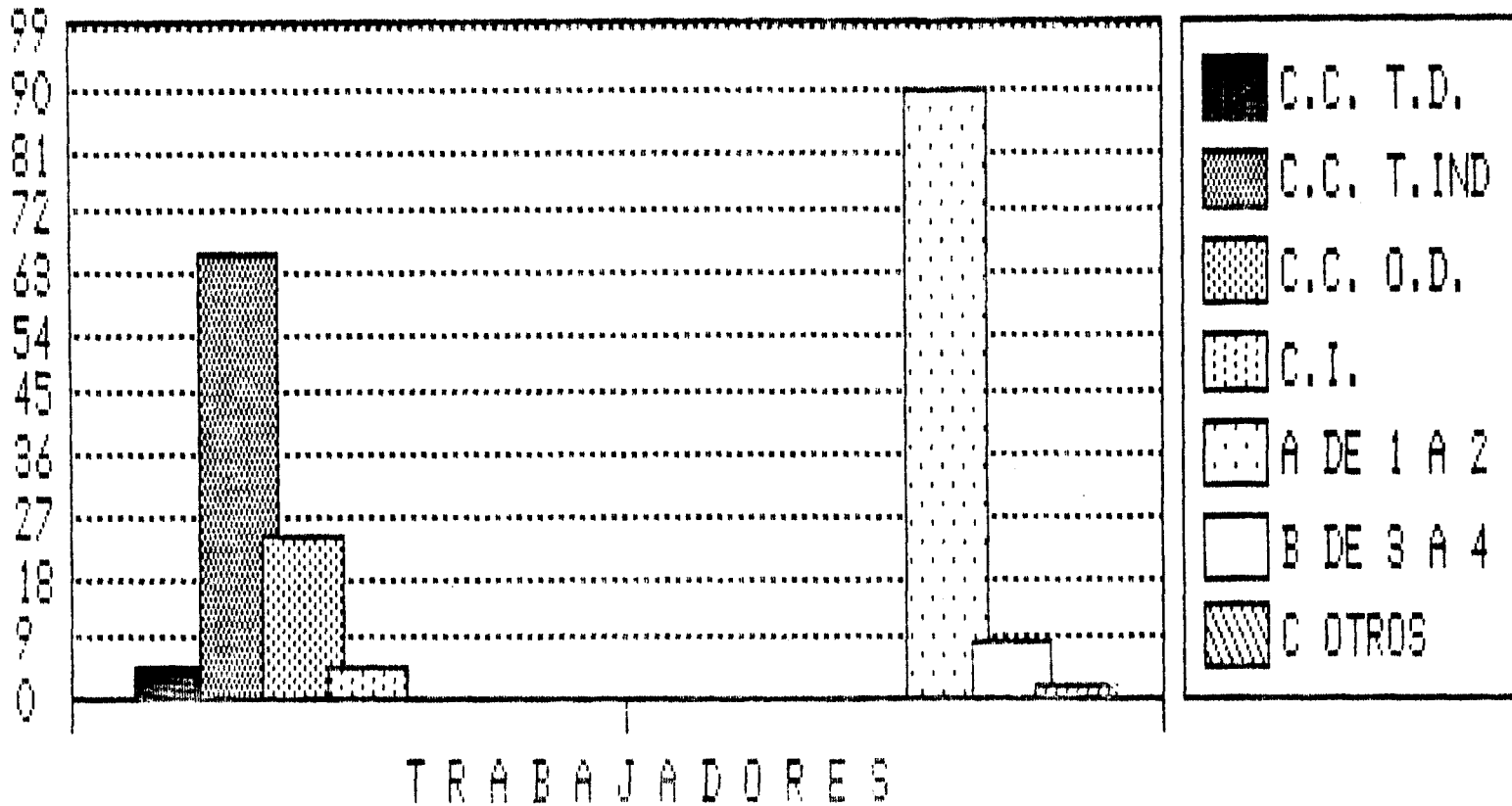
E) MAS DE 10 ANOS EN ADELANTE

10.- UN 65% DE LOS TRABAJADORES OPINAN QUE TIENE LABORANDO EN SU EMPLEO DE 2 A 5 AÑOS, EL 15% DE 8 A 10 AÑOS, EL 10% LABORA DE 5 A 8 AÑOS Y EL 10% RESTANTE, SE DIVIDE EQUITATIVAMENTE ENTRE LOS EXTREMOS (DE 1 A 2 AÑOS Y DE 10 AÑOS EN ADELANTE).

11.- QUE TIPO DE CONTRATO TIENE ?

12.- QUE SUeldo RECIBE ACTUALMENTE, EN SALARIOS MINIMOS ?

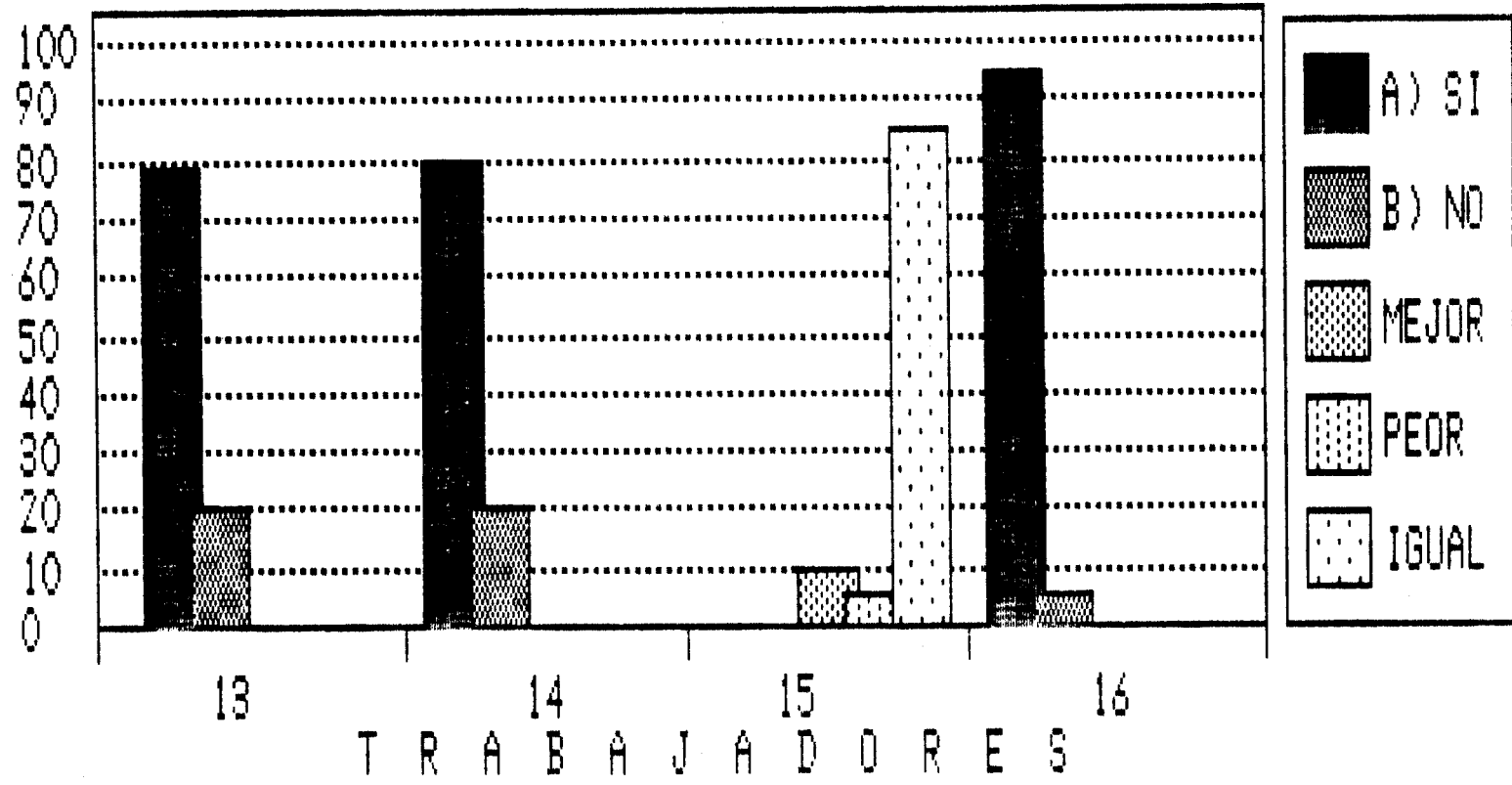
134



11.- EL 66% DE LOS TRABAJADORES LABORAN BAJO CONTRATO COLECTIVO POR TIEMPO INDETERMINADO, EL 24% TIENEN CONTRATO COLECTIVO POR OBRA DETERMINADA, EL 5% CONTRATO COLECTIVO POR TIEMPO DETERMINADO Y EL OTRO 5% CONTRATO INDIVIDUAL.

12.- LA GRAN MAYORIA (EL 90%) DE LOS TRABAJADORES PERCIBEN UN SUELDO QUE VARIA ENTRE 1 Y 2 VECES EL SALARIO MINIMO. EL 8% DE LOS TRABAJADORES PERCIBE DE 3 A 4 SALARIOS MINIMOS, ESTO SE DEBE A QUE TIENEN UN NIVEL EJECUTIVO. EL 2% REPRESENTA CIERTAS VARIACIONES DE ACUERDO A LA JERARQUIA DEL EMPLEADO.

- 13.- ACTUALMENTE SE ENCUENTRA AFILIADO A UN SINDICATO ?
- 14.- CONSIDERA NECESARIO ESTAR AFILIADO A UN SINDICATO ?
- 15.- SI NO HUBIERA SINDICATO, SU SITUACION COMO TRABAJADOR SERIA:
- 16.- LA CAPACITACION LABORAL SERVIRA PARA APRESURAR LA FIRMA DEL TLC ?



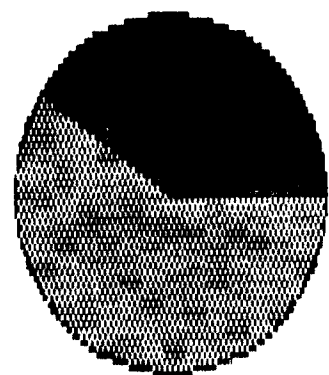
13.- EL 79% DE LOS TRABAJADORES QUE SE ENTREVISTARON ESTAN AFILIADOS A ALGUN SINDICATO, EL 21% RESTANTE NO PERTENECE A NINGUNO.

14.- EL 80% DE LOS ENTREVISTADOS CONTESTARON QUE SI ES NECESARIO ESTAR AFILIADO AL SINDICATO, PERO EL 20% NO LO CREE CONVENIENTE.

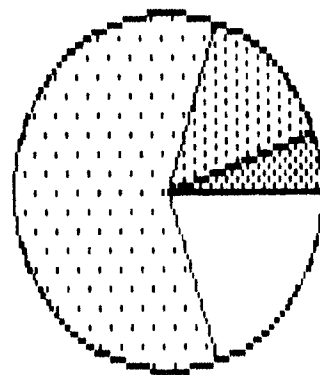
15.- LA GRAN MAYORIA DE LOS TRABAJADORES (EL 85%) CONSIDERAN QUE EN DADO DE QUE NO HUBIERA SINDICATO SU SITUACION PERMANECERIA IGUAL. UN 10% CREEN QUE SU SITUACION MEJORARIA Y LOS RESTANTES PIENSAN QUE EMPEORARA.

16.- EL 95% DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS CONSIDERAN QUE LA CAPACITACION SERA UNA MEDIDA QUE UTILIZARAN PARA ENFRENTAR EL TLC. EL 5% RESTANTE NO LO CONSIDERA ASI.

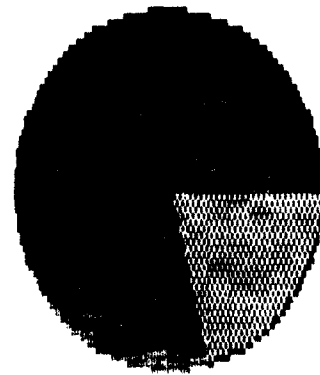
- 17.- LA EMPRESA LE PROPORCIONA CURSOS DE CAPACITACION ?
 18.- CADA CUANDO RECIBE CAPACITACION ?
 19.- CON LA APERTURA COMERCIAL CREE QUE SEA CONVENIENTE
 ADQUIRIR UNA MAYOR CAPACITACION ?



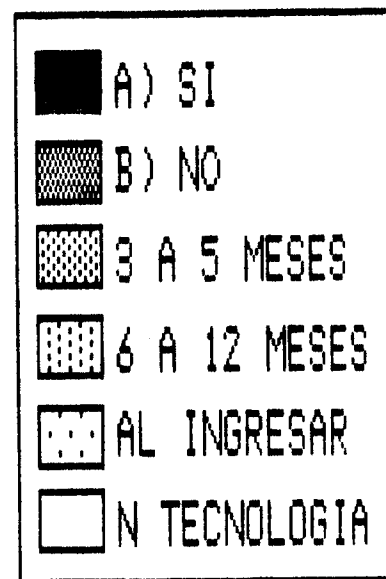
17



18



19



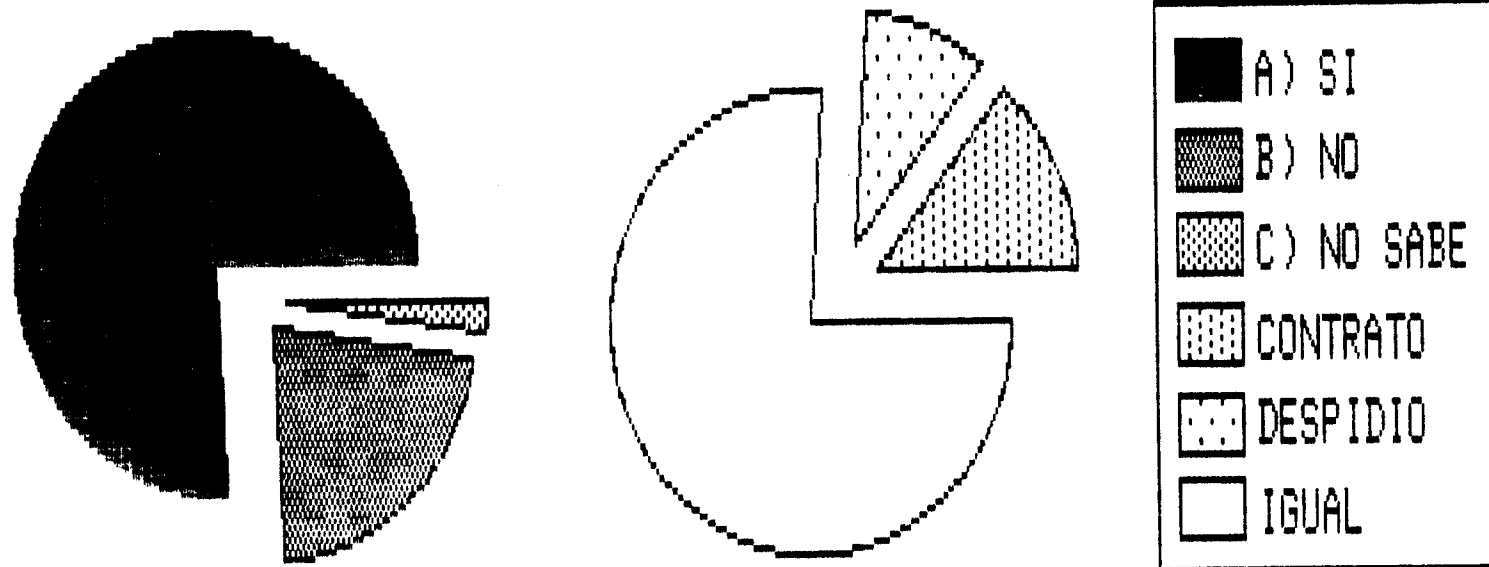
T R A B A J A D O R E S

17.- EN LO QUE SE REFIERE A LA CAPACITACION, EL 60% DE LOS TRABAJADORES CONTESTARON QUE LA EMPRESA NO PROPORCIONA CURSOS DE ESTA NATURALEZA. EL 40% SEÑALO QUE SI RECIBE CAPACITACION.

18.- DEL 40% DE LOS TRABAJADORES A QUIENES SI SE LES PROPORCIONA CAPACITACION; EL 60% LA RECIBIERON SOLO CUANDO INGRESARON A TRABAJAR; EL 20% CUANDO LA EMPRESA INTRODUCE TECNOLOGIA NUEVA? EL 15% CADA 6 MESES O 1 AÑO Y EL 5% CADA 3 a 5 MESES.

19.- EL 79% DE LOS ENTREVISTADOS OPINARON QUE SI ES NECESARIO ESTAR MAS CAPACITADOS Y EL 21% OPINARON QUE NO ES NECESARIO.

20.- ANTE LA ENTRADA DEL TLC CREE QUE EXISTA UNA MAYOR ROTACION DE PUESTOS ?
 21.- DE 1991 A LA FECHA, LA EMPRESA:



20

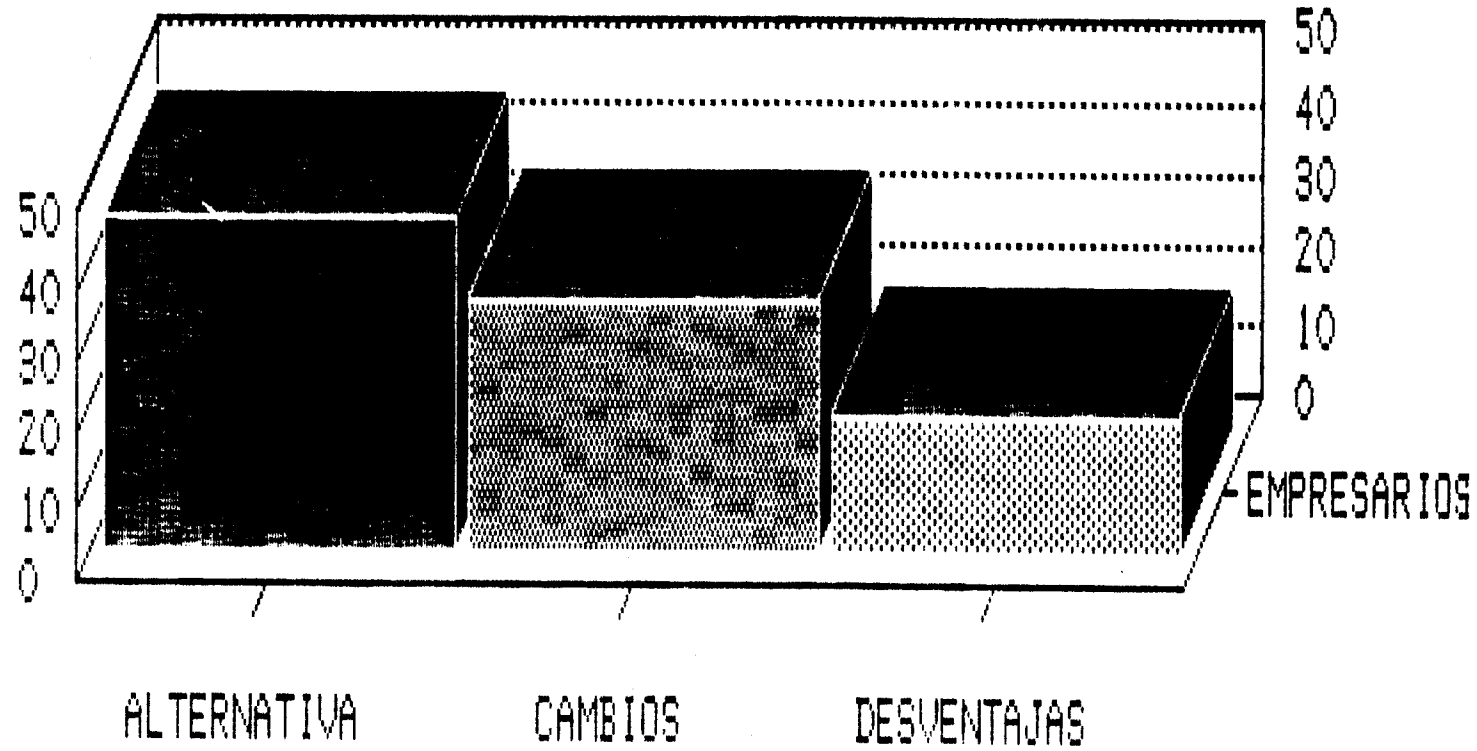
21

T R A B A J A D O R E S

20.- EL 68% DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS PIENSAN QUE SI HABRA UNA MAYOR ROTACION DE PUSTOS ANTE LA APERTURA COMERCIAL. EL 20% CONSIDERAN LO CONTRARIO Y EL 12% NO CONTESTO.

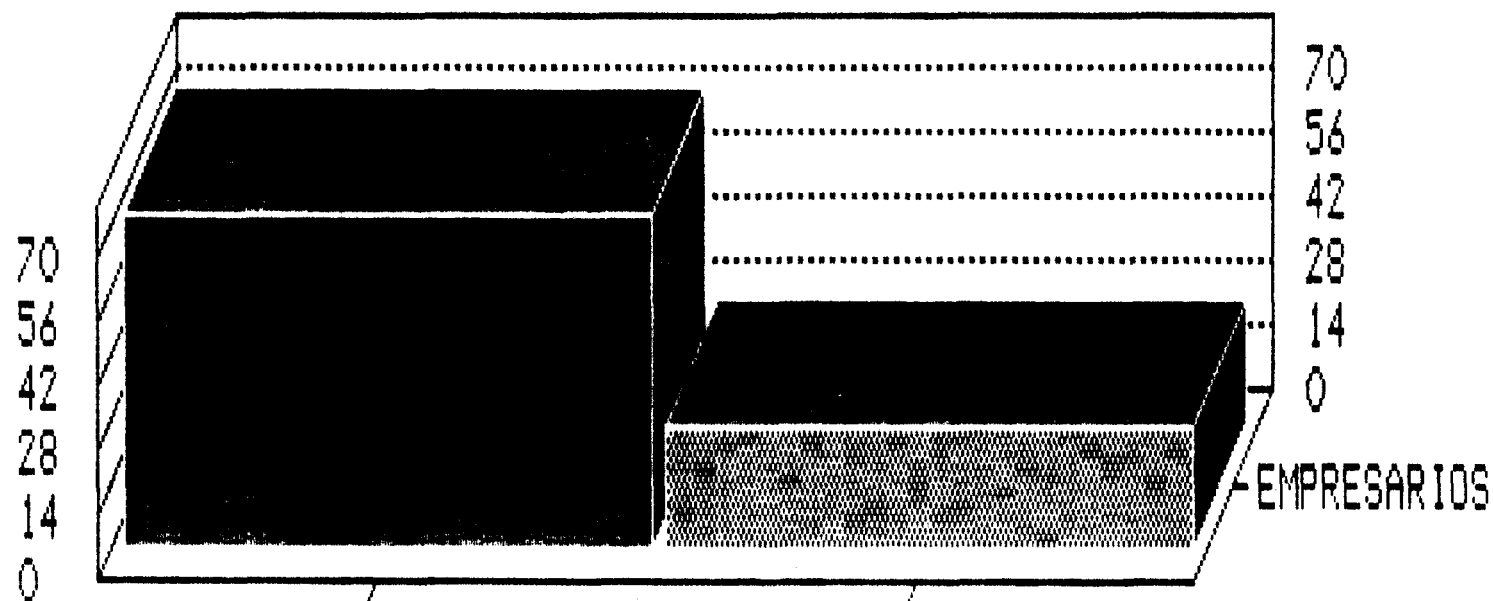
21.- LA ACTITUD QUE HA TOMADO LA EMPRESA EN CUANTO A CONTRATAR O DESPEDIR PERSONAL, DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS, ES CONSTANTE DEBIDO A QUE NI SE HA DESPEDIDO NI CONTRATADO PERSONAL DE 1991 A LA FECHA. UN 14% CALCULA QUE SE HAN CONTRATADO MAS TRABAJADORES Y UN 10% SIENTE QUE HAN DESPEDIDO UN BUEN NUMERO DE EMPLEADOS.

1.- CUAL ES SU PERSPECTIVA ANTE LA POSIBLE FIRMA DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO (TLC) QUE REALIZARA MEXICO CON ESTADOS UNIDOS Y CANADA ?



1.- LA PERSPECTIVA QUE LOS EMPRESARIOS TIENEN ANTE EL TLC ES LA SIGUIENTE: EL 46% CONSIDERA LA APERTURA COMERCIAL COMO UNA ALTERNATIVA DE MEXICO PARA SALIR DEL ATRASO ECONOMICO EN QUE SE ENCUENTRA. EL 35% PRESUPONE QUE SE DARAN CAMBIOS TANTO SOCIALES COMO POLITICOS Y EL 19% OPINAN QUE SI SE LLEGARA A FIRMAR TAL CONVENIO, LE TRAERIA MUCHAS DESVENTAJAS PARA MEXICO.

2.- QUE POSICION TIENE SU EMPRESA FRENTE AL TLC ?

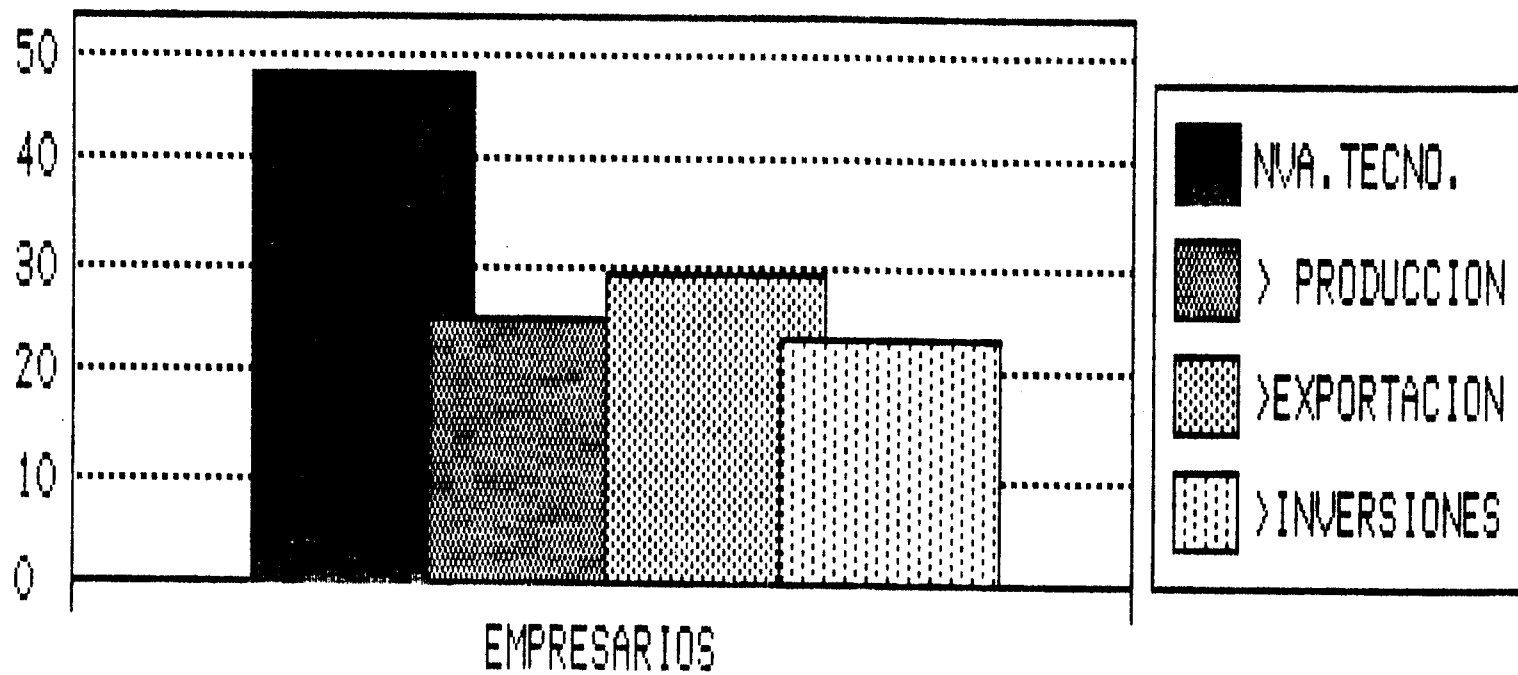


DESFAVORABLE DEBIDO A LA FALTA DE TECNOLOGIA, CAPITAL Y PERSONAL CALIFICADO

DESFAVORABLE YA QUE LA EMPRESA NO CUENTA CON CAPACIDAD NECESARIA PARA ENFRENTARSE AL MDO. INTERNACIONAL.

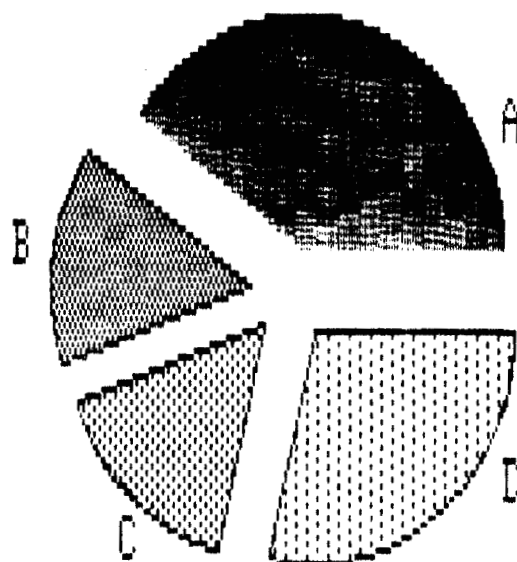
2.- EL 73% DE LOS EMPRESARIOS ENTRVISTADOS CONSIDERAN QUE SU POSICION FRENTE AL TLC ES DESFAVORABLE DEBIDO A LA FALTA DE TECNOLOGIA, CAPITAL Y DE PERSONAL CALIFICADO. EL OTRO 27% TAMBIEN LA VE DESFAVORABLE PERO DEBIDO A QUE NO CUENTA CON LA CAPACIDAD NECESARIA PARA ENFRENTARSE AL MERCADO INTERNACIONAL.

3.- QUE ESTRATEGIAS LLEVARA A CABO PARA ENFRENTAR A SUS COMPETIDORES ?



3.- LA PRINCIPAL ESTRATEGIA QUE LOS EMPRESARIOS LLEVARAN A CABO PARA ENFRENTARSE AL TLC ES LA DE ADQUIRIR NUEVA TECNOLOGIA (CON UN 42% DE RESPUESTAS), DESPUES LA DE DAR MAYOR IMPORTANCIA A LA EXPORTACION (CON UN 29%), POSTERIORMENTE LA DE LOGRAR UN MAXIMO DE INVERSIONES (CON UN 23%). AQUI EL PORCENTAJE TOTAL EXCEDE EL 100% YA QUE ALGUNOS EMPRESARIOS CONTESTARON MAS DE UNA OPCION.

4.- QUE RETOS ENFRENTARAN LOS EMPRESARIOS ANTE LA FIRMA DEL TLC ?

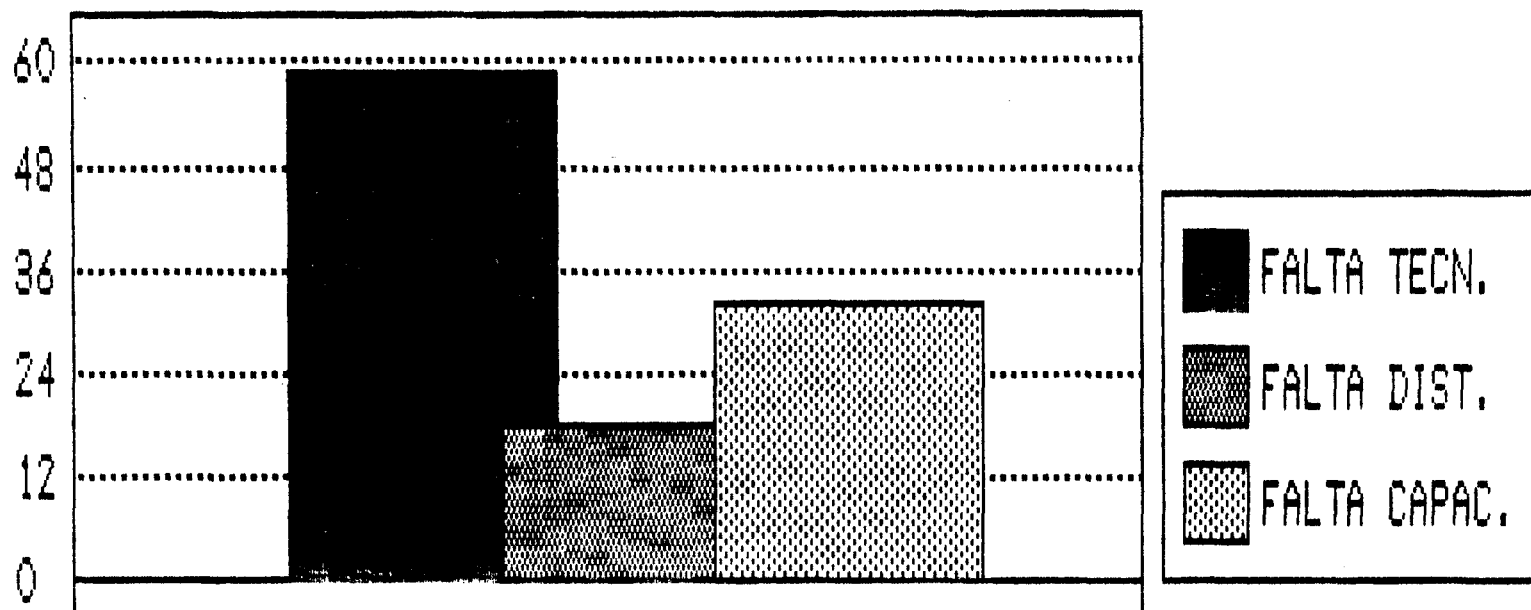


- A) ESTABLECIMIENTO DE EMPRESAS TRASNACIONALES EN MEXICO
- B) COMPETENCIA EN PRECIOS Y PRODUCTOS
- C) CONSERVAR MERCADO ACTUAL Y APLICAR NUEVOS SISTEMAS PARA AMPLIARLO
- D) INVASION DE PRODUCTOS

4.- SEGUN LOS EMPRESARIOS ENTREVISTADOS EL PRINCIPAL RETO QUE ENFRENTARAN ANTE EL TLC SERA EL ESTABLECIMIENTO DE EMPRESAS TRASNACIONALES EN MEXICO. ADEMAS DE LA INVERSION DE PRODUCTOS, EXTRANJEROS EN NUESTRO PAIS, COMPETENCIA EN PRECIOS Y PRODUCTOS, TRATAR DE CONSERVAR EL MERCADO ACTUAL Y APLICAR NUEVOS SISTEMAS PARA AMPLIARLO.

5.- CUALES SON LOS PRINCIPALES FACTORES QUE AMENAZAN LA COMPETITIVIDAD DE SU EMPRESA ?

150

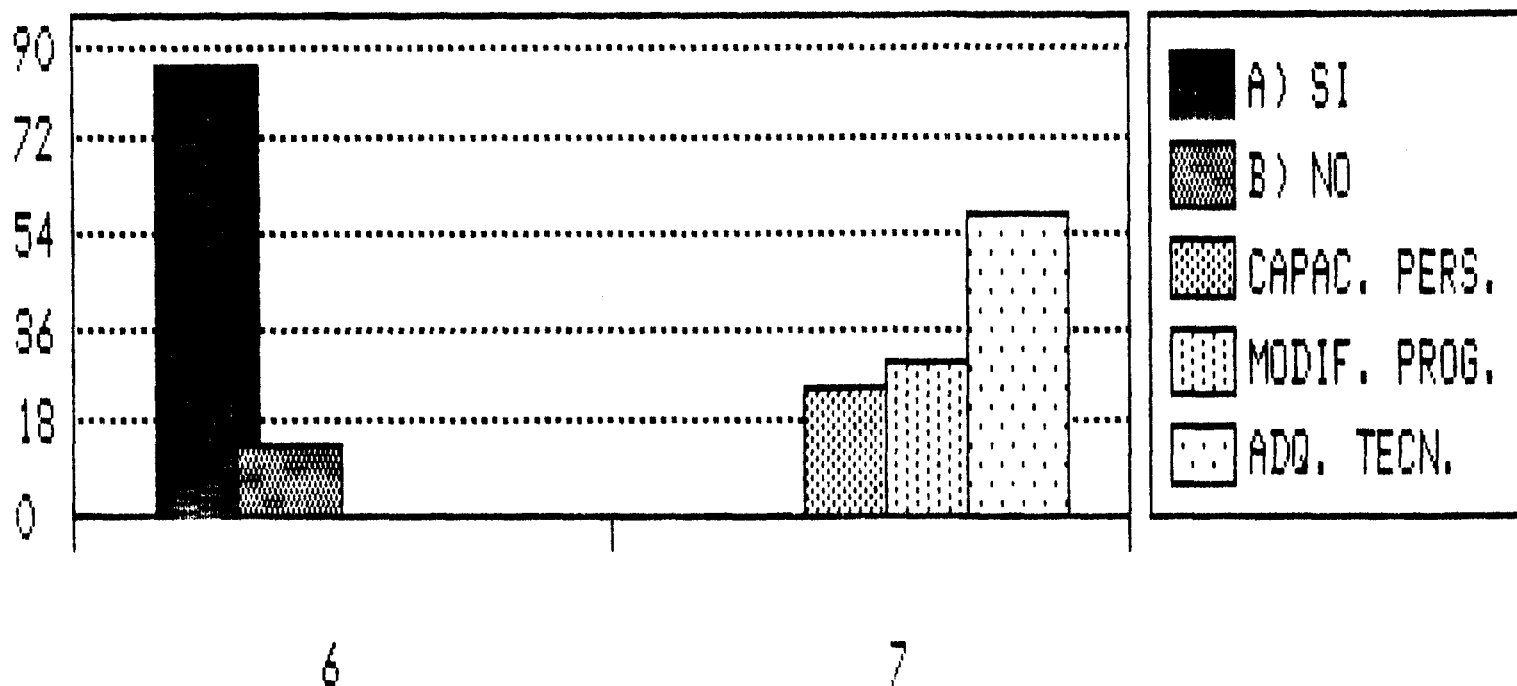


5.- PARA LOS EMPRESARIOS ENTREVISTADOS LOS PRINCIPALES RIESGOS QUE AMENAZAN LA COMPETITIVIDAD; SON EN ORDEN DE FRECUENCIA: LA FALTA DE TECNOLOGIA ADECUADA, DE PERSONAL CAPACITADO Y DE CANALES DE DISTRIBUCION.

EL PORCENTAJE EXCEDE EL 100% DEBIDO A QUE ALGUNOS EMPRESARIOS RESPONDIERON MAS DE UNA OPCION.

6.-QUE MEDIDAS ESTA TOMANDO PARA ELEVARE LA PRODUCTIVIDAD EN SU EMPRESA ?
 7.-CONSIDERA QUE LA INVERSION EXTRANJERA QUE DESEE PARTICIPAR EN NUESTRAS
 ACTIVIDADES ECONOMICAS HABRA DE CONSERVAR SU CARACTER DE COMPLEMENTARIA ?

152

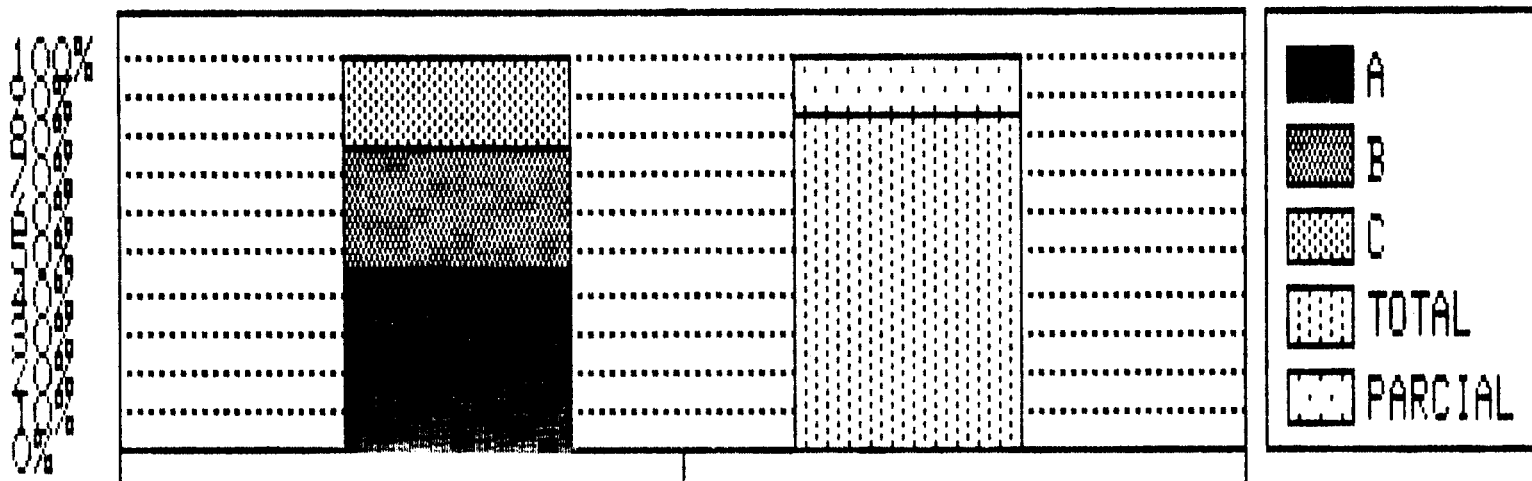


6.- LAS MEDIDAS QUE LOS EMPRESARIOS ESTAN LLEVANDO A CABO PARA ELEVAR LA PRODUCTIVIDAD DE SU EMPRESA SON: CON UN 58% DE RESPUESTAS LA ADQUISICION DE NUEVA TECNOLOGIA CON UN 30% LA MODIFICACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y CON UN 24% LA CAPACITACION DE PERSONAL.

EL PORCENTAJE TOTAL EXCEDE EL 100% YA QUE ALGUNOS EMPRESARIOS CONTESTARON MAS DE UNA OPCION.

7.- EL 86% DE LOS EMPRESARIOS ENTREVISTADOS CONSIDERAN QUE LA INVERSION EXTRANJERA QUE SE HAGA EN NUESTRO PAIS HABRA DE CONSERVAR SU CARACTER DE COMPLEMENTARIA. EL RESTANTE 14% NO LO CONSIDERA ASI.

- 8.- QUE MEDIDAS DEBERA ASUMIR EL SECTOR INDUSTRIAL MEXICANO ANTE LA POSIBLE AMENAZA DE LA INTRODUCCION DE EMPRESAS TRASNACIONALES ?
- 9.- EN QUE MEDIDA CONSIDERA QUE LA APERTURA COMERCIAL QUE SE DERA EN MEXICO IMPLICARA EN EL MERCADO LABORAL UN ALTO INDICE DE ROTACION DE PERSONAL ?

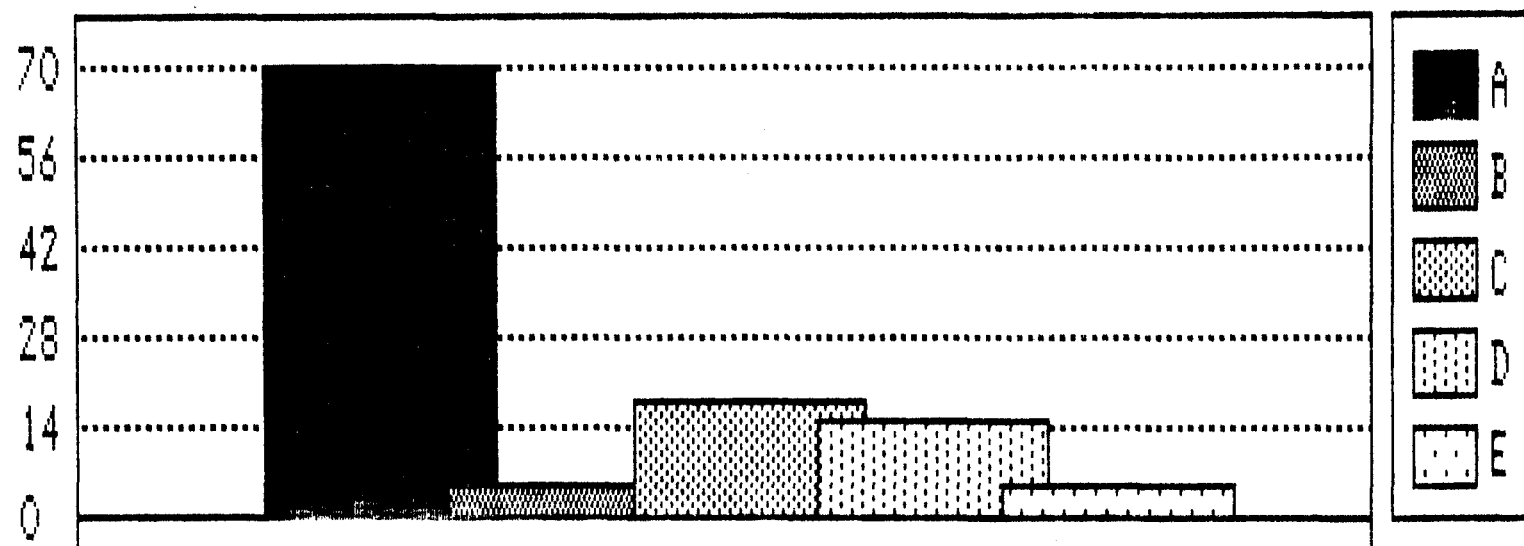


- A) UNIFICACION POR RAMAS INDUSTRIALES
- B) CAPACITAR AL PERSONAL OCUPADO
- C) ADQUISICION DE NUEVA TECNOLOGIA

8.- ALGUNAS DE LAS MEDIDAS QUE DEBERA ASUMIR EL SECTOR INDUSTRIAL CON LA POSIBLE INTRODUCCION DE EMPRESAS TRASNACIONALES SON: PRIMERA; LA UNIFICACION POR RAMAS INDUSTRIALES. SEGUNDA; EL CAPACITAR AL PERSONAL TERCERO; LA ADQUISICION DE NUEVA TECNOLOGIA.

9.- EN LO QUE SE REFIERE AL INDICE DE ROTACION DE PERSONAL; EL 85% DE LOS EMPRESARIOS CONSIDERAN QUE ESTE SE DARA EN FORMA TOTAL Y EL 15% RESTANTE EN FORMA PARCIAL.

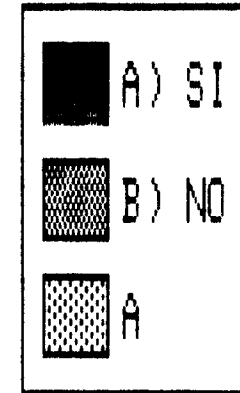
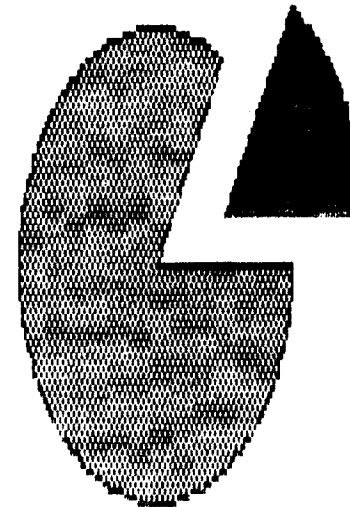
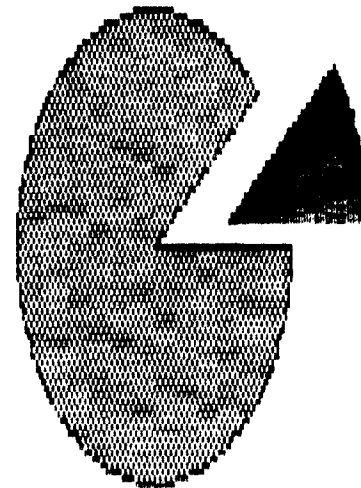
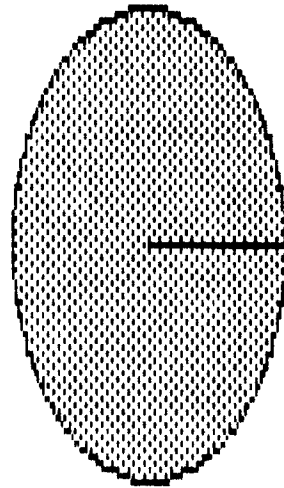
10.- CUAL CREE QUE SERA LA PRIMERA REACCION DE LAS EMPRESAS NORTEAMERICANAS Y CANADIENSES ANTE EL TLC ?



- A) EL ESTABLECIMIENTO DE EMPRESAS EN MEXICO
- B) IMPORTACION Y EXPORTACION DE MATERIA PRIMA
- C) EXPORTACION DE SUS PRODUCTOS A NUESTRO PAIS
- D) EXPORTACION DE CAPITALS
- E) OTRO

10.- EL 70% DE LOS EMPRESARIOS OPINAN QUE LA PRIMERA REACCION DE LAS EMPRESAS NORTEAMERICANAS Y CANADIENCES ANTE EL TLC SERA EL ESTABLECIMIENTO DE SUS EMPRESAS EN NUESTRO PAIS. EL 15% LA EXPORTACION DE CAPITALES Y EL 5% RESPECTIVAMENTE LA IMPORTACION Y EXPORTACION DE MATERIA PRIMA.

- 11.- EN QUE FORMA DEBEN PREPARARSE LOS TRABAJADORES MEXICANOS PARA PODER INGRESAR A EMPRESAS EXTRANJERAS ?
- 12.- EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EXISTEN DERECHOS Y OBLIGACIONES PARA LOS EMPRESARIOS. CONSIDERA QUE DEBAN REESTRUCTURARSE ?
- 13.- LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL SUFRIRA UN CAMBIO ?



A. TRATAR QUE LOS TRABAJADORES LOGREN UN NIVEL ACADEMICO ACEPTABLE

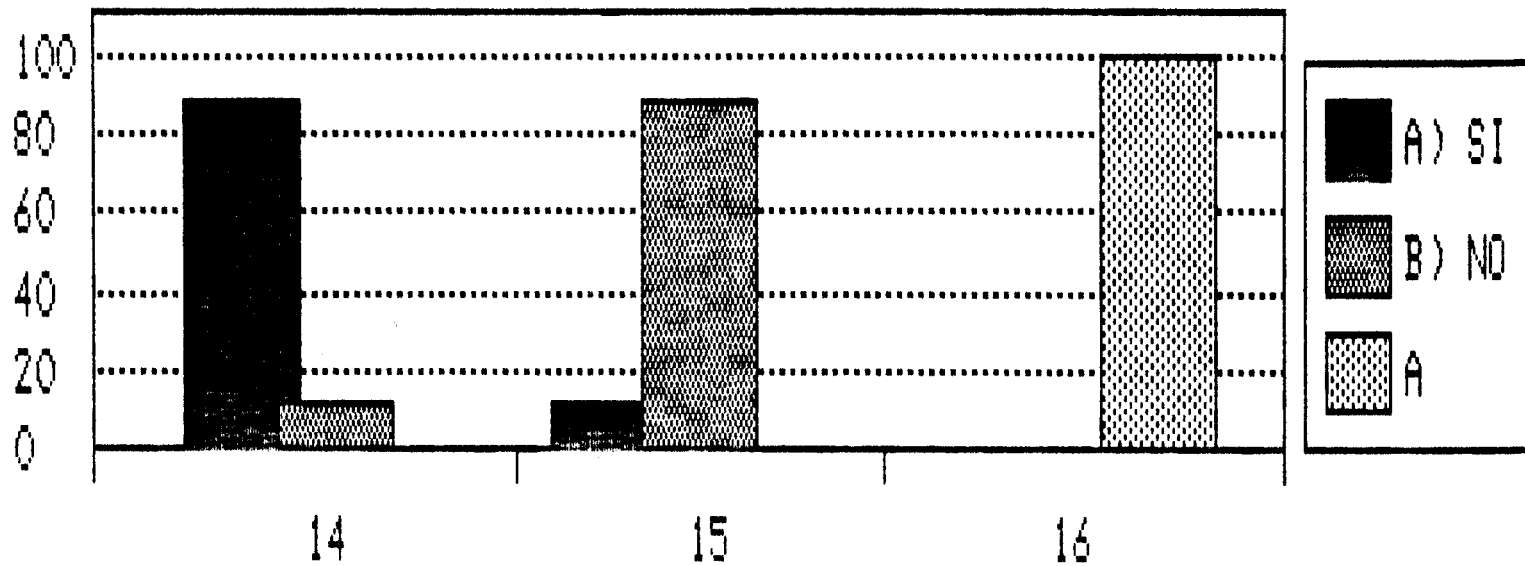
11.- POR UNANIMIDAD LOS EMPRESARIOS COINCIDEN EN QUE LA FORMA DE QUE TRABAJADORES MEXICANOS PUEDAN INGRESAR A EMPRESAS EXTRANJERAS ES TRATAR DE QUE LOS TRABAJADORES LOGREN UN NIVEL ACADÉMICO ACEPTABLE.

12.-DE LOS EMPRESARIOS QUE SE ENTREVISTARON EL 89% CONSIDERAN QUE NO SE DEBE REESTRUCTURAR LA LFT EN LOS APARTADOS DE EMPRESARIOS. EL 11% RESTANTE CONSIDERA QUE SI SE DEBE REESTRUCTURAR.

13.- UN 83% DE LOS EMPRESARIOS NO CONSIDERAN QUE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL SUFRIRA CAMBIO ALGUNO.

- 14.-CONSIDERA QUE EL ESTABLECIMIENTO DE UN TLC ENTRE MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA TRAERA CIERTAS VENTAJAS A LA CLASE TRABAJADORA ?
- 15.-CONSIDERA QUE EL TLC TRAERA DESVENTAJAS A LA CLASE TRABAJADORA ?
- 16.-QUE MEDIDAS TOMARA CON RESPECTO A LAS REMUNERACIONES E INCENTIVOS DE SUS TRABAJADORES ?

160



A) DEPENDE DE COMO SE REESTRUCTURE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LOS CONTRATOS

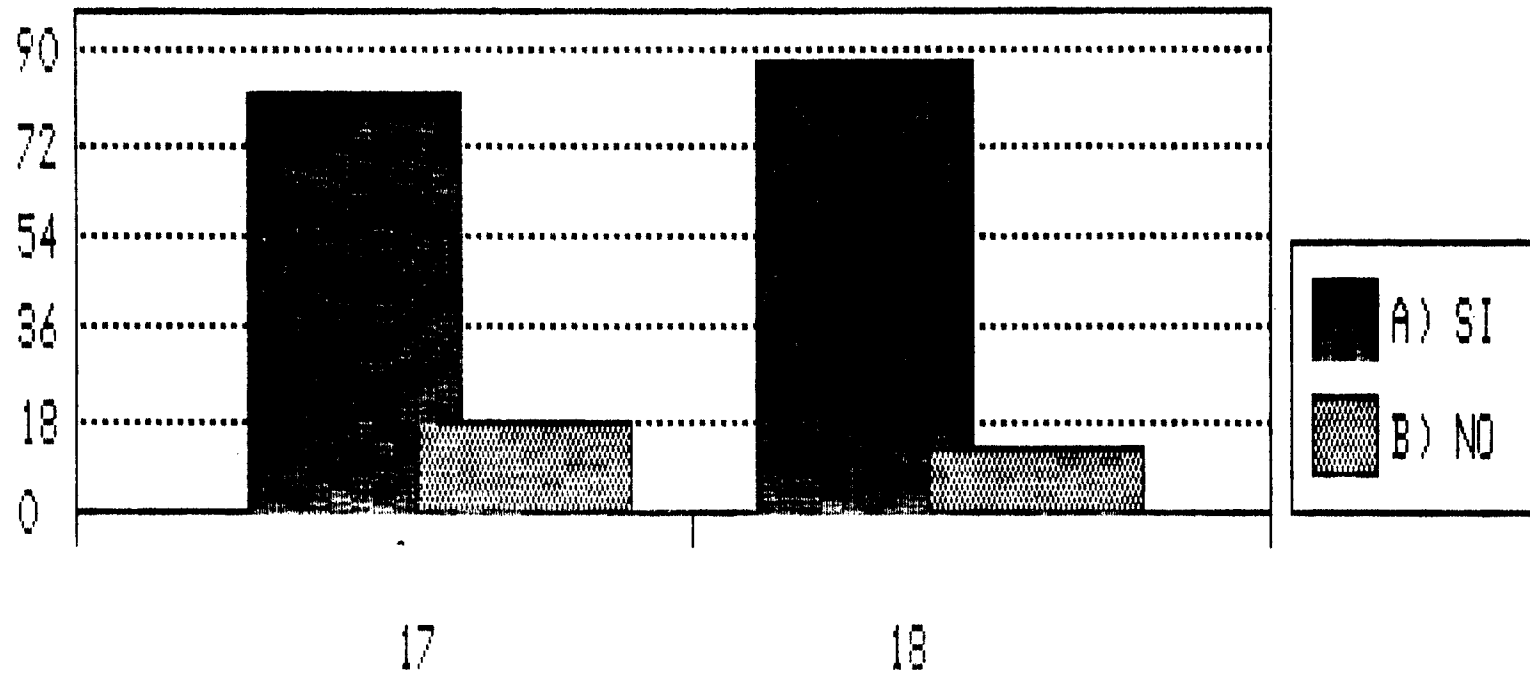
14.- EN LO REFERENTE A SI VA A HABER VENTAJAS O NO PARA LA CLASE TRABAJADORA CON EL TLC, LOS EMPRESARIOS CREEN QUE SI LOS HABRA (EL 89%). Y EL 11% RESTANTE OPINA QUE TRAERA VENTAJAS; AL CONTRARIO, SOLO DESVENTAJAS.

15.- EN CUENTO A DESVENTAJAS PARA LA CLASE TRABAJADORA; EL 89% OPINA QUE NO LAS HABRA Y EL OTRO 11% CONSIDERA QUE SI LAS HABRA.

16.- LAS MEDIDAS QUE LOS EMPRESARIOS TOMARAN CON RESPECTO A REMUNERACION E INCENTIVOS DEPENDERAN DE COMO SE REESTRUCTURE LA LFT Y LOS CONTRATOS.

- 17.- CONSIDERA QUE LA CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES SERA UNA MEDIDA QUE SERVIRA PARA ENFRENTAR UNA APRESURADA FIRMA DE UN TLC ?
- 18.- LA EMPRESA PROPORCIONA CURSOS DE CAPACITACION A SU PERSONAL ACTUALMENTE ?

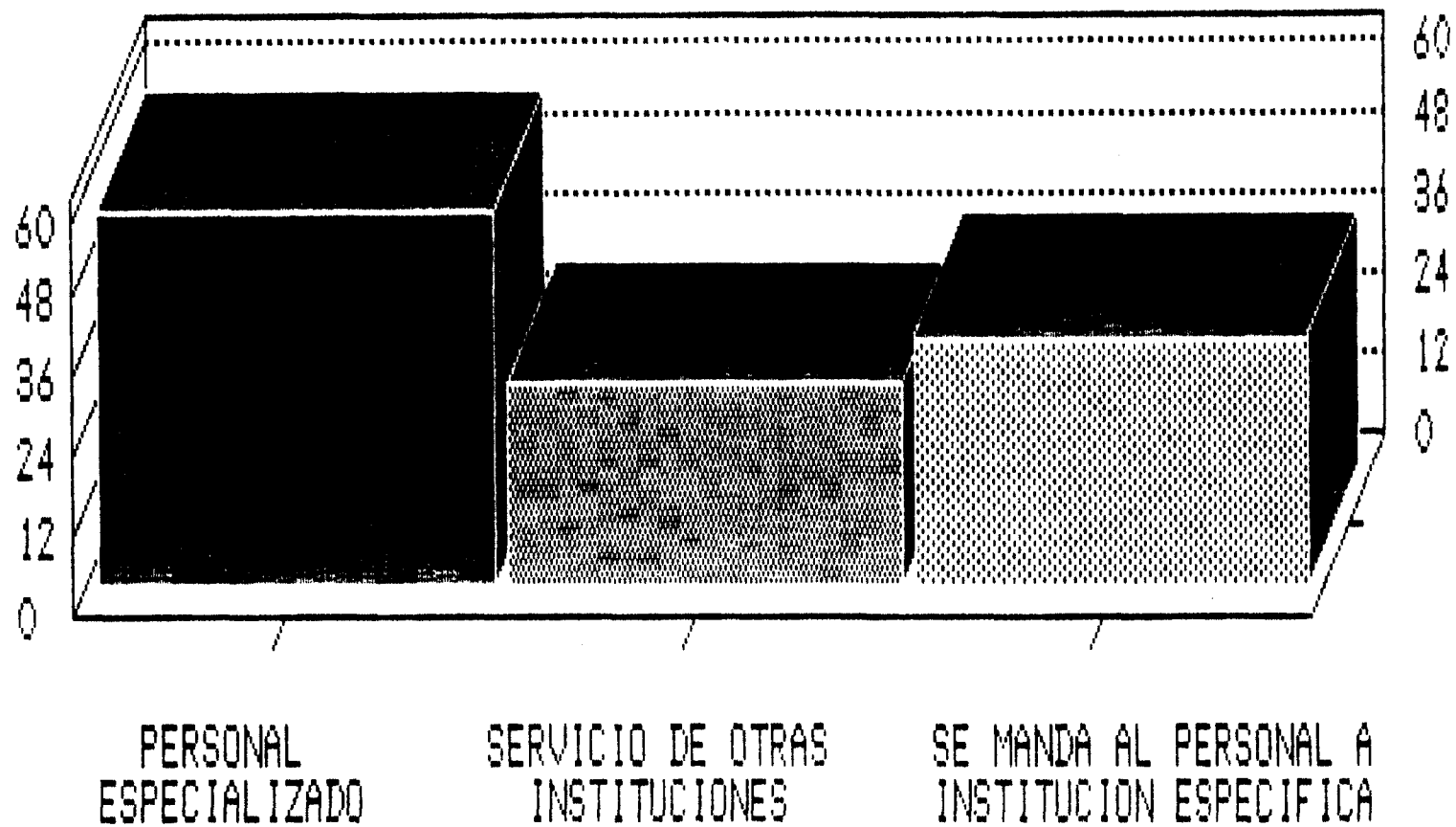
162



17.- LA MAYORIA DE LOS EMPRESARIOS ENTREVISTADOS (EL 82%)
CONSIDERARON QUE LA CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES ES UNA MEDIDA
QUE SERVIRA PARA ENFRENTAR UNA APRESURADA FIRMA DE UN TLC.
EL 18% RESTANTE NO LO CONSIDERA ASI.

18.- DE LAS EMPRESAS CUESTIONADAS EL 88% ACTUALMENTE PROPOR-
CIONA CURSOS DE CAPACITACION A SU PERSONAL. EL OTRO 12% NO LOS
PROPORCIONA.

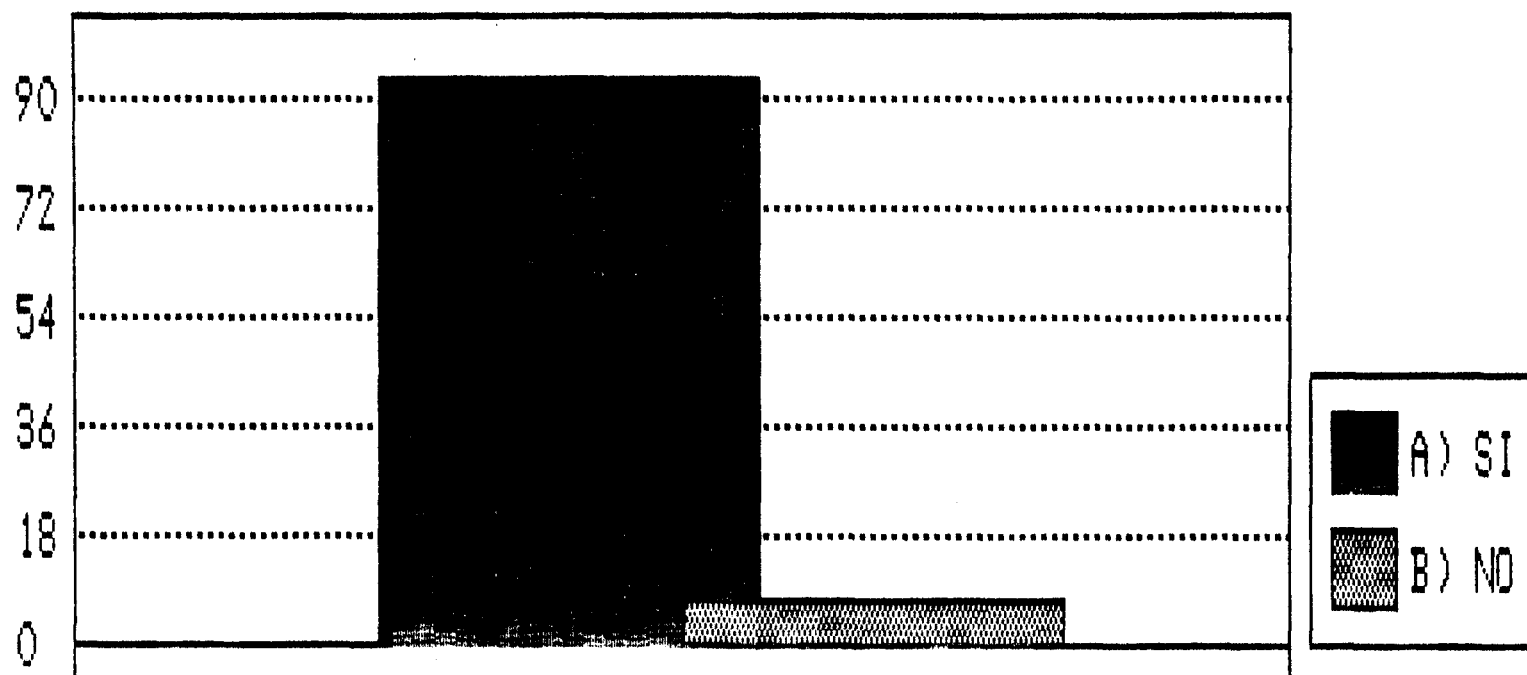
19.- A TRAVES DE QUIEN SE IMPARTEN LOS CURSOS DE CAPACITACION ?



19.- LOS CURSOS DE CAPACITACION PROPORCIONADOS EN LAS EMPRESAS SON IMPARTIDOS POR INSTITUCIONES ESPECIFICAS (CON EL 38% DE RESPUESTAS. AL 57% DE LOS EMPRESARIOS ENTREVISTADOS LE IMPARTE PERSONAL ESPECIALIZADO. Y AL 31% DE ELLAS LE IMPARTEN SU CAPACITACION OTRAS INSTITUCIONES.

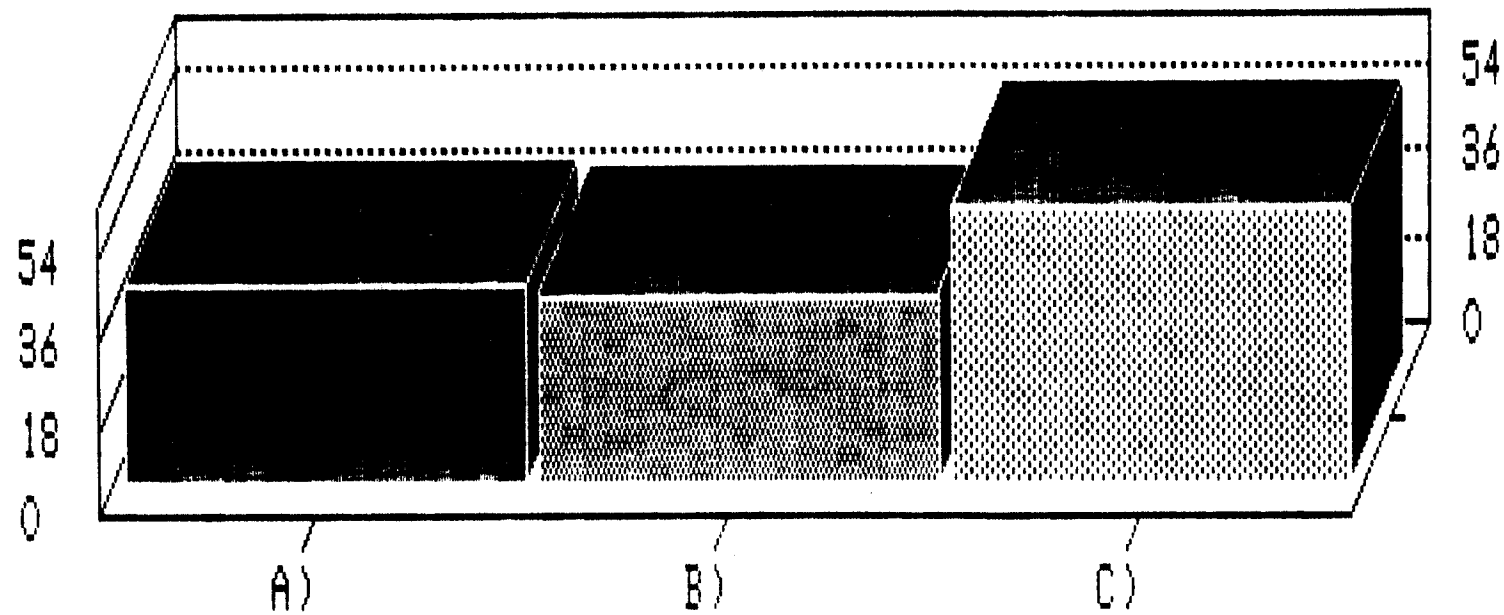
EL PORCENTAJE EXCEDE EL 100% DEBIDO A QUE ALGUNOS EMPRESARIOS CONTESTARON MAS DE UNA OPCION.

20.- CON LA APERTURA COMERCIAL CONSIDERA CONVENIENTE REESTRUCTURAR LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION PARA SER MAS COMPETENTES ?



20.- CASI EN SU TOTALIDAD (EL 93%) LOS EMPRESARIOS ESTUV
VIERON DE ACUERDO QUE PARA SER MAS COMPETITIVOS ANTE EL TLC, ERA
CONVENIENTE REESTRUCTURAR LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION.

21.- EN QUE MEDIDA CAMBIARAN LAS ACTIVIDADES QUE REALIZAN LOS TRABAJADORES MEXICANOS ACTUALMENTE ?

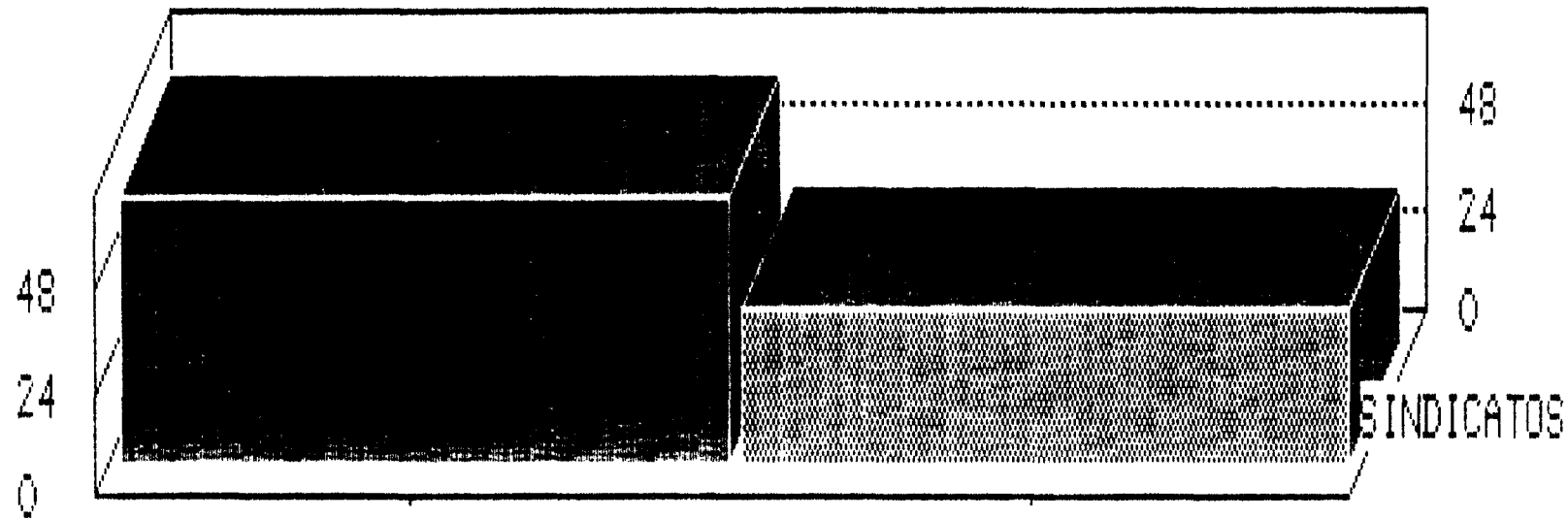


- A) DEPENDIENDO DE COMO SE REESTRUCTURE LA LFT
- B) DEPENDIENDO DE LA ESTRUCTURA DE LOS CONTRATOS
- C) DEPENDE DE LA LFT Y LOS CONTRATOS

21.- LAS ACTIVIDADES QUE REALIZAN LOS TRABAJADORES ACTUALMENTE;
SEGUN LOS EMPRESARIOS, CAMBIARAN EN GRAN MEDIDA DEPENDIENDO DE COMO
SE REESTRUCTURE LA LFT Y LOS CONTRATOS.

EL PORCENTAJE EXCEDE EL 100% DEBIDO A QUE ALGUNOS EMPRESARIOS
CONTESTARON MAS DE UNA OPCION.

1.- CUAL ES SU PERSPECTIVA ANTE LA POSIBLE FIRMA DE TRATADO DE LIBRE COMERCIO (TLC) QUE REALIZARA MEXICO CON E.U.A. Y CANADA ?



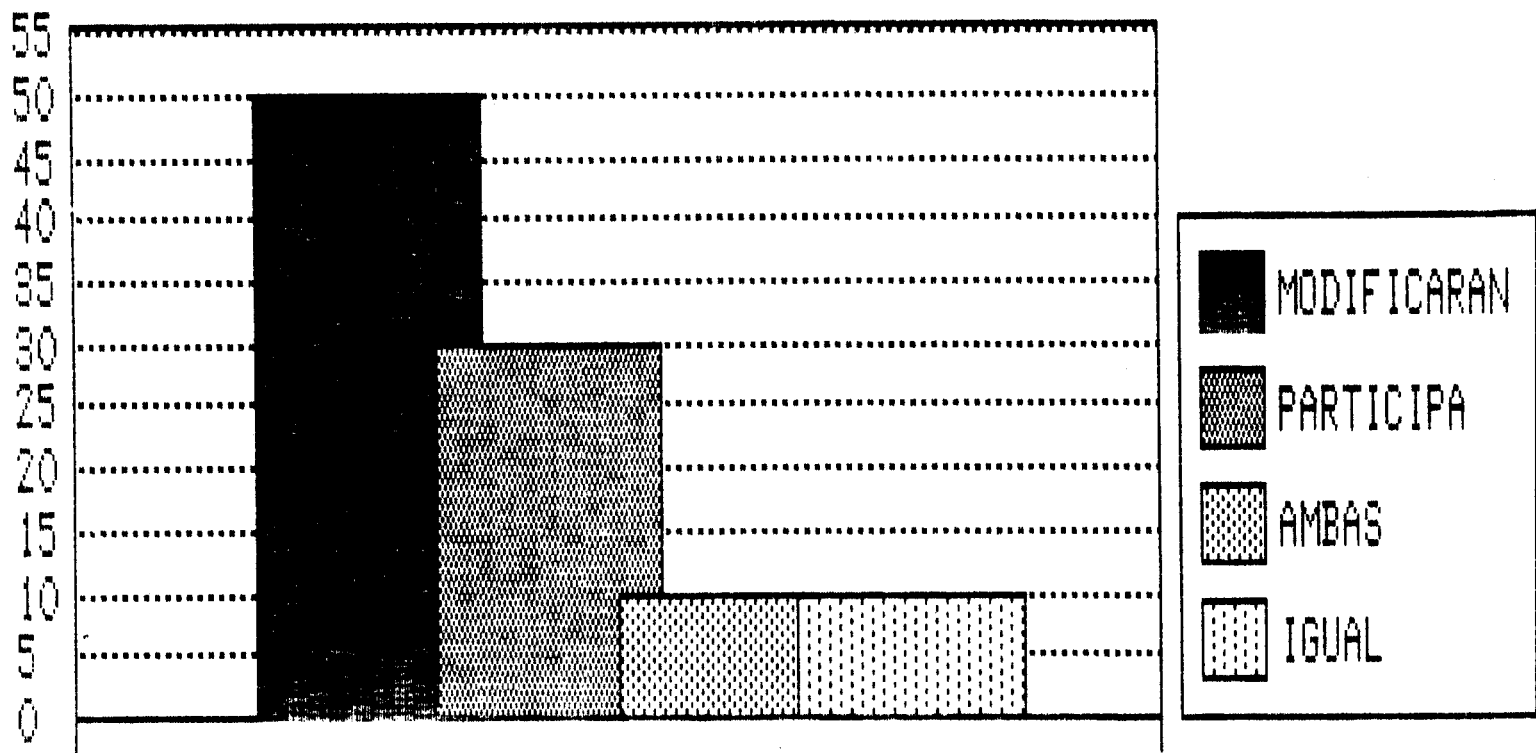
170

A) ALTERNATIVA DE MEXICO PARA SALIR DEL ATRASO

B) DESVENTAJA DEBIDO A LA DESIGUALDAD DE LOS TRES PAISES

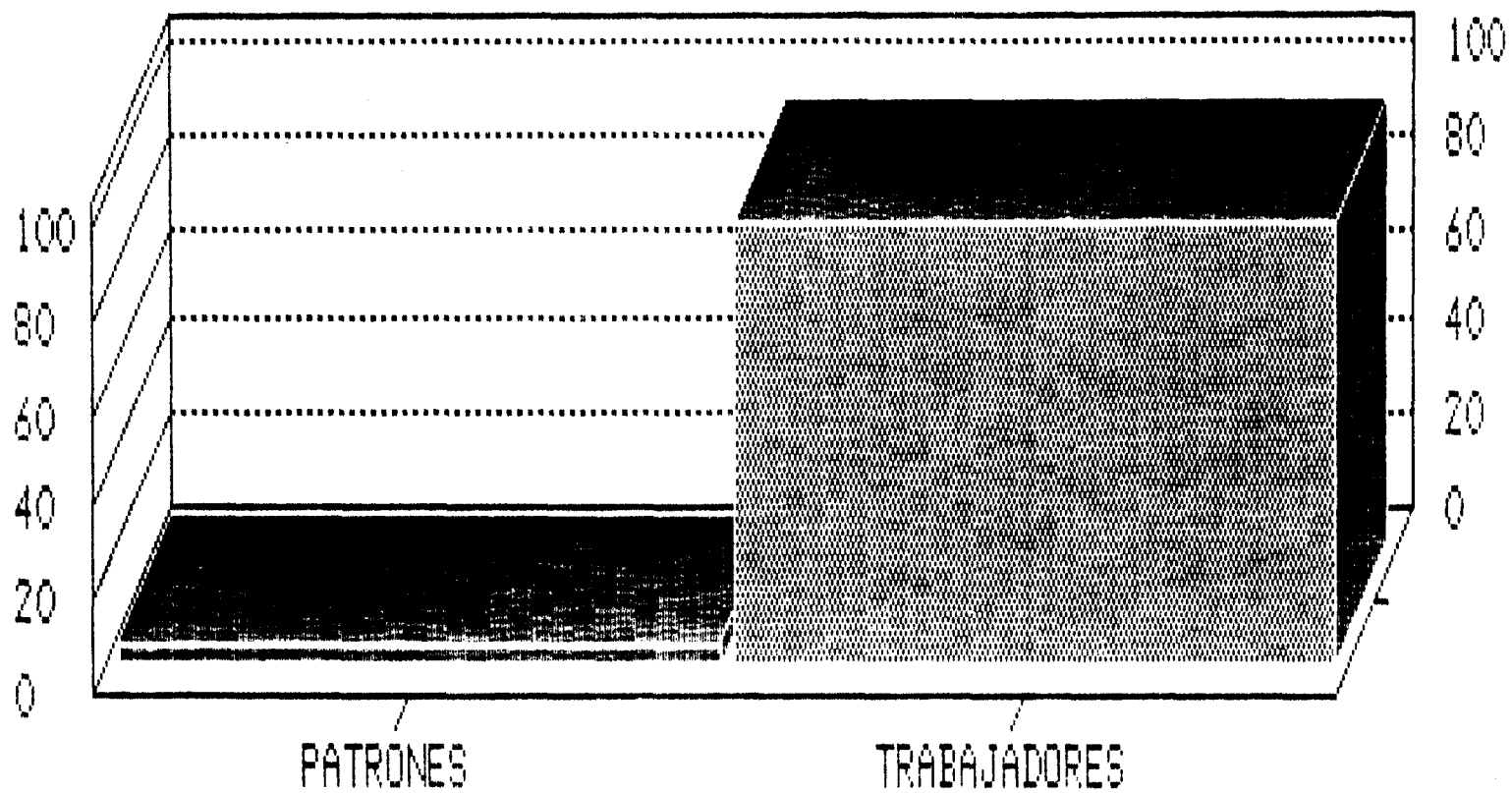
1.- EL 63% DE LOS SINDICATOS ENTREVISTADOS CONSIDERAN QUE EL TLC ES UNA ALTERNATIVA DE MEXICO PARA SALIR DEL ATRASO ECONOMICO EN EL QUE SE ENCUENTRA ACTUALMENTE. EL 37% OPINAN QUE EL TLC TRAERA !! UNA GRAN DESVENTAJA DEBIDO A LA DESIGUALDAD QUE EXISTE ENTRE LOS TRES PAISES.

2.- EN DADO CASO QUE SE FIRME EL TLC, QUE POSTURA CREE QUE TENDRA EL SINDICATO ?



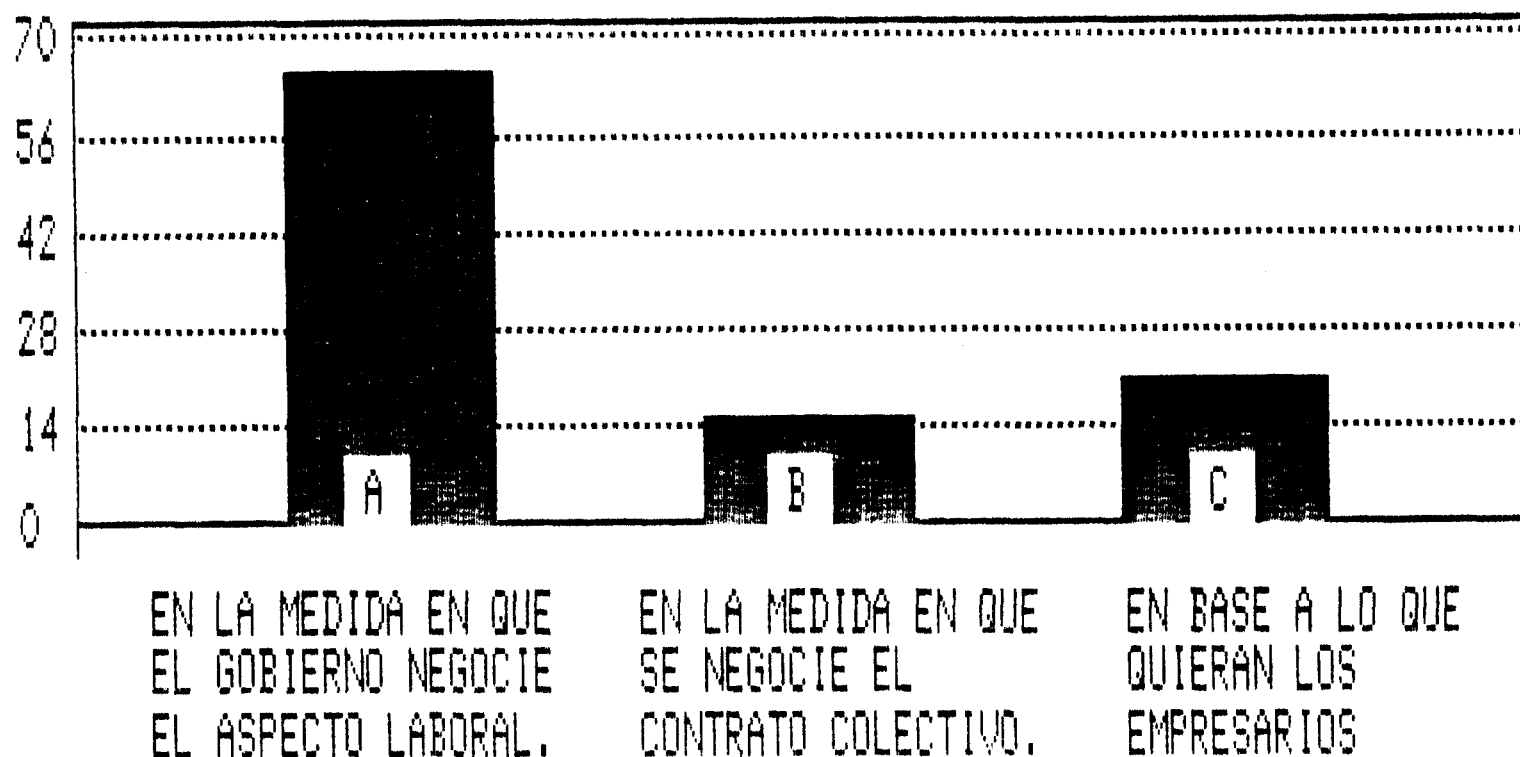
2.- EL 50% DE LOS SINDICATOS OPINARON QUE CON LA ENTRADA DEL TLC SUS FUNCIONES TENDERAN A MODIFICARSE. EL 30% CONSIDERA QUE SUS FUNCIONES SE DIRIGIRAN HACIA UNA COMPLETA PARTICIPACION ENTRE PATRONES Y TRABAJADORES. UN 10% SEÑALO QUE AL MISMO TIEMPO QUE SE MODIFICARAN SUS FUNCIONES, HABRA UNA COMPLETA PARTICIPACION DEL MISMO. EL PORCENTAJE RESTANTE CONSIDERAN QUE SUS FUNCIONES NO SE ALTERARAN.

3.- A QUE TIPO DE SINDICATO PERTENECE ?



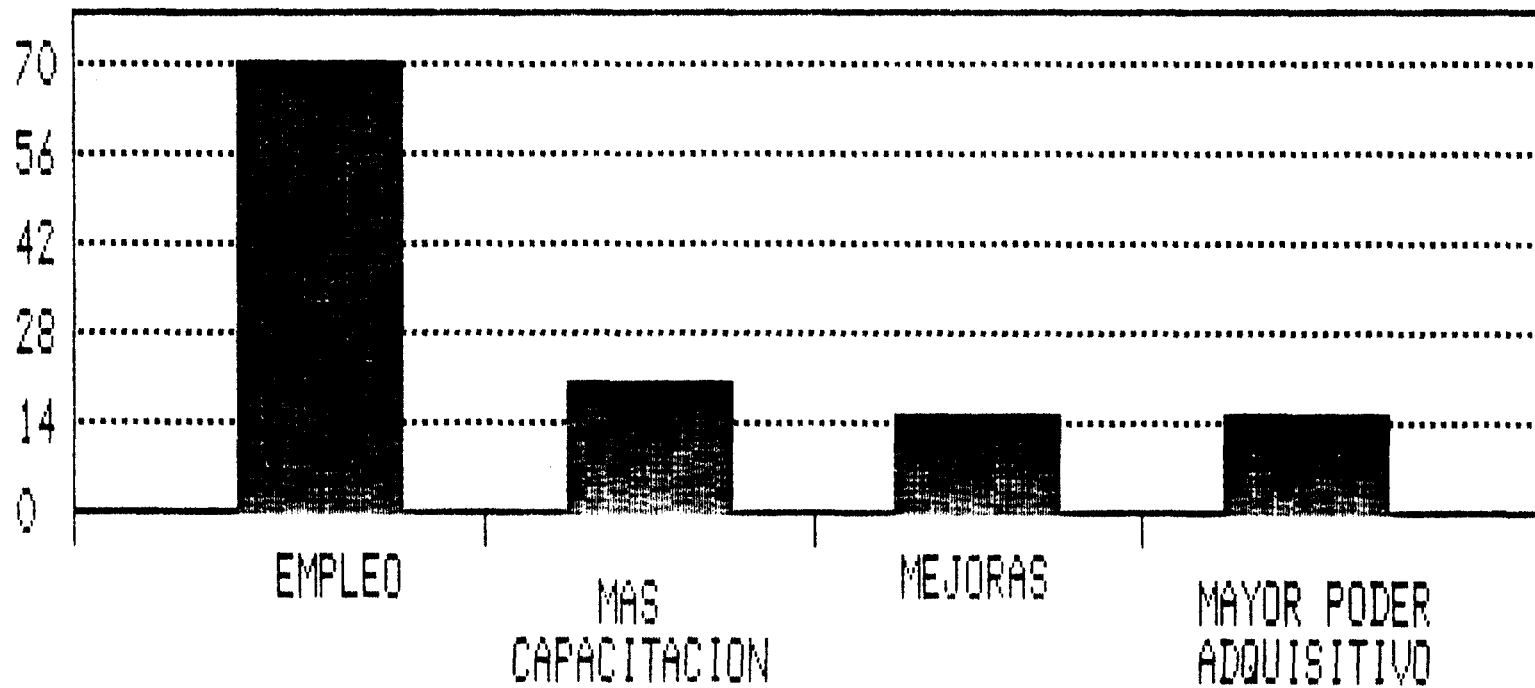
3.- DE LOS SINDICATOS ENTREVISTADOS EL 95% FUERON DE TRABAJADORES Y EL 5 % DE PATRONES.

4.- EN QUE MEDIDA CONSIDERA QUE LOS SINDICATOS PODRAN SER UN ALIADO DE LOS TRABAJADORES ?



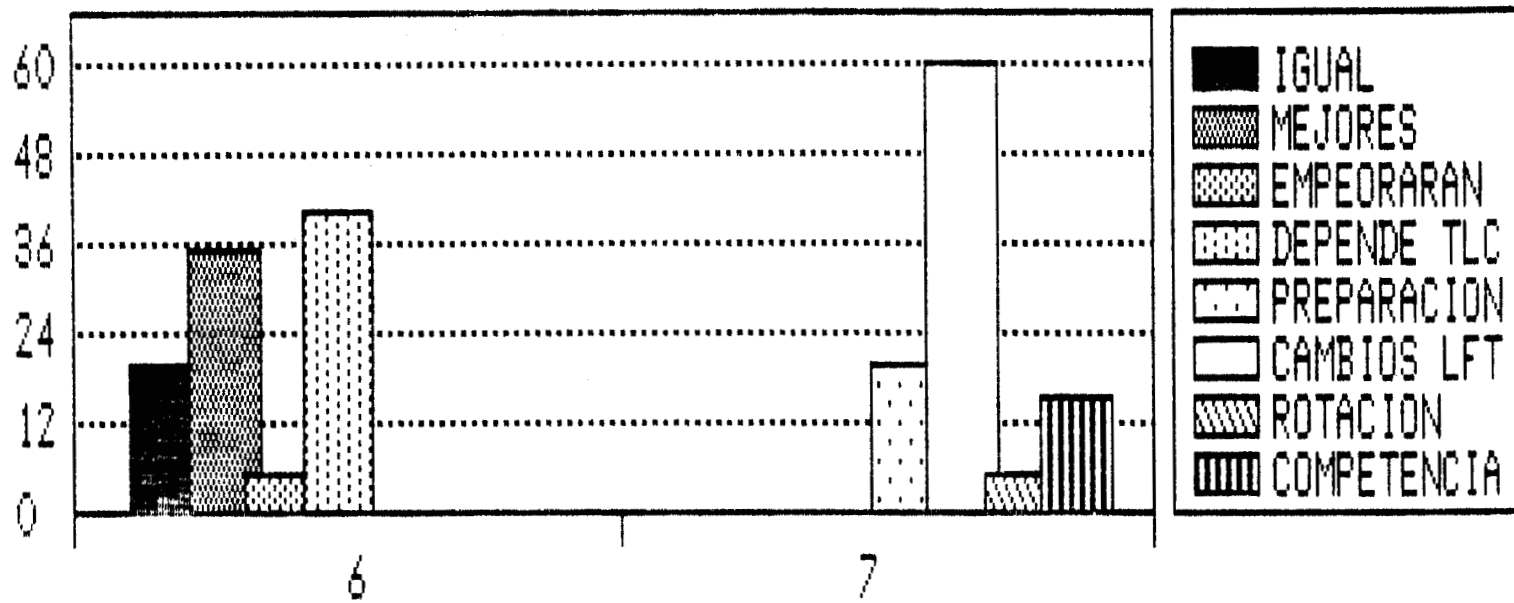
4.- UN 65% DE LOS SINDICATOS PODRAN SER UN ALIADO DE LOS TRABAJADORES EN LA MEDIDA EN QUE EL GOBIERNO NEGOCIE EL ASPECTO LABORAL ANTE EL TLC. EL 15% SUPONE QUE ESTO SE DARA EN LA MANERA EN QUE SE NEGOCIE EL CONTRATO COLECTIVO Y LOS DEMAS CONSIDERAN QUE SE DARA EN BASE A LO QUE DESEEN LOS EMPRESARIOS, EN LA MANERA EN QUE SE UNIFIQUEN LOS SINDICATOS Y EN LA FORMA EN QUE ESTOS SEAN DEMOCRATICOS.

5.- CON LA APERTURA COMERCIAL, QUE BENEFICIOS CREE QUE SE OBTENDRAN PARA LOS TRABAJADORES ?



5.- LOS SINDICATOS PIENSAN QUE EL PRINCIPAL BENEFICIO QUE SE OBTENDRA CON LA APERTURA COMERCIAL SERA LA CREACION DE MAYORES Y NUEVAS FUENTES DE EMPLEO; OTRO SERA QUE SE IMPARTIRA MAYOR CAPACITACION, ASI COMO BRINDAR MEJORES CONDICIONES EN EL TRABAJO Y POR ULTIMO EL AUMENTO DEL PODER ADQUISITIVO DEL SALARIO.

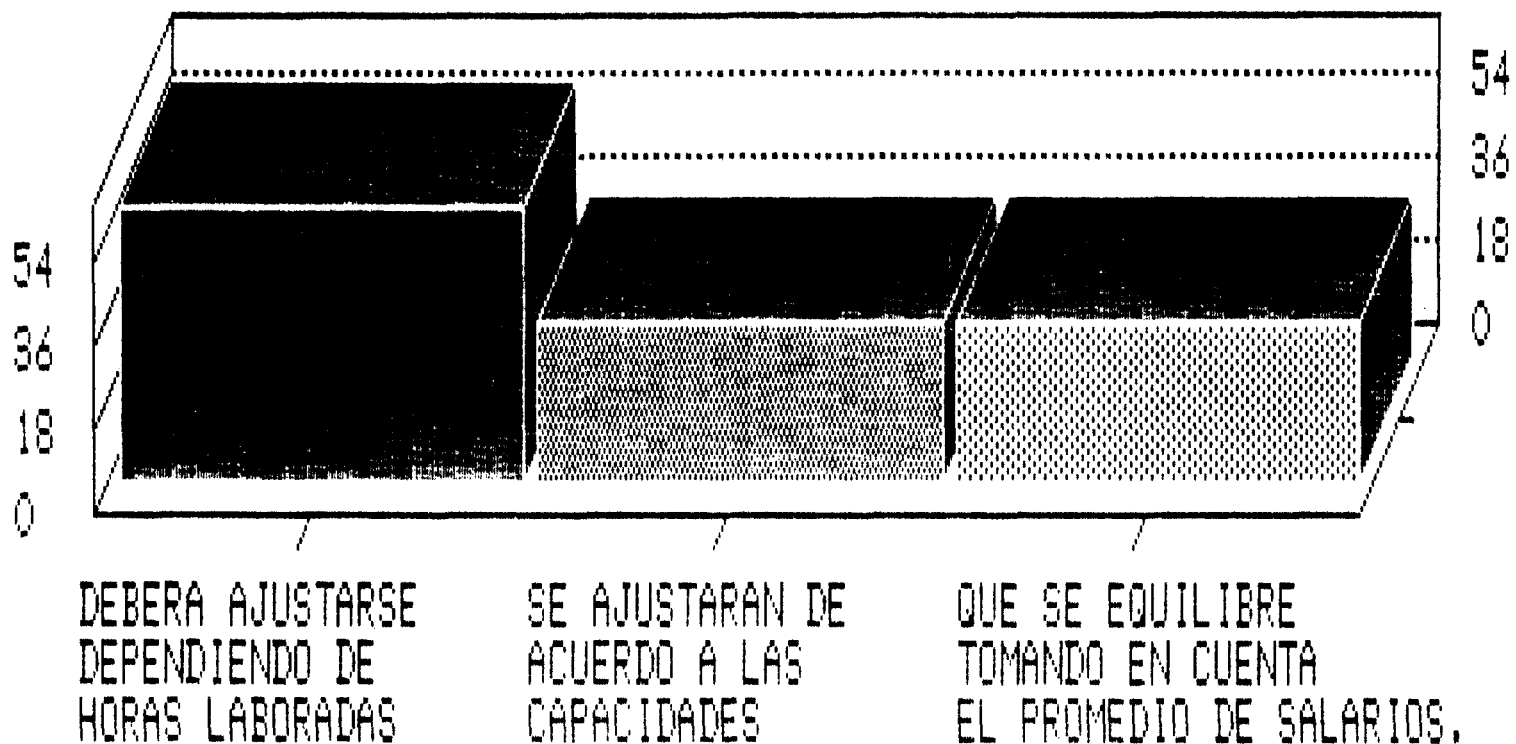
6.- BAJO QUE CONDICIONES LABORARAN LOS TRABAJADORES ANTE EL TLC ?
 7.- COMO SE VERAN AFECTADAS LAS FUENTES DE EMPLEO CON EL TLC ?



6.- LA MAYORIA DE LOS SINDICATOS COINCIDIERON EN QUE LAS CONDI
CIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEPENDERAN DE COMO SE NEGOCIE
EL TLC. POR OTRA PARTE ALGUNOS OPINAN QUE ESTAS VAN A MEJORAR. Y POR
ULTIMO UNA MINORIA CREEN QUE LA SITUACION EMPEORARA O QUE SIMPLEMEN-
TE NO TENDRA CAMBIO ALGUNO.

7.- EL 60% DE LOS SINDICATOS OPINAN QUE LAS FUENTES DE EMPLEO ES
TARAN SUPEDITADAS A LOS CAMBIOS QUE PRESENTE LA LFT. EL 20% OPINA QUE
REQUERIRAN PERSONAL CALIFICADO, EL 15% CONSIDERA QUE EL DESEMPEÑO DE
LAS LABORES EXISTIRA COMPETENCIA Y LOS SINDICATOS SOBREPANTES SUPONEN
QUE EL ACUERDO COMERCIAL IMPLICARA MAYOR ROTACION DE PUESTOS.

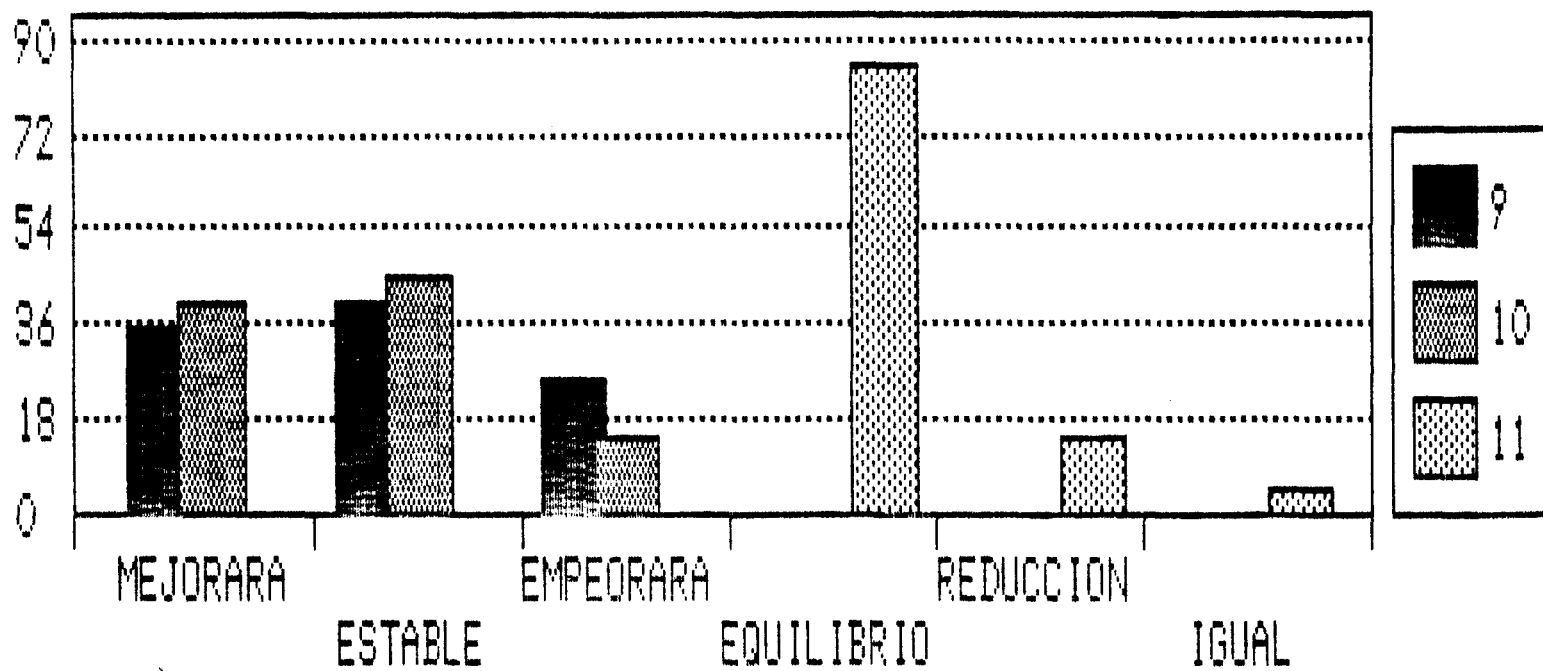
8.- QUE ACTITUD TOMARAN LOS SINDICATOS EN RELACION A SUELDOS ?



8.- CON RESPECTO A LA ACTITUD DE LOS SINDICATOS EN CUANTO A LOS SUELDOS Y SALARIOS, UN 60% DE LOS ENTREVISTADOS CONSIDERAN QUE ESTOS DEBERAN EQUILIBRARSE TOMANDO COMO REFERENCIA A LOS SUELDOS DE LOS OTROS PAISES. EL PORCENTAJE RESTANTE SE DIVIDE CASI EQUITATIVAMENTE ENTRE LOS SUELDOS QUE DEBERAN AJUSTARSE DEPENDIENDO DE LAS HORAS LABORADAS Y DE ACUERDO A LAS CAPACIDADES DE CADA TRABAJADOR.

EL PORCENTAJE EXCEDE EL 100% DEBIDO A QUE ALGUNOS SINDICATOS CON TESTARON MAS DE UNA OPCION.

- 9.- COMO CREE QUE SERA LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES ?
 10.- COMO CREE QUE SE VERAN AFECTADAS LAS CONDICIONES LABORALES
 (HIGIENE Y SEGURIDAD) ?
 11.- QUE POSTURA TENDRAN LOS SINDICATOS EN CUANTO A LA NEGOCIACION
 DE LA JORNADA LABORAL ?



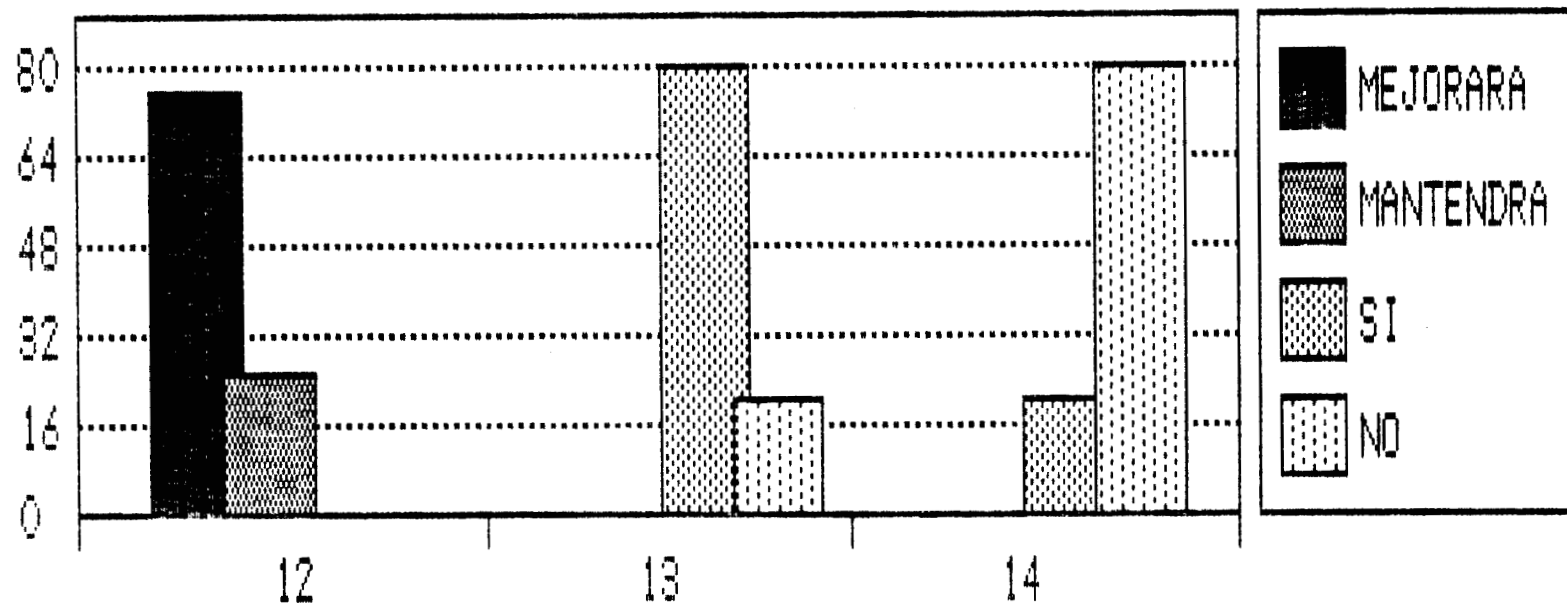
9.- EN LO QUE SE REFIERE A LA CALIDAD DE VIDA QUE BRINDARA EL TLC; LOS SINDICATOS VARIAN EN SUS OPINIONES DEBIDO A QUE EL 40% CREEN QUE ESTA SE MANTENDRA ESTABLE, EL 35% SUPONE QUE MEJORARA Y EL 25% OPINAN QUE ESTA EMPEORARA.

10.- EL 45% DE LOS SINDICATOS ENTREVISTADOS OPINAN QUE LAS CONDICIONES LABORALES DE HIGIENE Y SEGURIDAD SE MANTENDRAN ESTABLES, EL 40% CONSIDERAN QUE ESTAS MEJORARAN Y EL 15% RESTANTE CREEN QUE EMPEORARA.

11.- UNA GRAN MAYORIA DE LOS SINDICATOS OPINAN QUE LAS CONDICIONES DE LA JORNADA LABORAL ES LA DE IGUALARLA CON LOS PAISES QUE INTERVENDRAN EN EL TLC. UN 15% SE DIVIDE ENTRE PENSAR QUE HABRA UNA REDUCCION DE LA JORNADA Y SUPONER QUE SE MANTENDRA SIN CAMBIO ALGUNO.

- 12.- EN QUE % CONSIDERA QUE AUMENTARA LA MANO DE OBRA ESPECIALIZADA ?
- 13.- CREE QUE SEA NECESARIO CAMBIAR O REESTRUCTURAR ALGUN ARTICULO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA HACER FRENTE AL TLC ?
- 14.- LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL HA PROMOVIDO CAMBIOS PARA EL TLC ?

186

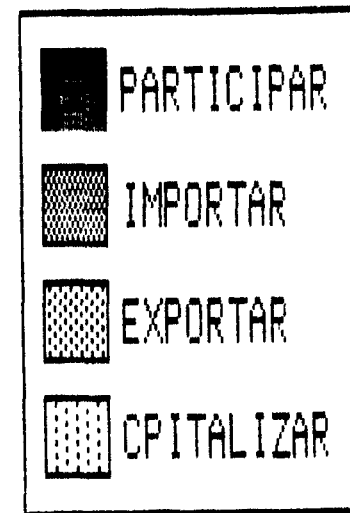
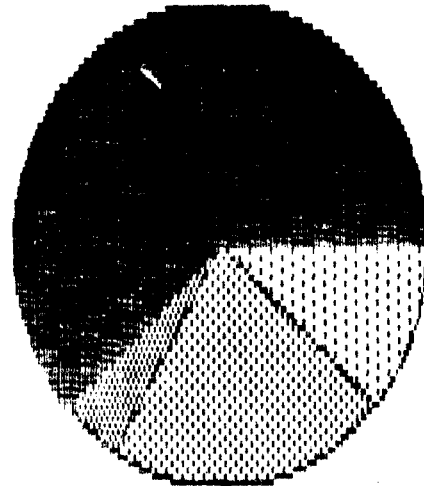


12.- DENTRO DE LOS SINDICATOS, UN 75% CONSIDERA QUE SERA NECESARIO AUMENTAR Y MEJORAR LA MANO DE OBRA ESPECIALIZADA. Y EL RESTO CONSIDERA EN MENOR MEDIDA QUE SE DEBERA INCREMENTAR LA MANO DE OBRA ESPECIALIZADA.

13.- UN 80% DE LOS SINDICATOS OPINA QUE SERA NECESARIO HACER UNA REESTRUCTURACION DE ALGUNOS DE LOS ARTICULOS DE LA LFT SIEMPRE Y CUANDO SEAN EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES.

14.- DE LOS SINDICATOS ENTREVISTADOS UN 80% MANIFESTO QUE NO HA RECIBIDO INFORMACION NECESARIA QUE LE HAGA SUPONER QUE SE LLEVARA A CABO UN CAMBIO ANTE EL TLC.

15.- CUAL CREE QUE SERA LA PRIMERA REACCION DE LAS EMPRESAS NORTEAMERICANAS Y CANADIENSES ANTE EL TLC ?



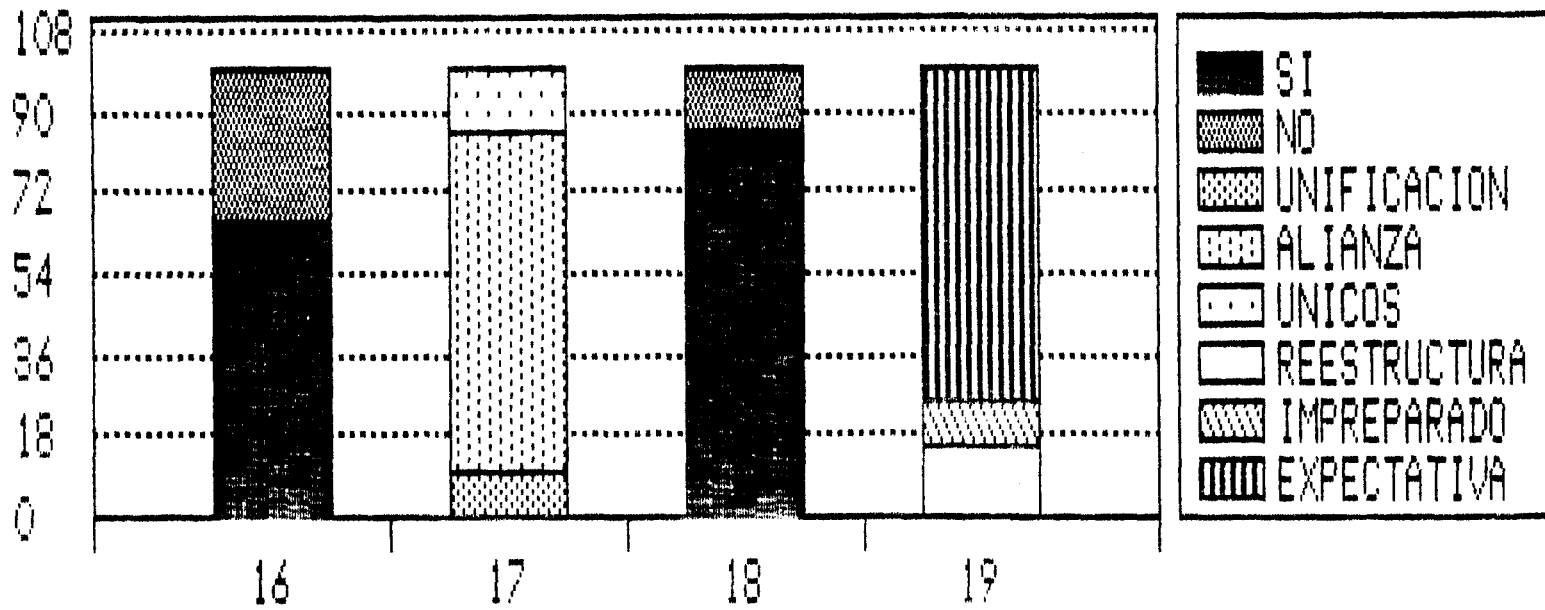
15.- A CONSIDERACION DE LOS SINDICATOS, LA PRINCIPAL REACCION DE LAS EMPRESAS NORTEAMERICANAS SERA EL ESTABLECIMIENTO DE SUS EMPRESAS EN NUESTRO PAIS (CON UN 70% DE RESPUESTAS). ADEMAS DE LA EXPORTACION DE SUS PRODUCTOS A MEXICO (CON UN 25%); LA EXPORTACION DE CAPITALES (CON EL 13%) Y LA IMPORTACION DE MATERIA PRIMA (CON EL 5%) ENTRE OTRAS. EL PORCENTAJE FINAL EXCEDE DE 100% YA QUE ALGUNAS PERSONAS CONTESTARON MAS DE UNA OPCION.

16.- CREE QUE EL SINDICALISMO MEXICANO SOPORTARA LA PRESION DE LOS SINDICATOS DE E.U.A. Y CANADA ?

17.- EL FUTURO DE LOS SINDICATOS INVOLUCRADOS EN EL TLC SREA:

18.- CREE QUE PUEDA DARSE LA UNION DE FEDERACIONES EN LOS TRES PAISES ?

19.- COMO SE ESTA PREPARANDO EL SINDICATO ANTE LOS CAMBIOS PARA CONTINUAR ?



16.- CASI 3/4 PARTES DE LOS SINDICATOS ENTREVISTADOS CONSIDERA QUE EL SINDICALISMO MEXICANO SE ENCUENTRA O ES A NIVEL MUNDIAL UNO DE LOS MAS FUERTES, POLITICAMENTE HABLANDO; POR ESO ES QUE CONSIDERAN QUE MEXICO ESTA A LA ALTURA DE CUALQUIER SINDICATO QUE ENTRE EN EL TLC.

17.- LAS 3/4 PARTES CONSIDERAN LA POSIBILIDAD NECESARIA DE UNA REGLAMEN-
TACION DENTRO DE LAS FEDERACIONES OBRERAS QUE PERMITA UNA ALIANZA ENTRE LAS TRES NACIONES. EL 15% CONSIDERA QUE LAS FEDERACIONES OBRERAS SEGUIRAN SU CURSO NORMAL Y QUE SERAN INDEPENDIENTES. EL OTRO 10% OPINAN QUE HABRA UNIFICACION DE SINDICATOS.

18.- LA MAYORIA DE LOS SINDICATOS CONSIDERA QUE SERA FACTIBLE LA UNION DE FEDERACIONES Y UN MINORIA CREE QUE ES UN ASPECTO QUE TOMARA MUCHO TIEMPO PARA QUE PUEDA LLEVARSE A CABO.

19.- UN 75% DE LOS SINDICATOS SE ENCUENTRA EN ESPECTATIVAS DEL CAM-
BIO, TOMANDO EN CUENTA QUE ESTAN TOMANDO CIERTAS MEDIDAS PREVENTIVAS PARA ENTRAR DE LLENO AL TLC. UN 15% HA LLEVADO A CABO UNA REESTRUCTURA-
CION EN CUANTO A SUS FUNCIONES PARA SALIR ADELANTE Y UN 10% AUN NO SE HA PREPARADO DEBIDO A LA INCERTIDUMBRE QUE SE TIENE EN CUANTO A LA FIR-
MA DEL TLC.

6.1.6 CONCLUSIONES GENERALES

El término que parece explicar la tendencia irreversible de la economía es el de la globalización. Se dice que vivimos en una economía creciente globalizada y que esto obliga a México a adaptarse a estas circunstancias. Sin embargo esta explicación privilegia las cuestiones de la estructura productiva y del desarrollo económico.

La globalización de los mercados es un hecho real que se está dando en la economía mundial, independientemente de las teorías que puedan desarrollarse y es un hecho que tenemos que enfrentar.

La globalización se está dando con o sin Tratado de Libre Comercio.

El TLC encaja dentro de esta tendencia mundial de globalización de los mercados, y el beneficio es el consumo y los consumidores somos nosotros.

Antes de reflexionar sobre el rubro que nos atañe en esta exposición, que corresponde al papel de la clase trabajadora mexicana, habría que hacer algunas consideraciones acerca del tipo de integración comercial que se pretende con la firma del TLC. Primero es conveniente tener en consideración que desde principios de este siglo nuestra economía tiene una fuerte vinculación con la economía estadounidense, de tal forma que ni siquiera el proteccionismo mostrado desde los años 40 hasta el régimen de López Portillo, pudieron contener la inversión extranjera. Mucho menos con el proyecto neoliberal, que bajo el rubro de "Reconversión Industrial" comenzó a tomar forma en el gobierno de De la Madrid el comienzo del GATT en 1897 reflejaba abiertamente el rompimiento de las fronteras que impedían el flujo de capital y mercancías extranjeras al País.

De tal manera que desde los 80 ya no es posible hablar de una "integración silenciosa" sino de una abierta en la que México se ha visto incapacitado para colocar sus mercancías en el mercado internacional. Nos referimos a nuevos productos, no a los que tradicionalmente ha exportado México, sobre todo a Estados Unidos (materias primas y alimentos).

El proyecto neoliberal que viene manejando la nueva tecnocracia desde el gobierno de De la Madrid se tendría que entender como :

- 1.- Reprivatización de la economía.
- 2.- Adelgazamiento del aparato estatal.
- 3.- Apertura económica.
- 4.- Política de tope salarial.

Estas nuevas condiciones son las que han provocado el incremento de los niveles de desempleo y la pérdida del poder adquisitivo de los asalariados; es decir, que el mercado interno va perdiendo la poca capacidad para obtener los productos nacionales de consumo duradero, que sin duda alguna los empresarios nacionales no van a poder colocar con un alto nivel de competitividad en el mercado canadiense y estadounidense.

Es evidente que en el contexto del proyecto neoliberal las élites empresariales no han visto afectados sus intereses; todo lo contrario, este modelo de acumulación es benéfico para ellos particularmente.

De hecho existen sectores de estas élites empresariales que vienen trabajando políticamente para que desaparezca la Ley Federal del Trabajo, que de hecho ya no se respeta, como es el caso de la Coparmex.

De tal manera que, por parte de los empresarios uno se puede esperar que salga una propuesta concreta para mejorar el nivel de vida de los asalariados contener sus demandas es garantizar el mantenimiento de sus

cuotas de ganancia , entonces quién se va a encargar de la defensa de los salarios de los mexicanos en una situación donde el desgaste de los sindicatos es un hecho concreto ?

Aunque voceros del gobierno de Bush declaren que las posibilidades de recuperación económica, dependen de la rapidez con que se firme el acuerdo trilateral, esto no quiere decir que Estados Unidos está interesado en la recuperación económica de México ni mucho menos que está preocupado por el nivel de vida de los asalariados mexicanos. De hecho los intereses económicos estadounidenses, van de la mano con la política de tope salarial. Así mismo, uno de los aspectos que presenta mayor problemática en la negociación para concretar la firma del tratado es precisamente la cuestión del flujo de la fuerza de trabajo.

Es evidente que los estadounidenses ni los canadienses aspiran a contratarse en México con el nivel de salario existente, donde con el mínimo, sólo se está en posibilidad de adquirir el 75% de la canasta básica y los salarios generales han perdido el 50% de su poder adquisitivo. Lo que si es posible pensar es que si el TLC permite el libre flujo de la fuerza de trabajo (calificado y no calificado), una buena parte del grueso de la población inundará su mercado de trabajo. Es decir, que la válvula que ha representado Estados Unidos para los desempleados mexicanos inyectaría por ese medio el alivio a la fuerte crisis económica que atravieza nuestro país.

Este fue el aspecto que en un inicio tuvo un mayor peso en la oposición al fast track que el gobierno de Bush intentaba impulsar.

Es evidente la preocupación de los sindicatos estadounidenses y canadienses ante la posibilidad que el TLC permite el libre flujo de la fuerza de trabajo mexicana, la presión que acarrearía a su nivel salarial sería totalmente negativa pues presionarían a la baja. Esto refleja que ni en Estados Unidos de América ni en Canadá todos los sectores sociales saldrán igualmente beneficiados.

Seguramente si en el TLC Estados Unidos y Canadá se comprometieran a abrir sus fronteras para los trabajadores mexicanos, éstos tendrían la posibilidad de verse beneficiados por el acuerdo ante la adversa situación nacional. Si esto se diera, sin lugar a dudas los sectores comprometidos realmente con la nación apoyarían la decisión.

Para el gobierno salinista, el TLC representa la posibilidad de que México consolide y la recuperación de la economía, la solución a la crisis económica que ha asediado al País en las dos últimas décadas. Para Estados Unidos, el acuerdo trilateral con Canadá, país con quien tiene ya uno bilateral además de estar circunscritos en el GATT y con nuestro País se le abre la posibilidad de salir mejor librado en la confrontación de los nuevos bloques económicos. Para Canadá, es una posibilidad de revertir las desventajas que se dieron del acuerdo comercial con Estados Unidos.

Pero ahora habría que preguntarse cómo se va a determinar la correlación de fuerzas entre los tres países.

Es evidente que el concepto de interdependencia que se puso de moda a finales de los años setenta ha quedado rebasado ante obvia diferencia entre las potencialidades de los países, sobretodo en una relación Norte-Sur. En el caso de Estados Unidos-Canadá las disparidades no son tan graves, podemos pensar en términos de simetría. Pero en el caso de las relaciones México-Canadá-Estados Unidos es evidente que la interdependencia está caracterizada por situaciones asimétricas en las que México se encuentra en visible desventaja, prueba de ello es la incapacidad de los negociadores de nuestro país para introducir el problema de la mano de obra y que al parecer no representa un objetivo prioritario para la actual tecnocracia que impulsa el TLC.

Pero a fin de cuentas, la mano de obra mexicana va a ser en un primer momento la más beneficiada con el tratado, y se dice en un primer momento sólo mientras empieza a funcionar el tratado trilateral, en el

cual aún no se hallan podido reglamentar las leyes laborales de las tres naciones, debido a la rapidez de la firma del mismo.

Pero una vez que esté funcionando en su totalidad en todos los sectores pactados, nuestros socios comerciales exigirán una unificación o reglamentación de las leyes laborales que les permita parar la desigual competencia de que ya están siendo objeto en algunos sectores productivos sus trabajadores. Esta competencia a confrontación dentro de la fuerza productiva entre las tres naciones, llevará sin lugar a dudas a un camino de mayor calidad, productividad y preparación por parte de los trabajadores que deseen participar en la relación capital-trabajo que surja del acuerdo trilateral firmado por sus gobiernos.

Pero habría que señalar que dicho tratado trilateral en un inicio podría beneficiar a la clase trabajadora mexicana, en aspectos como la reducción de la tasa de desempleo y el mejoramiento del poder adquisitivo de los trabajadores, también les exigiría como consecuencia inmediata contar con una mayor preparación que les permitirá modificar su mentalidad y su acción para su mejor desenvolvimiento dentro de la globalización comercial de que ya forma parte México.

En la estructura laboral mexicana se han generado ultimamente cambios importantes y se vislumbran otros que formalizarán posiblemente un nuevo pacto social. Al mismo tiempo, se da entre las fuerzas del trabajo un débil protagonismo, aunado a esto el deterioro salarial. En este marco se inicia la fórmula de integración y se desconoce el efecto que tendrá sobre la estructura laboral mexicana.

Consideramos que al darse el TLC, en un inicio, la estructura laboral mexicana será la más beneficiada porque el tratado no se limita a comerciar con cero aranceles lo que actualmente producimos, sino el resultado tendrá que ser tanto mexicanas como norteamericanas y canadienses, el tratar de aprovechar el mercado que se crea.

Esto puede llevar a una relocalización de plantas productivas y empresas internacionales, de diversas partes del mundo a México, para complementarse con la industria mexicana y producir para éste mercado.

Si se ubica en orden de importancia, quizá la principal sería la industria estadounidense que relocalizaría plantas que tiene en diversas partes del mundo a México, para integrarlas en su proceso de producción, aprovechando las condiciones del mercado.

Esto crearía un círculo vicioso, al haber inversión habrá necesidad de mano de obra y esa misma mano de obra va a empezar a demandar compra de productos, lo cual incrementará el mercado. Esto va a ser el principal detonador del crecimiento.

Por lo tanto, lo que estamos presenciando es el inicio del proceso de construcción de una nueva clase trabajadora.

Por su importancia, el periodo que vivimos es semejante al de cien años atrás, cuando las luchas de los trabajadores lograron imponer una condición común en la relación capital-trabajo a nivel mundial, la jornada de ocho horas diarias. Con diferencias de acuerdo con el desarrollo histórico de cada país, otro logro fue el reconocimiento de la clase trabajadora no como la suma de individuos que concurren de manera aislada al mercado con su mercancía, o la fuerza de trabajo, sino como parte constitutiva de una clase que junto con otras lograba su expresión político-jurídica en el Estado. Atrás quedaba la concepción neoliberal de medir con la misma medida a dueños y no del capital para dar paso, como en la Constitución del 17 en México, a un pacto social que se proponía, mediante leyes e instituciones, lograr la igualdad en una sociedad de desigualdades. Destacan entre estas conquistas la estipulación del valor mínimo de la fuerza de trabajo y el derecho de la organización y la lucha de los trabajadores (carácter legal de los sindicatos, la negociación colectiva de la materia de trabajo, y la huelga como instrumento de lucha).

La normatividad de estas conquistas varía de acuerdo a la fuente del derecho en cada país, pero a pesar de sus diferencias resulta claro el reconocimiento en todos los estados capitalistas de la existencia de los trabajadores como una clase y la sanción legal de sus organizaciones y medios de lucha para compensar la desigual competencia entre el débil y el fuerte, entre el trabajo y el capital.

Las demandas de los trabajadores de este fin de siglo no son muy distintas de aquellas que levantaron cien años atrás: empleo, salario, higiene y capacitación, derecho a la organización, la vivienda, la educación, la salud, son demandas aún vigentes pero las condiciones en que se desarrollan son distintas mientras al inicio del siglo dieron pie a la Constitución del Estado benefactor o el Estado social y mientras los pactos que de ahí emergieron dieron a su vez la pauta para amortiguar la crisis del capital mediante la aplicación de los mercados internos, hoy ellas se desarrollaron en plena crisis de este tipo de Estado, con un predominio de la ideología neoliberal reforzado por el fracaso de los regímenes de los países de Europa del Este.

NOTAS.

- 1.-ES LA AUTORIZACION QUE OTORGA EL GOBIERNO FEDERAL PARA LA IMPORTACION DE LOS ARTICULOS QUE ASI LO REQUIERAN.
- 2.-SON LAS MEDIDAS RESTRICTIVAS QUE APLICA UN PAIS, DISTINTAS AL ARANCEL, COMO: LICENCIAS O PERMISOS PREVIOS, EMBARGOS, MEDIDAS FITOSANITARIAS, CUOTAS O CONTINGENTES DE EXPORTACION.
- 3.- ES UN SISTEMA DE APROBACION POR MEDIO DEL CUAL EL CONGRESO ESTADOUNIDENSE TIENE INICIALMENTE UN PERIODO DE SESENTA DIAS LEGISLATIVOS EN QUE LAS CAMARAS DE SENADORES Y REPRESENTANTES SE REUNEN CONJUNTAMENTE PARA Oponerse o NO A LA FIRMA DE UN ACUERDO DETERMINADO.
LA SEGUNDA FASE OBTENDRA HASTA NOVENTA DIAS PARA APROBARLO O RECHAZAR LO ACORDADO, SIN PODER INTRODUCIR ENMIENDAS. COMO SE PUEDE NOTAR, EL FAST-TRACK NO SIGNIFICA NEGOCIAR EN CORTO TIEMPO, SINO SOLAMENTE LOGRAR LA APROBACION DEL CONGRESO DE E.U. EN UN MENOR TIEMPO, SIN OBSTACULOS NI DEMORAS INNECESARIAS.
- 4.- ES UNA MEDIDA DE SANIDAD PARA VERIFICAR LA CALIDAD DE HIGIENE DE LOS PRODUCTOS.
- 5.- MENDEZ MORALES, SILVESTRE. DINAMICA SOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES,
- 6.- UNA MINUCIOSA DESCRIPCION DE LOS RASGOS DEL NUEVO PATRON CONTRACTUAL Y DE LOS CAMBIOS QUE EXPERIMENTA ACTUALMENTE SE ENCUENTRA EN: DE LA GARZA, LA MODERNIZACION. PAG. 335.
- 7.- OP. CIT.
- 8.- OP. CIT.
- 9.- DE LA CUEVA, MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, PAG. 10.

10. - SANCHEZ ALVARADO. DERECHO DEL TRABAJO, PAG. 256.
11. - OP. CIT
12. - OP. CIT
13. - MARSHALL, FRAY. ECONOMIA LABORAL, SALARIOS, EMPLEO, SINDICALISMO Y POLITICA LABORAL, PAG. 22
14. - UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA. TRABAJO, SOCIEDAD, TECNOLOGIA Y CULTURA, PAG. 6
15. - OP. CIT
16. - OP. CIT
17. - OP. CIT
18. - OP. CIT
19. - OP. CIT
20. - MARSHALL, FRAY. ECONOMICA LABORAL: SALARIOS, EMPLEO, SINDICALISMO Y POLITICA LABORAL, PAG. 63
21. - OP. CIT
22. - FUNDACION CULTURAL TELEVISIVA. DICCIONARIO ANAYA DE LA LENGUA.
23. - GROS ESPICLL, HECTOR. LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LOS DERECHOS HUMANOS EN AMERICA LATINA.
24. - OP. CIT

25.- SECOFI. BASES DE LA NEGOCIACION DEL TLC ENTRE MEXICO, E.U. Y CANADA.

26.- EL VALLE. LA APERTURA COMERCIAL EN MEXICO, PRESERVA EMPLEOS EN E.U., PAG. 3

BIBLIOGRAFIA

ACTIVIDAD INDUSTRIAL, EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS. EL TLC EN MEXICO,
No. 5 MAYO 1991.

ANGUIANO, ARTURO. LA MODERNIZACION DE MEXICO, UAM, MEXICO, 1990.

COTIDIANO. TLC: TRABAJO Y ECOLOGIA, PAG. 11

CORRIDIO FERNANDO. GRAN DICCIONARIO DE SINONIMOS, ED. BRUGUERA,
2a. ED. MEXICO, 1977.

DE LA CUEVA, MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. ED. FORRUA,
MEXICO, 1960, PAG. 1 A 3 Y 10 A 12.

EJECUTIVO DE FINANZAS. APOYOS FINANCIEROS A LA MEDIANA INDUSTRIA,
No. 5, MAYO 1991.

EJECUTIVO DE FINANZAS. LA MEDIANA INDUSTRIA ANTE LA GLOBALIZACION,
No. 11, NOVIEMBRE 1991.

EL FINANCIERO. NEGOCIACION DEL TLC. COL. 2 No. 311, 15 MAYO 1991.

EL FINANCIERO. BARRERAS ARANCELARIAS. VOL. 2 No. 311, 15 MAYO 1991.

EL HERALDO DE MEXICO. SERA NECESARIO ADECUAR LEYES PARA INGRESAR AL
TLC ? VOL. 12, 12 DE ABRIL 1991.

EL UNIVERSAL. TEMAS CONFLICTIVOS DEL TLC, 5 ABRIL 1991.

EL VALLE. LA APERTURA COMERCIAL EN MEXICO, PRESERVA EMPLEOS EN
E. U., 22 ENERO 1992, PAG. 2 A 3.

EXCELSIOR. TODOS LOS MEXICANOS TENEMOS UN COMPROMISO CON EL TLC,
2 ABRIL, 1991.

EXPANSION, ALTERNATIVA DE LA INVERSION EXTRANJERA, VOL. 20
No. 501, MEXICO 1988, PAG 144.

FERNANDEZ PONTE. FAUSTO. LAS DIVERGENCIAS SOBRE EL TLC EN EL
FINANCIERO, 12 FEBRERO 1992, PAG. 31.

FISCHER DE LA VEGA, LAURA. INTRODUCCION A LA INVESTIGACION
DE MERCADOS, ED. MC. GRAW-HILL, 2a. ED., MEXICO 1990,
PAG. 181.

FISCHER DE LA VEGA, LAURA. INVESTIGACION DE MERCADO,
MC. GRAW-HILL, MEXICO 1990.

FUNDACION CULTURAL TELEVISIA. DICCIONARIO ANAYA DE LA LENGUA,
EDICIONES ANAYA, MEXICO 1981.

GUTIERREZ ARAGON, ROSA MA. DERECHO MEXICANO, ED. PORRUA, 8a. ED.,
MEXICO. 1988.

GROS ESPICILL HECTOR. LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DE TRABAJO
Y LOS DERECHOS HUMANOS EN LA AMERICA LATINA, UNAM,
MEXICO 1978.

LOMAS, EMILIO. TEMOR DE QUE EL CAPITAL FORANEO DESPLACE AL NA-
CIONAL: MADAHUAR EN LA JORNADA, MEXICO 1991, PAG. 36.

MANRIQUE CAMP'OS, IRMA. INFORMACION Y ANALISIS DE LA COYUNTURA
ECONOMICA, INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONOMICAS, UNAM,
NOV. - DIC. 1991.

- MARSHALL, FRAY. ECONOMIA LABORAL: SALARIOS, EMPLEO SINDICALISMO Y POLITICA LABORAL, ED. F. C. E., MEXICO 1981, PAG. 22-99.
- MATUS, JESUS. CON BUSH O SIN EL SE FIRMARA EL TLC EN EL UNIVER-
SAL, MEXICO, D. F. 26 FEBRERO 1992, PAG. 4 Y 5.
- MENDEZ MORALES, SILVESTRE. ECONOMIA Y LA EMPRESA, ED. MC. GRAW-
HILL, MEXICO 1990.
- MUNOZ RIOS, PATRICIA., ACUERDO EN ARANCELES Y RE-GLAS DE ORIGEN
EN LA JORNADA, MEXICO 1991, PAG. 36.
- NACIONAL FINANCIERA. EL MERCADO DE VALORES, MEXICO 1991.
- NACIONAL FINANCIERA. PROGRAMA PARA LA MEDIANA EMPRESA,
MEXICO 1991.
- ORTEGA, FERNANDO. AL NEGOCIAR EL TLC QUE SE CONSIDEREN
LAS ASIMETRIAS EN PROCESO , No. 792, MEXICO 1991.
- ORTEGA, GREGORIO. EL TLC Y SI NO SE FIRMA ?
EN OVACIONES , 2 ABRIL 1992, PAG. 7 - 8.
- REVISTA LATINOAMERICANA DE ECONOMIA. CONDICIONES DE VIDA DE LA
CLASE OBRERA INDUSTRIAL EN MEXICO, VOL. 21, No. 83,
MEXICO 1989.
- SANCHEZ ALVARADO. DERECHO DEL TRABAJO, MEXICO 1981, PAG. 256,
304-306.
- SCHERER GARCIA, JULIO. SEMINARIO DE INFORMACION Y ANALISIS
EN PROCESO No. 792, 6 ENERO 1992, PAG. 10-13.

SECOFI. BASES DE LA NEGOCIACION DEL TLC ENTRE MEXICO, E. U. A. Y CANADA, INFORME SEMANAL No. 6.

SECOFI. EL ABC DEL TLC. ACCIONES EN APOYO AL TLC, INFORME SEMANAL, No. 31, MEXICO 1991.

SECOFI. TLC DE AMERICA DEL NORTE, INFORME SEMANAL No. 49, MEXICO 1992.

TIME. FREE TRADE NOW, VOL. 8, No. 117, SEPTIEMBRE 1990.

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA. TRABAJO, SOCIEDAD, TECNOLOGIA Y CULTURA. INVIERNO PRIMAVERA 1991, PAG. 5-6.

VAZQUEZ GRANADOS SAUL, NO SE APROBARA UN TRATADO QUE MODIFIQUE LA CONSTITUCION MEXICANA EN EL FINANCIERO, 12 FEBRERO 1992, PAG. 14.

ANEXOS

ANEXO A

TRABAJADORES.

1.-¿ Qué sabe del Tratado de Libre Comercio (TLC) ?

2.-¿ Qué opina del TLC ?

3.-¿ Creé que las condiciones de trabajo mejorarán con la apertura del TLC ?

a) SI

b) NO

¿ POR QUE ?

4.-¿ Qué beneficios cree que obtendrá con el TLC ?

5.-¿ En qué forma cree que le afecte ?

6.-¿ Creé que los trabajadores mexicanos esten en condiciones de competir a la par con trabajadores extranjeros ?

a) SI

b) NO

¿ POR QUE ?

7.- En la Ley Federal del Trabajo existen derechos y obligaciones para los trabajadores. ¿ Considera que deben reestructurarse ?

a) SI

b) NO

¿ POR QUE ?

8.-¿ Considera que los trabajadores mexicanos tienen ventajas con respecto a los trabajadores extranjeros ?

a) SI

b) NO

¿ POR QUE? _____

9.-¿ Considera que los trabajadores mexicanos tienen desventajas con respecto a los trabajadores extranjeros ?

a) SI

b) NO

¿ POR QUE? _____

10.-¿ Cuántos años tiene laborando en la empresa ?

a) De 1 a 2 años

b) Más de 2 años a 5 años

c) Más de 5 años a 8 años

d) Más de 8 años a 10 años

e) Más de 10 años en adelante

11.-¿ Qué tipo de contrato tiene ?

a) Contrato colectivo por tiempo determinado

b) Contrato colectivo por tiempo indeterminado

c) Contrato colectivo por obra determinada

d) Contrato individual.

12.-¿ Qué sueldo recibe actualmente ?

a) De 1 a 2 salarios mínimos

b) De 3 a 4 salarios mínimos

c) Otro _____

13.-¿ Actualmente se encuentra afiliado a un Sindicato ?

a) SI

b) NO

¿ POR QUE? _____

14.-¿ Considera necesario estar afiliado a un Sindicato ?

a) SI

b) NO

¿ POR QUE? _____

15.- Si no hubiera sindicato, su situación como trabajador sería:

- a) Mejor
- b) Peor
- c) Permanecería igual

16.-¿Considera que la capacitación de los trabajadores será una medida que servirá para enfrentar una apresurada firma de un TLC ?

- a) Si
 - b) No
- POR QUE ? _____
- _____

17.-¿ La empresa le proporciona cursos de capacitación ?

- a) SI
- b) NO

18.-¿ Cada cuando recibe capacitación ?

- a) De 3 a 5 meses
- b) De 6 meses a 1 año
- c) Sólo cuando ingresó al trabajo
- d) Sólo cuando hay tecnología nueva

19.-¿ Con la apertura comercial creé que sea conveniente adquirir una mayor capacitación ?

- a) SI
 - b) NO
- ¿ POR QUE ? _____
- _____

20.-¿ Ante la entrada del TLC creé que exista una mayor rotación de puestos ?

- a) SI
 - b) NO
- ¿ POR QUE ? _____
- _____

21.- De 1991 a la fecha, la empresa:

- a) Ha contratado un mayor número de trabajadores
- b) Ha despedido un mayor número de trabajadores
- c) La situación ha permanecido igual

22. - Nombre de la empresa: _____

23. - Puesto que ocupa en la empresa: _____

24. - Sexo: F M

ANEXO B

EMPRESARIOS.

1.-¿Cuál es su perspectiva ante la posible firma del Tratado de Libre Comercio (TLC) que realizará México con E.U. y Canadá ?

2.-¿Qué posición tiene su empresa frente al TLC ?

3.-¿Qué estrategias llevará a cabo para enfrentar a sus competidores ?

4.-¿Qué retos enfrentarán los empresarios ante la firma del TLC ?

5.-¿Cuáles son los principales factores que amenazan la competitividad de su empresa ?

6.-¿Qué medidas tomará para elevar la productividad en su empresa ?

7.-¿Considera que la inversión extranjera que desee participar en nuestras actividades económicas habrá de conservar su carácter de complementaria ?

a) SI

b) NO

¿ POR QUE ?

8.-¿ Qué medidas deberá asumir el sector industrial mexicano ante la posible amenaza de la introducción de un mayor porcentaje de empresas trasnacionales ?

9.-¿En qué medida considera que la apertura comercial que se dará en México implicará en el mercado laboral un alto índice de rotación de personal ?

10.-¿Cuál cree que será la primera reacción de las empresas norteamericanas y canadienses ante el TLC ?

- a) El establecimiento de empresas en México
- b) Importación y exportación de materia prima
- c) Exportación de sus productos a nuestro país
- d) Exportación de capitales
- e) Otro

11.-¿ En su opinion, en que forma deben prepararse los trabajadores mexicanos para poder ingresar a empresas extranjeras ?

12.- En la Ley Federal del Trabajo existen derechos y obligaciones para los empresarios. ¿ Considera que deban reestructurarse ?

- a) SI
- b) NO
- ¿ POR QUE ?

13.- Considera que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sufrirá un cambio ?

- a) SI
- B) NO
- POR QUE ?

14.-¿ Considera que el establecimiento de un TLC entre México, E.U. y Canadá traerá ciertas ventajas a la clase trabajadora ?

a) SI

b) NO

¿ POR QUE ? _____

15.-¿ Considera que el establecimiento de un TLC entre México, E.U. y Canadá traerá ciertas desventajas a la clase trabajadora ?

a) SI

b) NO

¿ POR QUE ? _____

16.-¿ Qué medidas tomará con respecto a las remuneraciones e incentivos de sus trabajadores ?

17.-¿ Considera que la capacitación de los trabajadores será una medida que servirá para enfrentar una apresurada firma de un TLC ?

a) SI

b) NO

¿ POR QUE ? _____

18.-¿ La empresa proporciona cursos de capacitación a su personal actualmente ?

a) SI

b) NO

¿ POR QUE ? _____

19.-¿ A través de quien se imparten los cursos de capacitación ?

a) Personal especializado

b) Se contratan servicios de otras instituciones

c) Se manda al personal a una institución específica

20.-¿ Con la apertura comercial considera conveniente reestructurar los planes y programas de capacitación para ser más competentes ?

a)SI

b)NO

¿ POR QUE ? _____

21.-¿ En qué medida cambiarán las actividades que realizan los trabajadores mexicanos actualmente ?

22.- Nombre de la empresa: _____

23.- Puesto que ocupa en la empresa: _____

24.- Sexo: F M

ANEXO C

SINDICATOS.

1.-¿Cuál es su perspectiva ante la posible firma del Tratado de Libre Comercio (TLC) que realizará México con Estados Unidos y Canadá ?

2.-En dado caso que se firme el TLC, ¿ qué postura cree que tendrá el Sindicato ?

- a) De completa participación (patrón-trabajador).
- b) Se modificarán sus funciones.
- c) Participación nula.
- d) Permanecerá igual.
- e) Otro

3.-¿ A qué tipo de Sindicato pertenece ?

- a) De patronos
- b) De trabajadores

4.-¿ En qué medida considera que los Sindicatos podrán ser un aliado de los trabajadores ?

5.-Con la apertura comercial, ¿ qué beneficios cree que se obtendrán para los trabajadores ?

6.-¿ Bajo qué condiciones laborarán los trabajadores ante la firma del TLC ?

7.-¿ Que cambios se darán en las fuentes de empleo ante el TLC ?

8.-¿ Qué actitud tomarán los Sindicatos en relación a sueldos y salarios ?

9.-¿ Cómo cree que será la calidad de vida de los trabajadores ?

10.-¿ Cómo cree que se verán afectadas las condiciones laborales (higiene y seguridad) ?

11.-¿ Qué postura tendrán los Sindicatos en cuanto a la negociación de la jornada laboral ?

12.-¿ En qué porcentaje considera que aumentara la mano de obra especializada ?

- a) 0%
- b) 25%
- c) 50%
- d) 75%
- e) 100%

13.-¿ Creé que sea necesario cambiar o reestructurar algún artículo de La Ley Federal Del Trabajo, para hacerle frente al TLC ?

- a) SI
- b) NO
- ¿ POR QUE ?

14.-¿ La Secretaría Del Trabajo y Previsión Social ha promovido cambios ante el TLC ?

- a) SI
- b) NO
- ¿ CUALES ?

15.-¿Cuál cree que será la primera reacción de las empresas norteamericanas y canadienses ante el TLC ?

- a) El establecimiento de sus empresas en México.
- b) Importación de materia prima.
- c) Exportación de sus productos a nuestro país.
- d) Exportación de capitales.
- e) Otro

16.-¿ Creé que el sindicalismo mexicano esta a la altura de los Sindicatos de E.U. y Canadá ?

- a) SI
- b) NO
- ¿ POR QUE ? _____

17.-El futuro de los Sindicatos involucrados en el TLC será:

- a) Fusión.
- b) Alianza.
- c) Unificación.
- d) Serán independientes.
- e) Otro.

18.-¿ Creé que pueda darse la unión de federaciones mexicanas, estadounidenses y canadienses ?

- a) SI
- b) NO
- ¿ POR QUE ? _____

19.-¿ Cómo se está preparando el Sindicato ante los cambios, para seguir su función?

20.- Nombre de la empresa: _____

21.- Puesto que ocupa en la empresa: _____

22.- Sexo: F M

ANEXO D

Considerando lo antes expuesto, es conveniente pasar una breve revista a algo de lo que actualmente se realiza en materia de entrenamiento en algunas instituciones oficiales y privadas, al mismo tiempo que esto servirá para ir teniendo conocimiento de ayudas que pueden encontrar las organizaciones en el entrenamiento de su personal, así como de fuentes de reclutamiento.

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA.

La SEP tiene establecido hasta la fecha 10 Institutos Regionales, 103 Escuelas Técnicas, Industriales y Comerciales y 32 Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial.

Los Institutos Regionales se planearon según las necesidades del país, enfocando sus enseñanzas a los siguientes niveles:

Ciclo Profesional

Ingeniería con opción en mecánica, química y electricidad.

Preparatoria Técnica

Ingeniería y ciencias físico-matemáticas.

Técnico Industrial

Electrónica industrial, Electricidad, Máquinas de combustión interna y mecánica.

Auxiliar Técnico

Máquinas herramientas, Combustión Interna y Electricidad.

Secundaria Tecnica

Ajuste de Bancos y Maquinas Herramientas, Dibujo Industrial, Electricidad y TV.

Preparacion Tecnica
Elemental

Ajuste de Bancos y Maquinas herramientas, Electricidad, Dibujo Industrial, Radio, TV y Automotriz.

ESCUELAS TECNICAS, INDUSTRIALES Y COMERCIALES.

Preparacion tecnica elemental, carreras cortas y secundarias tecnicas para tecnicos espezalizados, subprofesionales y preparatoria tecnica (Vocacionales).

En las secundarias tecnicas se imparten entre otras materias:

Electricidad.

Ajuste de bancos y maquinas herramientas.

Dibujo industrial.

Carpnteria.

Maquina de combustion interna.

Moldeo y fundicion.

Soldadura y Forja.

Radio y TV.

Artes graficas.

En la prepreparatoria tecnica elemental, se imparten entre otras materias:

Electricidad.

Ajuste de bancos y maquinas herramientas.

Dibujo industrial.

Maquinas de combustion interna.

Radio y TV.

Artes graficas.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Con el proposito de incorporar a la industria de mayor numero de personal capacitado a corto plazo, establece los centros de adiestramiento tecnico y capacitacion para el trabajo que dependen de la jefatura de servicios de prestaciones sociales de dicho organismo, impartiendo a los alumnos practicas y conocimientos de las siguientes especialidades:

Torno-cepillo-fresadora.	Carpinteria
Instrumentacion industrial.	Moldes y troqueles
Instalaciones sanitarias y gas.	Tapiceria
Diseño de herramientas.	Soldaduras
Dibujo mecanico- arquitectonico.	Metal laminado
Acabados industriales.	ETC.

EL ARMO (ADIESTRAMIENTO RAPIDO DE MANO DE OBRA).

Prepara instructores que ya poseen un oficio o carrera tecnica proporcionandoles elementos teoricos y practicos para que puedan desarrollar al personal dentro de las empresas. Ofrece cursos de perfeccionamiento en oficios. Sus clases generalmente son gratuitas o se proporcionan a costos muy bajos para los participantes.

UNAM.

La maxima casa de estudios del pais ofrece mas de 50 carreras profesionales que van desde ingenieria, medicina, administracion y derecho hasta licenciaturas en dibujo publicitario y diseño industrial; ademas en sus divisiones de estudio superiores ofrece especializaciones maestrias y doctorados con el fin de preparar profesores e investigadores en todas las ramas del saber humano.

CENTRO DE CAPACITACION PARA EL TRABAJO INDUSTRIAL.

Estos comprenden 8 planteles en el D. F. y 24 en diversas ciudades que imparten:

Ajuste de Bancos y Maquinas Herramientas.

Automotriz.

Soldadura.

Dibujo industrial.

Tejido mecanico de punto.

Electricidad.

Corte y confeccion.

Radio y TV.

Instalaciones electricas e industriales.

Mantenimiento electrico industrial.

Preparacion de aparatos domesticos.

Embobinado de motores.

Albanileria y concreto.

Instalaciones sanitarias y de gas.

Herreria de la construccion.

Carpinteria de la construccion.

Instalaciones electricas domiciliarias.

Pintura, decoracion y acabados.

Transmisiones automaticas y frenos de potencia.

Chasis y alineacion.

Motores de gasolina.

Motores diesel.

Electricidad automotriz.

Moldeo de metales ferrosos y no ferrosos.

Moldeaje en madera y metal.