

Integración Económica y Derecho Laboral: el Caso de México ¹

Patrick Staelens Guillot ²

Sumario: I. Adecuación de los marcos jurídicos y "desintegración social" como paso previo a la integración económica formal / II. Consecuencias laborales del TLC para México

En este último año, no pasa un solo día sin que los periódicos de México o la televisión nos informen sobre el curso de las negociaciones del TLC. Este exceso de "información" o "contaminación informativa" contrasta con la absoluta ausencia de participación de la sociedad civil en el proceso de integración económica. Los mexicanos son sujetos de la integración económica, pero en ningún momento participantes al nivel más elemental por el intermediario de sus representantes en el Congreso. Según estas informaciones, el TLC está siempre a punto de ser firmado. Se presenta la firma como el inicio de su aplicación sin mencionar la obligatoriedad del proceso de ratificación en los 3 países y las dificultades que pueden surgir en este momento en los Estados Unidos y en Canadá en particular.

El TLC se plantea como la solución a todos los problemas que resultaron de la crisis de los años 80 y presenta para México únicamente aspectos positivos, dentro de los cuales figura en primer lugar, una importante creación de empleos (sin embargo, jamás se da una evaluación de la cantidad de nuevos empleos ni precisiones en cuanto a los sectores que podrían ser beneficiados). En segundo lugar, se afirma que las condiciones de trabajo y los salarios van a conocer mejoras, pero a la vez se insiste en que la Ley Federal del Trabajo no se modificará a pesar de las insistentes declaraciones de los empresarios que presentan las reformas del marco legal laboral como una necesidad para enfrentar el reto

de la globalización de la economía. Las eventuales reformas a la Ley Federal del Trabajo constituyen una amenaza permanente de los "malos" (los empresarios) que los "buenos" (sindicalismo oficial y Gobierno) logran disipar.

Tal información conduce a dos tipos de reacciones opuestas. Por una parte, un apoyo incondicional en favor del TLC, que constituye la reacción mayoritaria de los trabajadores organizados en las centrales obreras oficiales (CTM, CROC, CROM). Por otra parte, un rechazo al tratado, percibido como un instrumento de la política del gobierno, por parte de los sindicatos independientes (FAT y 20 organizaciones sindicales) que crearon la Red Mexicana de Acción frente al TLC y que utilizan como eslogan "¡No al Tratado de Libre Explotación!" Ambas actitudes son el resultado de posturas políticas frente al gobierno más que el fruto de un análisis del TLC. Más grave aún, en los eventos académicos que se organizan alrededor del TLC, los especialistas reproducen el mismo comportamiento: la pertenencia a un grupo político o a otro constituye la explicación de la postura frente al TLC, la ausencia de análisis científico sobre el tema es alarmante. Más que aportar elementos precisos para una discusión sobre el tema, pretendo, en este breve trabajo, plantear la importancia de realizar una investigación científica al respecto y presentar unas hipótesis de trabajo como base de reflexión.

Nuestra hipótesis es la siguiente: el TLC es la "formalización" de una integración económica "silenciosa" que se está dando desde hace más de 20 años y que se

1. Ponencia presentada en el Congreso Internacional de Sociología Jurídica, México D. F. Julio de 1992. "
2. Profesor Investigador del Departamento de Derecho de la Universidad Autónoma Metropolitana.

ha incrementado en forma acelerada en la última década como consecuencia de la crisis de los años ochenta y de la deuda externa.

Nuestra hipótesis tiene las consecuencias siguientes:

1) La integración "silenciosa" provocó consecuencias importantes en los marcos jurídicos nacionales, en particular en la legislación relativa a la inversión extranjera, y en el campo laboral con la firma de contratos colectivos de nuevo corte, así como la implementación de procesos tripartitos de concertación social y con una aplicación más restrictiva por los tribunales de las disposiciones de la Ley. Esta adecuación de los marcos jurídicos provocó una "desintegración" social y constituyó el paso previo a la integración económica formal.

2) La "desintegración" social previa implica que a pesar de las grandes diferencias que existen entre los sistemas jurídicos de los tres países (México, Estados Unidos y Canadá), el TLC muy probablemente no tendrá, a corto plazo, consecuencias sobre la legislación laboral. Sin embargo, a mediano y a largo plazos, de la integración económica surgirá probablemente un nuevo derecho laboral con características específicas en razón de la globalización de la economía.

Por lo tanto, seguiré estos dos ejes para presentar este trabajo:

En la primera parte, estudiaré los componentes de la "desintegración"¹¹ social y la adecuación de los marcos jurídicos como paso previo a la integración económica formal.

En la segunda parte, después de explicar porqué, en mi criterio, el TLC no tendrá consecuencias a corto plazo sobre la legislación laboral a pesar de las grandes diferencias existentes en los marcos jurídicos de los tres países, analizaré las posibles consecuencias a mediano y a largo plazo del TLC sobre el derecho laboral de un país dependiente como es el caso de México.

I. Adecuación de los marcos jurídicos y "desintegración social" como paso previo a la integración económica formal

Para entender el fenómeno en todas sus dimensiones, tenemos, en primer lugar, que hacer un breve regreso al pasado. En los años 60, la política cepalina de sustitución de importaciones y del desarrollo hacia adentro tuvo como consecuencia indirecta la implantación de una gran cantidad de empresas con capital extranjero en los países de América Latina. Como reacción a este fenómeno

económico, surgieron, en la década de los años 70, marcos jurídicos que pretendían regular las inversiones extranjeras.

Estos marcos se daban a nivel nacional, como es el caso en México de la ley de 1973, o a nivel regional el Pacto Andino, o internacional. La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT y el proyecto de Código de Buena Conducta de las Naciones Unidas son buenos ejemplos de estos intentos de regulación internacional.

La crisis de los años 80 cambió drásticamente estas políticas. En efecto, los países de América Latina, agobiados por una deuda externa impagable, no lograron formar un club de deudores y optaron por negociar individualmente con los países acreedores (los Estados Unidos están, obviamente, en primer lugar). La base de las negociaciones consistió en el intercambio de deuda por activos en las empresas de estos países. Al mismo tiempo, el FM1 (dominado por los Estados Unidos) dictó a los países endeudados una serie de medidas a adoptar para enderezar sus economías: la apertura a la inversión extranjera, la institución de políticas laborales, incluyendo la instauración de topes salariales y la reestructuración de numerosas empresas, fueron los fundamentos de la "modernización" de las economías de los países dependientes.

La primera consecuencia de estas políticas sobre los marcos legales fue el abandono de las políticas anteriores que pretendían regular la inversión extranjera. Así se pasó de una política de regulación a una política de fomento. El capital extranjero es presentado como la única solución para salir de la crisis, y los países del Tercer Mundo entran en una competencia abierta para atraer mayor inversión foránea. En el campo jurídico, esto se expresa por el abandono de los marcos legales de regulación tanto a nivel nacional, regional como internacional,

La Ley mexicana de 1973 para promover la Inversión Mexicana y regular la Extranjera hasta 1992 no había sido modificada. Sin embargo, un Reglamento de aplicación de la mencionada Ley, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de mayo de 1989 transformó drásticamente el régimen legal de la inversión extranjera y permitió el 100% de inversión foránea en numerosos campos de actividad, mientras la Ley establecía la regla general del 49% de inversión extranjera. No abordaremos aquí el problema de la constitucionalidad de dicho reglamento. Sin embargo, nos parece importante precisar que el 29 de junio de 1992, la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (SECOFI) indicó que estaba lista una nueva ley sobre inversiones. La información aclara: "el

propósito de modificar la actual ley de inversiones extranjeras es contar con un marco jurídico de alta jerarquía para la recepción de la inversión extranjera directa, así como disponer de una ley competitiva a nivel mundial".

Es importante recordar que México es el país en desarrollo que captó más inversión foránea directa en 1991, con un saldo acumulado de 18 mil 595 millones de dólares, según información del Centro de Estudios Económicos del Sector Privado. Esto representa el 12.2% del PIB mientras era del 4.4% en 1980 (63% de estos recursos provienen de los Estados Unidos)."

Para complementar esta política legal de fomento a la inversión extranjera numerosos países, incluyendo a México, apoyados por la política legislativa norteamericana aduanera y de inmigración (Ley Simpson Rodino) crean zonas francas o parques industriales en los cuales las empresas "maquiladoras" vienen a implantarse. Dentro de estas zonas, las leyes laborales reciben una aplicación limitada, como lo comprueban numerosos estudios, en particular, la serie de estudios producidos sobre el tema por la OIT así como la Declaración de la V Reunión de Ministros de Centro América del 10 de abril de 1992.

En el caso de México, si bien es cierto que no existe un régimen legal específico para estas empresas, en realidad las empresas "maquiladoras" gozan de ciertos privilegios en materia laboral, como lo demuestran varios estudios. La gran proporción de mujeres trabajadoras (alrededor del 70%) en este tipo de empresas y su bajo nivel de organización colectiva permite frecuentes violaciones a las leyes laborales que la complicidad de las autoridades y la corrupción sindical, con la firma de "contratos colectivos de protección", avalan en la mayoría de los casos. La reciente detención del líder sindical de esta región durante la negociación del TLC es probablemente un indicador de la política gubernamental de mayor apoyo a estas empresas.

En el terreno laboral, como dijimos anteriormente, la década de los años 80 se caracterizó por varios fenómenos:

En primer lugar, por el importante desarrollo de la industria maquiladora en la frontera norte del país. Las cifras del incremento de estas plantas son reveladoras de la apertura a la inversión extranjera de 1980 a 1990, el número de maquiladoras pasó de 620 empresas a mil 929

con un crecimiento anual promedio del 12%.⁴ En cuanto al personal ocupado, de la cifra de 120 mil personas llegó a 461 mil 490, con un crecimiento anual promedio del 15%.⁵ Sin embargo, 14 mil pérdidas de empleo fueron registradas en 1990 y 1991,⁶ lo que comprueba la fragilidad de este tipo de empleo.

Las tres cuartas partes de estas empresas son norteamericanas, para las cuales, obviamente, el bajo costo de la fuerza de trabajo mexicana es el principal atractivo. En efecto, mientras en los Estados Unidos el salario promedio es superior a 15 dólares por hora, en México es equivalente a 60 centavos de dólar, como lo recuerda la American Chamber of Commerce of México.⁷

En segundo lugar, por la creación de mecanismos tripartitos a nivel nacional que, en nombre de la concertación social, van a elaborar los grandes pactos de estabilidad social (Pacto de Estabilidad Económica y Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico). Estos pactos pretenden y logran abatir la inflación. Sin embargo, la instauración de topes salariales tiene consecuencias dramáticas para los trabajadores, que se concretizan en una importante pérdida del poder de compra, como lo veremos más adelante.

Por otra parte, la globalización de la economía implica la modernización y la reestructuración de numerosas empresas. Importantes recortes de personal tienen lugar. Tal es el caso, por ejemplo, de grandes empresas automotrices (Ford, Nissan, Volkswagen) y de empresas del sector público (Pemex, Telmex, y empresas del sector metalúrgico).

En complemento a lo anterior, los contratos colectivos conocen modificaciones profundas con la introducción de las cláusulas de flexibilidad en todos sus aspectos (tipo de contratación, horarios, salarios y movilidad del empleo). Por motivos de tiempo, no se presenta en este trabajo un análisis detallado de estos cambios en los contratos colectivos, ya que nuestro objetivo consiste en describir el fenómeno en general.

Otro elemento es la aplicación "extensiva" de la Ley Federal del Trabajo por parte de las autoridades y de los tribunales, en particular en cuanto al derecho de huelga (requisitos para el emplazamiento, declaración de inexistencia de numerosas huelgas y figura de la requisa) cuyo efecto es el importante debilitamiento de los sindicatos.

3. La Jornada, 26 de febrero de 1992.

4. La Jornada, 20 de Octubre de 1991.

5. Ídem.

6. La Jornada, 7 de Diciembre de 1991.

7. La Jornada, 25 de Noviembre de 1990.

Finalmente, el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad⁸ que fue firmado por el gobierno, los empresarios y el sindicalismo oficial, el 25 de mayo de 1992, constituye el último paso de la adecuación jurídica del marco laboral mexicano. Si bien es cierto que dicho documento establece únicamente lineamientos generales, sin embargo constituye un texto de primera importancia para la regulación futura de las relaciones laborales.

En efecto, en su primer capítulo, se plantea "la modernización de las estructuras organizativas del entorno productivo, entre otras, las empresariales, sindicales y gubernamentales". El texto establece, en primer lugar, la necesidad de revisar y actualizar las estructuras de remuneración, con la finalidad que haya una importante relación recíproca entre productividad y remuneración.

En segundo lugar, el Acuerdo hace énfasis sobre una "nueva cultura laboral" que fortalezca las relaciones obrero-patronales y que estimule la cooperación y la participación dentro de los centros de trabajo. El documento precisa: "la nueva cultura laboral implica aceptar a las organizaciones sindicales como copartícipes legítimos en el desarrollo de las empresas y exigir de ellas una responsabilidad compartida en la búsqueda de la calidad y la productividad, como propósito común para la mejora del trabajador y el desarrollo mismo de la empresa.

Finalmente, el Acuerdo menciona en varias ocasiones el diálogo con representantes de los trabajadores, sin precisar si se trata exclusivamente de los representantes sindicales o de otro tipo de representantes. Este texto marca, sin duda, un cambio importante en el marco jurídico de las relaciones laborales y constituye una reforma disfrazada de la Ley Federal del Trabajo y la adecuación laboral a la globalización de la economía. Los elementos que acabamos de describir son las bases constitutivas de una grave desintegración social que se caracteriza por los indicadores siguientes:

a) Pérdida del poder de compra

Según cifras oficiales,⁹ de 1982 a finales de 1991, el poder de compra del salario mínimo disminuyó un 67% y los salarios medios de la industria cayeron un 40%. Si se mejorare el salario mínimo de 55 por año durante toda la década del 90, en el año 2000 el salario mínimo alcanzaría el salario de 1984.

Para hacer más concretos estos datos, se puede precisar que un trabajador que percibe el salario mínimo necesita trabajar 9 horas con 51 minutos para comprar un kg de carne, casi 2 horas para un kg de jitomate y una hora con 49 minutos para una lata de atún (datos del Congreso de Trabajo).¹⁰ Los datos en materia de salarios sobran para describir la realidad.

b) Desempleo importante

Según las estadísticas oficiales¹¹ de una población activa de 24 millones de habitantes mayores de 12 años, el 97.3% tiene ocupación que se reparte de la forma siguiente:

- 2.3% empresarios.
- 57.3 empleados u obreros (total 13,4 millones).
- 10.7% peones o jornaleros.
- 23.4% en el trabajo informal, es decir, aproximadamente 5.5 millones.

c) Importante debilitamiento del movimiento obrero y del sindicalismo

En 1991 hubo 684 emplazamientos a huelga, contra 6 mil 395 en 1990 y 8 mil 164 en 1985. Más aún, de los 684 emplazamientos, únicamente, 65 desembocaron en una huelga.¹²

d) Crecimiento incontrolado del trabajo informal

Como resultado de los bajos salarios y de los despidos masivos, el trabajo informal representa 23.4% de la PEA según las cifras oficiales citadas anteriormente. Según la OIT el porcentaje se eleva a 40% de la PEA.

e) Aumento del número de niños trabajadores

A pesar de las normas internacionales y de la legislación nacional que prohíben el trabajo de los menores de 14 años, en ausencia de estadísticas oficiales relativas al tema, importantes investigaciones evalúan en más de 5 millones la cantidad de menores de 14 años que trabajan.

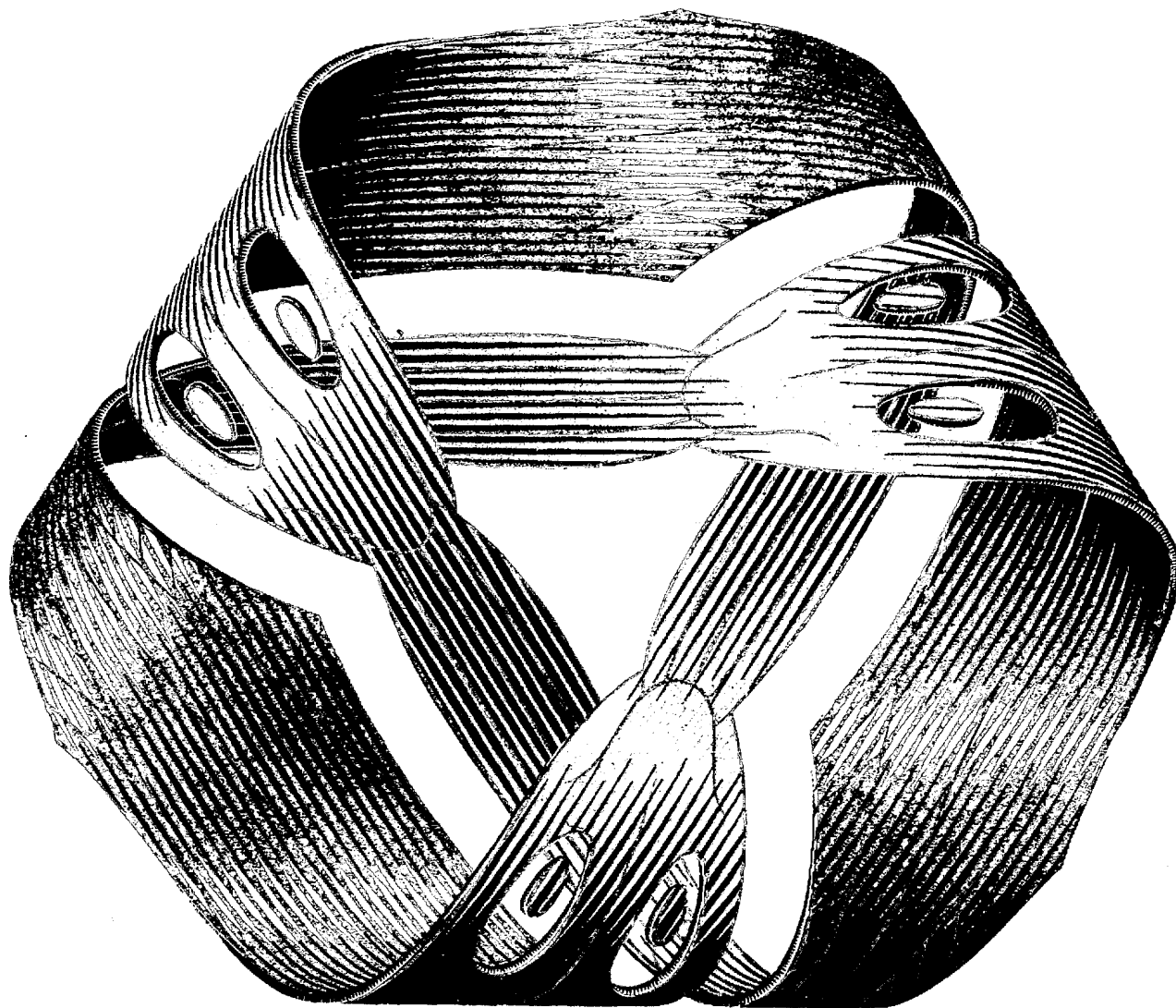
8. Excélsior, 27 de mayo de 1992.

9. La Jornada Laboral, 27 de diciembre de 1991.

10. La Jornada, 28 de marzo de 1992.

11. La Jornada, 12 de marzo de 1992.

12. La Jornada, 13 de enero de 1992.



f) Aumento de la criminalidad en particular producción y tráfico de drogas

El aumento de la criminalidad es el resultado del alto nivel de pobreza existente en México. Según el informe de la CEP AL,¹³ en México, el 50% de la población es pobre y un 22% sobrevive en condiciones de pobreza extrema. La Organización de las Naciones Unidas define a estas personas como aquellas que pertenecen a un hogar que tiene un ingreso total de magnitud tan ínfima que aún

cuando fuera destinado en su total a la alimentación, no les permitiría satisfacer sus requerimientos nutricionales. Este balance constituye el resultado de la integración económica silenciosa y el paso previo a la integración económica formal.

II. Consecuencias laborales del TLC para México

Prever las consecuencias posibles para México del TLC es un reto sumamente delicado, en razón de las informaciones contradictorias que circulan sobre el tema.

13. La Jornada, 24 de septiembre de 1991.

En efecto, uno de los puntos centrales de la "contaminación informativa" es la discusión alrededor de la reforma de la Ley Federal del Trabajo para su adecuación a la integración económica. Como se dijo anteriormente, la reforma es la espada de Damocles que alzan los empresarios. Sin embargo, a mi parecer una próxima reforma de la Ley debe descartarse, tal como lo afirma, en múltiples ocasiones, el Sr. Farell, Secretario de Trabajo. En efecto, por una parte, hemos visto, cómo la desintegración social tuvo por efecto el aplastamiento del movimiento obrero, lo que vuelve imposible por la parte obrera exigir modificaciones a la Ley.

Es entonces la parte patronal, la única en tener dicha capacidad actualmente, lo que nos permite dudar una vez más a nivel teórico del carácter protector de los trabajadores que tiene el Derecho laboral. La parte patronal, a pesar de sus declaraciones, tiene un interés limitado y se encuentra dividida en cuanto a la reforma de la legislación laboral. Por una parte, los empresarios mexicanos están interesados en aumentar la productividad en sus empresas ya que la productividad en las empresas norteamericanas es 27 veces superior¹⁴, por esto el Acuerdo Nacional de Productividad les da el instrumento jurídico necesario para implementar nuevas estrategias. A nivel internacional y para los empresarios mexicanos ligados a la economía internacional, la legislación laboral actual, los salarios y su aplicación por las autoridades les parecen satisfactorios ya que constituyen como lo hemos visto una de las ventajas de México en la competitividad internacional para atraer mayor inversión extranjera.

Finalmente, el gobierno mexicano probablemente no esté dispuesto a enfrentar, algunos meses antes de las elecciones, a un aliado político ya muy debilitado: La CTM.

Dentro del TLC, el factor laboral no está contemplado ya que según los principios tradicionales, recordados por la COPARMEX "el trabajo no es una mercancía"¹⁵ aún cuando líderes obreros norteamericanos hablan del peligro de "dumping social" por parte de México en razón del bajo nivel de los salarios. Sin embargo, un Memorandum de entendimiento laboral fue firmado por los Ministros del Trabajo de México y de los Estados Unidos¹⁶, el 3 de mayo de 1991. De este documento, es necesario subrayar los puntos siguientes:

-Las partes convienen en realizar intercambios de información y otras formas de cooperación en lo relativo a medidas de seguridad y de higiene, calidad y productividad, regímenes de seguridad social, condiciones de trabajo, normas y contratos colectivos y su aplicación.

-Esa cooperación se realizará por el intercambio de informaciones y de delegaciones así como con la realización de investigaciones conjuntas.

-La duración del convenio es de 5 años. Esto nos confirma nuestra hipótesis de la ausencia de cambios legislativos importantes en el corto plazo.

Un Convenio similar fue concluido, un año después, el 14 de mayo de 1992, entre el gobierno de México y el gobierno canadiense.¹⁷

Por lo anteriormente descrito, no considero que a corto plazo, el eventual TLC tendrá consecuencias sobre el marco jurídico laboral mexicano. Sin embargo, es importante notar que existen grandes diferencias entre los 3 países integrantes del TLC que a mediano plazo van a obstaculizar la integración económica. Estas diferencias existen, en primer lugar, a nivel económico: Estados Unidos, primera potencia mundial, Canadá, país desarrollado pero con una economía altamente dependiente de los Estados Unidos (países que ratificaron un tratado de libre comercio en 1989) y México, país subdesarrollado y totalmente dependiente de su vecino del Norte. Una integración entre tres países con características tan diferentes es un verdadero reto político. Las diferencias existen también a nivel político y jurídico.

a) En lo relativo al derecho laboral, es importante mencionar que en México, la competencia en esta materia corresponde a la Federación, mientras en Canadá la competencia se reparte entre la Federación y las 10 provincias, finalmente; en los Estados Unidos, la Federación y los Estados tienen competencia.

b) Es imprescindible analizar el concepto de derecho laboral en los tres países y recordar las grandes diferencias en lo relativo a sus fuentes (derecho escrito y common law).

c) Es imperativo comparar en primer lugar el papel que juega el Estado en la regulación de las relaciones laborales en los tres países y en segundo lugar el concepto de sindicato y de libertad sindical en los tres países y las implicaciones que estos conceptos diferentes tienen en cuanto al contrato colectivo y al derecho de huelga.

18. La Jornada, 11 de octubre de 1990.

19. La Jornada, 23 de marzo de 1991.

20. La Jornada Laboral, 30 de mayo de 1991.

17. El Financiero, 18 de mayo de 1992.

Este último punto constituye, muy probablemente, el centro de las probables modificaciones al derecho laboral mexicano a mediano plazo y las bases del nuevo derecho laboral del año 2000. En efecto, tomando como ejemplo, la situación canadiense después de tres años de la firma del tratado con los Estados Unidos, ninguna modificación a las leyes laborales tuvo lugar; sin embargo, es a través de los contratos colectivos de trabajo que se introducen los principales cambios. Varios autores marcan la convergencia que existe entre la regulación jurídica de las relaciones de trabajo en los contratos colectivos en los Estados Unidos y en Canadá.¹⁸

Los contratos colectivos de trabajo constituyen, sin duda, el instrumento jurídico, por medio del cual se van a introducir los cambios en materia laboral. El derecho convencional incrementará su papel en relación a la legislación que a la inversa será cada vez más limitada. Si se confirma tal hipótesis, algunas consecuencias serían inevitables. En primer lugar, el papel del Estado, como regulador de las relaciones laborales, iría disminuyendo progresivamente. En segundo lugar, el sindicato, en su calidad de contraparte a la negociación colectiva, conocerá cambios importantes. En efecto, en tal óptica, será necesario que el sindicato se vuelva un interlocutor en lugar de ser un opositor o un representante de la política gubernamental.

Es importante subrayar que las propuestas empresariales en México van en este sentido, pidiendo más "democracia sindical" y alegando la corrupción existente en numerosos sindicatos para negociar directamente con grupos de trabajadores independientes de los sindicatos.¹⁹ En el mismo sentido, se debe de interpretar el cambio reciente de la CTM que se manifestó el 28 de junio de 1992, con las palabras del Sr. Ochoa Zaragoza, secretario de organización del Comité Ejecutivo Nacional de la CTM quien, en representación de Fidel Velázquez, declaró: "Si no marchamos con la velocidad con la que va el cambio, nos quedaremos en el rezago y difícilmente, podremos estar a tono con la modernidad del país." Agregó "Requerimos ahora dejar ya las viejas prácticas sindicalistas. Son tiempos de negociación, de concertación. Son tiempos

de diálogo, ya dejamos atrás, porque es innecesario el manotazo, la amenaza de huelga y el chantaje sindical".²⁰

d) Finalmente, el concepto de huelga y sus modalidades de ejercicio conocerán probablemente una cierta armonización entre los tres sistemas jurídicos ya que actualmente las diferencias existentes son considerables.

Una última pregunta puede hacerse: ¿Cuál es el futuro del derecho laboral? o ¿cómo se regirán las relaciones laborales del año 2000? Contestar es, sin ninguna duda, obra de ciencia ficción: sin embargo, las tendencias actuales permiten suponer que el futuro derecho laboral estará constituido alrededor de dos grandes ejes complementarios aunque parezcan a primera vista contradictorios. Por un lado, una tendencia cada vez más fuerte en la regulación individual de la relación laboral directamente entre el empleador y el trabajador y por lo tanto un regreso a una regulación de tipo civilista. Por otra parte, la creciente importancia de los contratos colectivos de trabajo a nivel de las empresas.

En este sentido, la integración de las economías, en la medida en que los sindicatos se adecúen a la nueva realidad, tendrá probablemente un efecto de "integración sindical regional" que debería de permitir la negociación de contratos colectivos regionales: éstos constituirían la única forma de contrarrestar los efectos distorsionantes (aplicación y vaciamiento de su contenido) sobre el derecho laboral de la transnacionalización de los procesos productivos.²¹ La cercanía del TLC ha permitido los primeros encuentros sindicales, sin embargo, las diferencias de interés entre los representantes de los trabajadores de los tres países se han claramente manifestado durante estas reuniones, lo que evidencia las dificultades de elaboración de este nuevo derecho sin fronteras. Sin embargo, en mi criterio, la elaboración de un derecho laboral transnacional convencional constituye una necesidad para adecuar el derecho laboral, como instrumento de equilibrio de los factores de la producción a la globalización de la economía. Recordaremos en este sentido que a finales del siglo pasado, los capitales tenían una dimensión nacional y los trabajadores una perspectiva

18. Rioux, Claude, The impact of free trade on the collective bargaining agreement, University of Minnesota, Industrial Relation Center, November, 1991.

19. La Jornada, 27 de diciembre de 1991.

20. La Jornada, 29 de junio de 1992.

21. Staelens, Patrick, "Derecho laboral mexicano y transnacionalización del capital", Alegatos núm. 4, Universidad Autónoma Metropolitana, México, septiembre de 1986.

internacional mientras un siglo después la tendencia se ha invertido.

En conclusión, quiero recordar que el presente trabajo tiene como objetivo presentar algunos datos y algunas hipótesis sobre las consecuencias de la integración económica para el derecho laboral de un país "en vías de

desarrollo" como es el caso de México, para plantear la necesidad de realizar investigaciones conjuntas sobre el derecho laboral vigente en los tres países y para permitir una amplia discusión que ayudará para que nuestra disciplina sea cada vez más ciencia y menos ficción.