

902
281



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

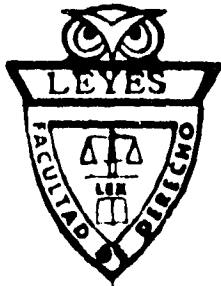
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO: DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

IMPLICACIONES SINDICALES DEL
TRATADO DE LIBRE COMERCIO

T E S I S

QUE PARA OPTAR AL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
I R E V T O R R E S S O S A



CD. UNIVERSITARIA,

1995



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A Dios, como un humilde tributo por lo grande de su creación.

Al Lic. Marco Antonio Torres del Angel, uno de los más férreos e incansables trabajadores que aún siguen con casta y orgullo en la lucha diaria.

A su otro yo, mi padre, quien con su paciencia y amor me ha brindado momentos únicos en mi existir, acunando y forjando mis sueños de niña y ahora de profesionalista.

A mi madre, con mi más profundo amor y respeto por brindarme siempre lo mejor de ella misma... por creer en mí y por esos días de apoyo, desvelo y cariño que juntas pasamos.

A mis hermanas, por toda la alegría compartida.

A Cecilia Stephanie, por todos los sentimientos tan profundos que me ocasiona con su inocencia.

A Rosendo González Cázares, por ser el motivo más grande que me impulsa en mis anhelos, por nuestros sueños compartidos, por un futuro juntos...por lo grandioso y mágico que siempre me brinda.

A mis grandes amigos José Luis Carrasco Tovar, Alonso Rivera Gaxiola, Luis Vega Castro y Fernando Parrillat Herrero por el apoyo, amistad, amor y lealtad que siempre hemos compartido.

A mi asesor, el Lic. Oscar G. Ramos Álvarez, un gran maestro, un gran hombre, un gran amigo con profundo respeto y admiración por la labor docente que realiza.

A todos aquéllos familiares y amigos que forman parte esencial de mi vida.

A mi *alma mater*, la Universidad Nacional Autónoma de México que me concedió el honor de realizarme en ella como estudiante.

La vida puede quitarnos a quienes amamos profundamente, pero en el corazón y en el espíritu siempre permanecerá el recuerdo...

In Memoriam del C. P. Alfonso Zúñiga López.

**IMPLICACIONES SINDICALES
DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO**

INTRODUCCION	I
I. APUNTAMIENTOS LABORALES CONSTITUCIONALES DE LOS TRES PAISES, ESPECIALMENTE ENFOCADOS AL AMBITO SINDICAL	
I.1 Estructura Constitucional de México.	1
I.1.1 Consideraciones de la Independencia, hasta la Revolución de 1910.	1
I.1.2 De la Revolución, hasta el Constituyente de 1917.	12
I.1.3 Marco Jurídico actual.	17
I.2 Estructura Constitucional de E. U. A.	20
I.2.1 Breves antecedentes.	20

I.3 Estructura Constitucional de Canadá.	28
---	-----------

II. TRATADO DE LIBRE COMERCIO

II.1 Cronología.	32
-------------------------	-----------

II.2 El texto del TLC carece de normas laborales dentro de su estructura.	48
--	-----------

II.3 Acuerdo Paralelo en materia laboral.	55
--	-----------

III. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNAS INSTITUCIONES SINDICALES

III.1 México.	76
-Ley Federal de Trabajo	78
-Tratados internacionales	79
-Definición de sindicato	80
-Derechos de asociación	85
-Contratos colectivos	85
-Contrato-ley	89
-Reglamento interior de trabajo	91
-Modificaciones, suspensiones y terminaciones colectivas de las relaciones de trabajo	92
-El derecho de huelga	95
-Conciliación y arbitraje	97

-Tipos de conflictos	101
-Procedimiento de huelga	103
-Otros requisitos	104
III.2 Estados Unidos.	113
-Constitución de los Estados Unidos de América	114
-Leyes federales	115
-Leyes estatales	117
-Libertad de asociación	118
-Junta Nacional de Relaciones Laborales	120
-Definición de sindicato	123
-Selección de un sindicato por parte del empleado	125
-Representación de todos los empleados	130
-Acuerdos de negociación colectiva	131
-Resolución de conflictos. Huelga	134
-Mediación	136
-Arbitraje	139
-Resolución de prácticas laborales desleales	140
-Salarios mínimos, indemnizaciones y horas de trabajo	148
III.3 Canadá.	155
-Adquisición de derechos de contratación por los sindicatos	156
-Condiciones para ejercer el derecho a huelga	156
-Sustituciones de huelga y reinstalaciones de empleados durante la huelga	157
-Seguridad sindical	158
-Salarios mínimos	158
-Horas de trabajo y paga por tiempo extra	160
-Días festivos con goce de sueldo	161
-Salario igual	161
-Comités mixtos de seguridad y salud y representantes	162
-Ejecución	163
-Compensación de los trabajadores	164

IV. CONCLUSIONES

166

BIBLIOGRAFIA

172

INTRODUCCION

Estamos inmersos en un mundo que se transforma a velocidad increíble. A principios del decenio de los noventa ocurren transformaciones radicales, que nos sitúan en un formidable auge del proceso político, en donde la caída de los regímenes comunistas de los países del centro y del este de Europa ha puesto fin a la guerra fría que dividía al mundo en dos bloques antagónicos; en lo económico la liberación del comercio y de las leyes del mercado han acentuado la acumulación de riquezas en manos de los más fuertes, y en lo social las diferencias se han ahondado entre los ricos y los pobres, tanto a escala nacional como a nivel internacional.

En el plano económico, la mundialización es aún más visible. A medida que el gran capital se internacionaliza y las empresas multinacionales se expanden, éstas organizan su propia producción con un nivel de competencia a una escala que sobrepasa el cuadro de las fronteras nacionales, lo que conlleva a una verdadera división internacional del trabajo, cada vez más presente en las sociedades avanzadas, concéntrándose progresivamente en los sectores punteros en los servicios y en ciertos países en desarrollo. La integración de la

economía y de los mercados, en la coyuntura de intensificación de la competencia, provoca preocupantes sacudimientos sociales, lo cual trae diversas consecuencias, como el crecimiento de la desigualdad entre regiones y clases; un aumento de la pobreza; caída en la competitividad; menos programas sociales; descenso de los servicios públicos; empleos precarios y empobrecimiento general de la clase obrera.

De la misma manera en que a escala internacional pueblos enteros son cada vez más marginados y excluidos del desarrollo, vemos desplegarse dentro de las llamadas sociedades industrializadas un proceso de fragmentación y exclusión, predominante en ciertas clases sociales de la población. En el mundo de hoy, es cada vez más grande la división que separa a aquellas personas que disponen de un buen empleo, que se integran dentro de las empresas y de la sociedad, de aquellas que son víctimas de desigualdades que se encuentran apartadas de la vida económica, condenadas a una vida precaria, al desempleo, la pobreza y la marginación social.

Por lo anterior es necesario estudiar una de las figuras jurídicas laborales que revisten más importancia dentro de los nuevos cambios, **los sindicatos**, entidades concebidas e instituidas tras largas y penosas luchas como órganos de defensa de los intereses y derechos de los trabajadores, por considerarse un instrumento fundamental para la modernización democrática de las sociedades. No puede pensarse, sin

embargo, en un modelo sindical único, sino en aquél que responda al entorno social de cada país, engranando en el proceso de cambio como un factor moderno e insustituible para las nuevas generaciones nacientes de esta reciente evolución, que por su alcance, es ya histórico: la firma del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá.

México, buscando adecuarse a los cambios, orientar su desarrollo económico, social y cultural, para dar lugar a una distribución de la riqueza, de la cooperación, de la solidaridad y de la lucha por la igualdad de derechos y bajo la influencia de una corriente neoliberal, ha reconocido como un gran reto las cuestiones laborales consecuentes del Tratado de Libre Comercio, pues no sabemos si los tiempos venideros demanden nuevas formas de negociación colectiva o de agrupación de los trabajadores, o si exijan cambios en condiciones de prestación de los servicios... De no hacerlo así, sería imperdonable retroceder en la historia. precisamente en contra de quien la realiza y ha transformado: **el hombre que trabaja.**

I. APUNTAMIENTOS LABORALES CONSTITUCIONALES DE LOS TRES PAISES, ESPECIALMENTE ENFOCADOS AL AMBITO SINDICAL

I.1 ESTRUCTURA CONSTITUCIONAL DE MEXICO

I.1.1 Consideraciones de la Independencia, hasta la Revolución de 1910

Toda manifestación de la cultura, para ser comprendida en todo su esplendor, demanda referencias históricas adecuadas y concretas.

Hidalgo, iniciador del movimiento insurgente, fue sucedido por Ignacio López Rayón, quien en agosto de 1811 instaló en Zitácuaro la Suprema Junta Nacional Americana, la cual se encargaba de gobernar a la Nueva España en nombre y en ausencia de Fernando VII.

Además del órgano de gobierno, Rayón se preocupó por formar una Constitución a la cual llamó Elementos Constitucionales, misma que dos años más tarde el mismo censuró. Sin embargo, ésta

dejó profunda huella en las ideas de Morelos, pues la tomó como base para estimular la expedición de una ley fundamental.

Debido a que en la Junta de Zitácuaro las desavenencias entre los vocales ya eran extremas, Morelos, por sus éxitos militares, tomó la dirección del movimiento insurgente convocando a un Congreso instalado en Chilpancingo el 14 de septiembre de 1813, en cuya sesión inaugural se dio lectura a los 23 puntos, que con el nombre de **Sentimientos de la Nación** preparó Morelos para la Constitución.

1° Que la América es libre e independiente de España y de toda otra Nación, Gobierno o Monarquía, y que así se sancione, dando al mundo las razones.

2° Que la Religión católica sea la única, sin tolerancia de otra.

3° Que todos sus ministros se sustenten de todos, y solos los diezmos y primicias, y el pueblo no tenga que pagar más obvenciones que las de su devoción y ofrenda.

4° Que el dogma sea sostenido por la jerarquía de la Iglesia, que son el Papa, los Obispos y los Curas, porque se debe arrancar toda

planta que Dios no plantó: ominis plantatis quam nom plantabit Pater meus Celestis Cradicabitur. Mat. Cap. XV.

5° La Soberanía dimana inmediatamente del Pueblo, el que sólo quiere depositarla en sus representantes dividiendo los poderes de ella en Legislativo, Ejecutivo y Judicial, eligiendo las Provincias sus vocales, y éstos a los demás, que deben ser sujetos sabios y de probidad.

7° Que funcionarán cuatro años los vocales, turnándose, saliendo los más antiguos para que ocupen el lugar los nuevos electos.

8° La dotación de los vocales, será una congrua suficiente y no superflua, y no pasará por ahora de ocho mil pesos.

9° Que los empleos los obtengan sólo los americanos.

10° Que no se admitan extranjeros, si no son artesanos capaces de instruir, y libres de toda sospecha.

11° Que la patria no será del todo libre y nuestra, mientras no se reforme el gobierno, abatiendo el tiránico, substituyendo el liberal y echando fuera de nuestro suelo al enemigo español que tanto se ha declarado contra esta Nación.

12° Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.

13° Que las leyes generales comprendan a todos, sin excepción de cuerpos privilegiados, y que éstos sólo lo sean en cuanto el uso de su ministerio.

14° Que para dictar una ley se discuta en el Congreso, y decida a pluralidad de votos.

15° Que la esclavitud se proscriba para siempre, y lo mismo la distinción de castas, quedando todos iguales, y sólo distinguirá a un americano de otro, el vicio y la virtud.

16° Que nuestros Puertos se franqueen a las naciones extranjeras amigas, pero que éstas no se intemen al reino por más amigas que sean, y sólo haya Puertos señalados para el efecto, prohibiendo el desembarco en todos los demás, señalando el 10% u otra gabela a sus mercancías.

17° Que a cada uno se le guarden las propiedades y respete en su casa como en un asilo sagrado señalando penas a los infractores.

18° Que en la nueva legislación no se admitirá la tortura.

19° Que en la misma se establezca por ley Constitucional la celebración del 12 de diciembre en todos los pueblos, dedicado a la patrona de nuestra libertad, María Santísima de Guadalupe, encargando a todos los pueblos, la devoción mensual.

20° Que las tropas extranjeras o de otro reino no pisen nuestro suelo, y si fuere en ayuda, no estarán donde la Suprema Junta.

21° Que no hagan expediciones fuera de los límites del reino, especialmente ultramarinas, pero que no son de esta clase, propagar la fe a nuestros hermanos de tierra dentro.

22° Que se quite la infinidad de tributos, pechos e imposiciones que más agobian, y se señale a cada individuo un cinco por ciento de sus ganancias, u otra carga igual ligera, que no oprima tanto, como la alcabala, el estanco, el tributo y otros, pues con esta corta contribución, y la buena administración de los bienes confiscados al enemigo, podrá llevarse el peso de la guerra y honorarios de empleados.

23° Que igualmente se solemnice el día 16 de septiembre todos los años, como el día aniversario en que se levantó la voz de la independencia y de nuestra santa libertad comenzó, pues en ese

día fue en el que se abrieron los labios de la Nación para reclamar sus derechos y empuñó la espada para ser oída, recordando siempre el mérito del grande héroe el señor Don Miguel Hidalgo y su compañero don Ignacio Allende.

Chilpancingo, 14 de septiembre de 1813.- José María Morelos.

(1)

Fue hasta 1857, cuando se pretendía crear una nueva Constitución, que D. Ponciano Arriaga, presidente de la comisión de la Constitución, trató de que el proyecto se enfrentara con los abusos de los propietarios, estableciendo que la libertad de trabajo no podría ser coartada por los particulares a título de propietarios.

En las adiciones al proyecto de Constitución, propuestas por Castillo Velasco, se insistía en el mismo tema, pidiendo que el Congreso no se limitara a las fórmulas de una organización política, sino que la adaptara a las necesidades sociales.

En la sesión del 7 de julio, al discutirse en lo general la Constitución, D. Ignacio Ramírez "El Nigromante", se refirió al problema

(1) SAYEG HELU, Jorge. El constitucionalismo social mexicano. "La integración constitucional de México (1808-1988)". Fondo de Cultura Económica. México. 1991. Pp 101-104.

social con mayor vehemencia personificando los afanes, acciones y preocupaciones de la línea de pensamiento liberal. Este luchador por causas nobles demandó desde el Constituyente de 1857, que se legislara para evitar las penalidades que sufrían los obreros; habló de la insuficiencia del salario para la satisfacción de las necesidades de subsistencia del trabajador y de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Finalmente, con una marcada línea individualista-liberal, la Constitución de 1857 sostuvo algunas disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo (art. 4o.) y a la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva (art. 5o.).

El triunfo de los liberales sobre los conservadores marco el inicio de una época de auge para la reglamentación jurídica. La consolidación normativa se veía reflejada en las leyes de reforma impuestas por el Presidente Juárez, sin embargo se truncaron con el establecimiento de una monarquía imperial encabezada por el Archiduque Maximiliano de Habsburgo.

Contrario a las intenciones de los conservadores que lo apoyaron, Maximiliano suscribió en abril de 1865, una legislación social

con amplia protección a los trabajadores del campo y de la ciudad, conocida como Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, que en sus artículos 69 y 70 prohibieron los servicios gratuitos y forzosos salvo en los casos en que la ley lo dispusiera. Se estipuló que nadie podía ser obligado a prestar servicios personales sino temporalmente y para empresa determinada; en cuanto a los menores debían tener la autorización de sus padres o curadores para prestar un servicio, y a falta de estos la de la autoridad política.

En noviembre de 1865, Maximiliano expidió la Ley del Trabajo del Imperio, la cual regulaba lo relacionado a la libertad del campesino para separarse sin consecuencia, de la finca en la que prestara sus servicios. El establecimiento de la jornada de sol a sol con descanso intermedio de dos horas; el descanso semanal obligatorio; el pago de salarios en efectivo; la reglamentación de las deudas de los campesinos; el acceso sin obstáculos de los comerciantes a los lugares de trabajo; la creación de escuelas en las haciendas con más de veinte familias; el establecimiento de una inspección de trabajo y la determinación de sanciones económicas para quien no acatara estas normas.

Estas disposiciones legales desafortunadamente no lograron arraigarse por lo efímero de la monarquía.

En 1870 el Código Civil sostuvo una marcada tendencia a beneficiar a los patrones. Se suprime la jornada de sol a sol estableciéndose la que convengan las partes, el trabajador podría renunciar al empleo sin tener responsabilidad, pero sin derecho a recibir prestación alguna, que por necesidad el trabajador se veía obligado a aceptar cualquier propuesta del patrón.

El Código Penal de 1872 imponía una sanción privativa de la libertad y una pecuniaria a quien sin motivo alguno se amotinara, formara tumulto o ejerciera violencia física o moral para hacer que subieran o bajaran los salarios o para obstaculizar el libre ejercicio de la industria o del trabajo, es decir en aquella época se coartaba el derecho de agruparse para la defensa de los intereses de los trabajadores. (2)

A pesar de todos los esfuerzos no fue sino hasta el primero de julio de 1906, que las instituciones fundamentales del derecho mexicano del trabajo fueron perfiladas como precedentes del artículo 123, en el Programa del Partido Liberal Mexicano. Ningún documento recogió antes, ni con tanto vigor reivindicatorio, conceptos y conquistas que por siempre serán bandera internacional proletaria.

(2) DAVALOS, José Constitución y nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, S. A. Segunda edición. México. 1991. Pp. 35.

PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO

Capital y trabajo

- 21. Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: un peso para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.*
- 22. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.*
- 23. Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burten la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.*
- 24. Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.*
- 25. Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener en las mejores condiciones de higiene sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.*

26. *Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores cuando la naturaleza del trabajo de éstos exijan que reciba albergue de dichos patronos o propietarios.*

27. *Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes del trabajo.*

28. *Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.*

29. *Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.*

30. *Obligar a los arrendadores de campos y casas a que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.*

31. *Prohibir a los patronos, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; prohibir y castigar que se impongan multa a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.*

32. *Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.*

33. *Hacer obligatorio el descanso dominical.* (3)

1.1.2 De la Revolución, hasta el Constituyente de 1917

"...así como Francia después de su revolución ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros..." (4)

(3) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada. Tercera edición. Colección Popular Ciudad de México, Serie Textos Jurídicos; Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM; Procuraduría General de Justicia del D. F. México. 1992. Pp. 545-547.

(4) Citado por Alfonso Cravioto, en el debate del art. 5º, el 28 de diciembre de 1916. Congreso Constituyente 1916-1917. "Diario de Debates". Tomo I. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México. 1985. Pp. 1028.

Podría decirse que dos hechos fueron la pauta para iniciar los grandes cambios laborales dentro del inicio de una nueva era en el país, el comienzo de la Revolución.

Estos dos hechos, las huelgas de Río Blanco y Cananea llevados a cabo entre 1906 y 1907, sembraron la semilla dolorosa y fecunda que germinaría en el movimiento social armado, el cual daría luz a la **Declaración de Derechos Sociales de 1917** en la ciudad de Querétaro.

La propuesta de redacción de la Declaración de Derechos Sociales, presentada por Venustiano Carranza, no satisfizo totalmente a los diputados radicales, por lo que los Generales Heriberto Jara, Cándido Aguilar y Victoriano E. Góngora presentaron la siguiente alternativa:

"Todo mexicano tiene el deber de trabajar, pero nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto -como pena- por la autoridad judicial.

La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, aún cuando se trate de pena impuesta por la citada autoridad.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los de elección popular y obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley, en consecuencia, no tolera la existencia de órdenes monásticas; no puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.

Los conflictos de trabajo serán resueltos por comités de mediación, conciliación y arbitraje, cuyo funcionamiento se sujetará a las reglamentarias respectivas.

Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños menores de catorce años y a la mujer.

El descanso dominical es obligatorio. En los servicios públicos, que por su naturaleza no deben interrumpirse, la ley reglamentaria determinará el día de descanso que semanalmente corresponderá a los trabajadores.

A trabajo igual debe corresponder salario igual para los trabajadores de ambos sexos.

Se establece el derecho a huelga y a las indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales". (5)

No es mera casualidad que haya sido la Constitución mexicana de 1917 la primera Carta Fundamental de la Tierra que diera cabida, en armónica simultaneidad a derechos individuales y derechos

(5) Congreso de la Unión. Los derechos del pueblo mexicano. "México a través de sus Constituciones". Segunda edición. Porrúa. México. 1978. Pp. 614-622.

sociales. Atrás de la Carta de 1917 hay toda una secuela de mexicanísimos antecedentes y experiencias; amargos los unos, sangrientas las otras; pero que han hecho del México de hoy el país que orgullosamente se yergue, incommovible, ante el concierto universal de los pueblos. (6)

Diversas entidades federativas legislaron hasta 1929 en materia de trabajo, como Yucatán y Veracruz, cuyos diputados constituyentes fueron lo legisladores más activos y de óptica social más avanzada.

Fue hasta el 6 de septiembre de 1929 que se convirtió en facultad exclusiva de la Federación la facultad de legislar en materia de trabajo, en virtud de que la atribución inicial a las entidades federativas para hacerlo, había provocado un enorme caos que rayaba en la inseguridad jurídica.

Sin embargo no fue sino hasta el año de 1931, que tal modificación constitucional encontró eco, con la expedición de la Ley Federal del Trabajo.

(6) SAYEG HELU, Jorge. Ob. cit. Pp. 450.

I.1.3 Marco Jurídico Actual

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nos da la base para regular lo relativo al trabajo, en sus artículos:

a) **3o., fracción VII**, regula lo relacionado a las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, las cuales tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; sus relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A, del artículo 123 Constitucional, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones.

Fracción VIII, señala que el Congreso de la Unión, a fin de unificar y coordinar la educación en toda la república, expedirá las leyes necesarias para distribuir la función social educativa entre la Federación, los estados y los municipios, fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público, así como las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o infrinjan las disposiciones relativas.

b) 5o., establece que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que prefiera, siempre que sean lícitos; que no podrá ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial; que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II, del artículo 123 Constitucional; que el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y si no cumpliere el contrato sólo se obligará por la responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

c) 21, señala que será la autoridad administrativa quien aplique las sanciones por infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía, que consistirán en multa o arresto hasta por 36 horas. Si el infractor fuese jornalero, obrero o trabajador, no podrá ser sancionado con multa mayor del importe de su jornal o salario de un día; y si fuesen trabajadores no asalariados la multa no excederá del equivalente a un día de su ingreso.

d) 73, señala que el Congreso tiene facultad, para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.

e) **115**, establece que las relaciones de trabajo ante los ayuntamientos de los municipios y sus trabajadores, se regirá por la ley que dicte la legislación local, con base en los principios del artículo 123 Constitucional.

f) **116**, que regula en forma similar a la de los Municipios, las relaciones de trabajo entre los Poderes de los Estados y de los trabajadores de éstos.

g) **123** establece las bases mínimas del trabajo y de la seguridad social, que deben observarse para proteger a aquellas personas que presten un servicio personal subordinado; para lo cual se divide en dos apartados, el **A** y el **B**.

i. El **apartado A** regirá entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de manera general, todo contrato de trabajo.

ii. El **apartado B** regirá entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. Incluye a los trabajadores al servicio de la banca de desarrollo y al régimen de seguridad social de militares.

I.2 ESTRUCTURA CONSTITUCIONAL DE E. U. A.

I.2.1 BREVES ANTECEDENTES

Algunos Lineamientos del Derecho Anglosajón.

Las colonias inglesas asentadas en América del Norte, era lógico que trasladaran el sistema jurídico de la metrópoli para regular sus relaciones, se previera o no el momento de llegar a tener su derecho propio.

Por tanto, en líneas generales, Estados Unidos hoy, aplica Instituciones inglesas que se mezclan con instituciones derivadas de su propia evolución histórica y de sus condiciones económicas.

Por eso es correcto calificar al sistema de ese país como Anglosajón.

Se distinguen en él, tres clases de elementos básicos: El Derecho Común, El Derecho de Equidad y el Derecho Estatutario.

Clasificación del Derecho Anglosajón:

1.- Derecho Estatutario

Es un Derecho escrito contenido en textos legales sancionados por las legislaturas.

"Esas leyes pueden tener por objeto modificar alguna norma establecida por los tribunales cuando, por ejemplo, la evolución de la sociedad hace que la antigua norma sea inoportuna o inconveniente, o codificar en una sola ley normas diseminadas en centenares y hasta millares de volúmenes de casos judiciales". (7)

El Derecho Estatutario se desprende de la Ordenanza de los Trabajadores en 1348, posteriormente un Estatuto disponía, que era delito no aceptar el empleo que ofreciera el patrón en las condiciones que el mismo establecía. Esto se debió a que querían la libertad de comercio, ya que al haber pocos trabajadores cobraban más y sólo lograron regularlo a través de un estatuto estableciendo como delito las asociaciones.

(7) FALCONE, Nicolás. Derecho Laboral. Tipográfica Editora Argentina. Buenos Aires. 1970. Pp. 6.

En ésta época el estado era intervencionista, por ser protector de los dueños de producción.

Un caso notable de Derecho Estatutario es la famosa Ley de Fraudes sancionada en Inglaterra en 1676, en la que se estipulaba que todo contrato de venta de bienes raíces debía extenderse por escrito y firmarlo la parte deudora.

En 1842 en Massachussets, E. U., el caso "Commonwealth vs Hunt" acerca de una fábrica de sombreros, se hizo célebre al lograr que a través de éste, se estatuyera como *Case* una sentencia del Juez Show (por lo que tuvo efecto de jurisprudencia), en la que se estableció que formar sindicatos ya no era delito.

Así se reguló después en las Leyes sucesivas, las cuales se verán posteriormente en otro capítulo de este trabajo, como la Ley Wagner o la Ley Taft Hartley.

La Ley Landrum-Griffin de 1957, garantiza el derecho individual de los trabajadores para poder defenderse.

2.- Derecho Común

Es producido por los Jueces.

El **Common Law** deviene del pueblo, ya que se basa primordialmente en las costumbres prevalecientes de las personas entre sí, pues los jueces al dictaminar sobre los casos que se les presentan, se basan en ellas al fallar sobre un aspecto jurídico, el cual se toma como precedente para resolver otros casos similares. A esta norma se le conoce como **Stare Decisis** o doctrina de los precedentes, debido a que los tribunales deben basarse en los fallos ya emitidos en la materia, observar los precedentes y mantener la doctrina previamente establecida al respecto. (8)

La primera Ley Laboral de Inglaterra obtuvo la sanción del Parlamento Británico en 1548, y ese cuerpo siguió legislando al respecto en los siglos siguientes. Esta Ley estuvo destinada a impedir la formación de sindicatos, que en esa época se denominaban asociaciones de trabajadores. Independientemente, los tribunales ingleses establecieron doctrinas de derecho consuetudinario que se convirtieron en normas de

(8) WHITE, Charles A. A new reality. Trade unions. United States. 1987. Pp. 7.

conducta generales para la reglamentación de las relaciones obrero-patronales.

En 1562, se fundieron todas las leyes anteriores en una ley que se denominó "Ley que Contiene Diversas Ordenes para Artesanos, Obreros, Labriegos y Aprendices", también conocida como la Ley de Isabel, cuya característica más importante era la de condenar con multa o prisión cualquier intento de negociación colectiva. Se calificaba de conspiración criminal toda agrupación de trabajadores y a cada uno de los miembros se les condenaba a duras sentencias de prisión.

En el siglo XVIII se promulgaron muchas leyes importantes dentro de la actividad gremial. Inglaterra había alcanzado un alto grado de desarrollo industrial debido a su economía mercantilista, ya que con la expansión colonial su flota mercante crecía rápidamente teniendo acceso a grandes cantidades de materia prima.

El sistema industrial fue una innovación radical, que puso fin a la poderosa organización de los gremios medievales entre maestro-oficial-aprendiz. Separó el taller del hogar y surgió en ello una nueva relación al intervenir un capataz que impedía el contacto del patrono con el obrero. Dicho de otra manera, la empresa dejó de ser personal, se convirtió en una organización compleja, que exigió nuevas formas y

nuevos métodos para su conducción. También la circunstancia jurídica de que el trabajador o artesano ya no era el dueño de su obra, sino que dicha obra pertenecía al dueño del negocio, enmarcó las nuevas relaciones jurídico-sociales diferentes a partir de esa época claramente.

La Revolución Francesa trajo consigo la proclamación de igualdad de todos los hombres y una gran conquista social, la libertad de movimiento y la libertad de contratar, por lo que los trabajadores al poder negociar individualmente con los patronos en algunos casos firmaban contratos válidos y obligatorios ante la Ley.

Sin embargo, la libertad de contratar realmente era más teórica que práctica, pues aún eran los patronos los que fijaban unilateralmente los jornales y demás condiciones de trabajo.

En esta época la aspiración principal de los trabajadores era lograr el reconocimiento legal de su derecho a formar sindicatos y acogerse a los beneficios de la negociación colectiva sin temor a ser molestados.

Un gran triunfo de la clase obrera fue la promulgación de la Ley de 1824 ya que reconocía el derecho a organizar sindicatos y declararse en huelga.

El sistema legal norteamericano declara abiertamente que deriva del derecho consuetudinario y del derecho estatutario inglés, por lo que una de las fuentes más importantes del Derecho Laboral Norteamericano es el de Inglaterra.

3.- Derecho de Equidad

Eran Tribunales establecidos por el Rey, para resolver conforme a su criterio. El propósito era diferenciarlo del Derecho Estricto. Era un Derecho a conciencia creado como Tribunales Especiales.

Fuentes

Si bien es cierto que el Derecho estadounidense reconoce esas tres formas de manifestar la norma jurídica, también es cierto que un análisis de la Constitución arroja como resultado que no hay norma expresa que regule el trabajo. (9)

(9) Ibid. Pp. 9.

Algunos tratadistas estiman que fue a través de la Enmienda Octava que surge el Derecho del Trabajo como derecho privado, por lo que surten efectos muchos pactos que a la luz de la legislación mexicana pueden ser nulos, tales como el pacto de renuncia a la huelga sobre cierto período, o a la afiliación a ciertos sindicatos.

La Octava Enmienda, garantiza la libertad de comercio. Esto quiere decir que el Estado Federal denominado "Estados Unidos de América", se constituyó para garantizar esa libertad de tal manera que la federación se encargara del comercio interestatal. El concepto de comercio se fue alargando a toda actividad económica, por lo que ahora se entiende como la libertad de dedicarse a la actividad económica de su preferencia, entre ella la del trabajo.

Debido a eso, las leyes de Estados Unidos hacen declaraciones de política general laboral y sólo extienden o detallan sus normas, para especificar qué sucede o qué conducta se debe prohibir o promover, para lograr el cumplimiento de aquellas políticas. No podía ser de otra manera si el Derecho del Trabajo ahí, depende de la mencionada libertad de comercio, que por ser libertad no debe estar sujeta a reglamentaciones. (Idea que puede llevar a México, dentro del TLC a desregular la detallada normatividad laboral).

I.3 ESTRUCTURA CONSTITUCIONAL DE CANADA.

Canadá tiene dos leyes fundamentales:

1. La de las provincias británicas, y
2. La de las provincias francófonas.

Su unidad en un sólo instrumento, estuvo a punto de lograrse en 1993, pero el Primer Ministro Mulroney, fue derrotado políticamente al no votar a favor de la Constitución Unica, aunque el pueblo canadiense la deseaba según declaraciones de todos los partidos.

Desde el punto de vista jurídico son aplicables a la parte anglófona los comentarios sobre derecho anglosajón que se hicieron respecto de los Estados Unidos. De la parte francesa, su acercamiento al sistema constitucional de herencia romano-canónica, la hace parecida a la mexicana, como también su legislación laboral, salvo en lo que concierne, por ejemplo, en que Canadá sí acepta la cláusula de exclusión y las negociaciones colectivas pueden llegar a las Federaciones y Confederaciones, lo que no excluye las fórmulas de Estados Unidos y de México donde prevalece la celebración del Contrato Colectivo con sindicatos; es más, en México el Sindicato es el único que puede celebrarlo.

En Canadá, la decisión de firmar el TLC le corresponde al Poder Ejecutivo, sin pasar por el Congreso. Antes de introducir las iniciativas de reforma para la nueva legislación, el líder de la mayoría consultará, con los dirigentes de los otros dos partidos de oposición. Después, las iniciativas pasarán por tres lecturas en la House of Commons, durante las cuales introducirán las modificaciones, y finalmente se votará su aprobación. **(10)**

Después se mandará al Senado para una consideración similar. Una vez que las iniciativas de reforma sean aprobadas en el Senado, el acuerdo pasará por el "asentamiento real", que se da en nombre de la Reyna de Inglaterra.

Esto es así, porque a diferencia del sistema federal de los Estados Unidos, en Canadá se entiende reservado a la Federación lo que no se entregue expresamente a las provincias. (En México, entidades federativas).

Este país está compuesto por diez provincias y dos territorios. Una de estas provincias, Quebec, que con seis millones de habitantes

(10) Canadian federation of Labour. "Prises de position" Federation Canadienne du travail. Canadá. 1990.

representa la cuarta parte de la población canadiense, tiene al francés como idioma y aspira a obtener su independencia política, la cual desde 1982 ha procurado comportarse autónomamente frente a la Federación y una tentativa para integrarla fracasó en 1992.

Si Quebec se percibe como una sociedad distinta, debido a sus raíces netamente francófonas, su movimiento sindical también aparece como sindicalismo distinto. Con una tasa del 50% de sindicalización, Quebec es una figura de excepción dentro de toda América del Norte, debido a que este gran movimiento se encuentra en constante aumento.

En Quebec, un sindicato es una organización que agrupa a todos los trabajadores de un servicio público o de una empresa privada si el 50% más uno de sus trabajadores están adheridos. Es lo que se conoce como **fórmula Rand o monopolio sindical**, modelo más bien , propio de Estados Unidos, que surgió en los años treinta con el **new deal** de Roosevelt, en que uno mismo puede representar a más de un grupo.

(11)

(11) Le climat syndical au Canada. Centre de distribution des publications. Travail Canada. 1987.

En septiembre de 1992, cerca de un millón de trabajadores, estaban cubiertos por un convenio colectivo y protegidos por un Sindicato. Tres grandes centrales agrupan al 70% de las personas sindicalizadas. La central de enseñanza de Quebec, con ciento veinticinco mil miembros, representa un 9.5 % y está presente dentro del sector de la educación, de la sanidad, de los servicios sociales y del recreo e información. Fundada en 1946 como corporación profesional, se transformó en 1974 en central sindical.

Para enfrentar sus desafíos, el sindicalismo quebequense necesita mejorar en algunos aspectos: rehacer su unidad y adherir el conjunto de movimientos sociales a un proyecto de sociedad alternativo; profundas transformaciones quedan por realizarse dentro de la llamada cultura laboral y en la sindical, para pasar, de una igualdad formal a una concreta. Arraigar la legitimidad de la lucha de las mujeres y acentuar la acción colectiva para lograr una verdadera igualdad, son dos de las condiciones fundamentales para la renovación del movimiento sindical.

En septiembre de 1992, cerca de un millón de trabajadores, estaban cubiertos por un convenio colectivo y protegidos por un Sindicato. Tres grandes centrales agrupan al 70% de las personas sindicalizadas. La central de enseñanza de Quebec, con ciento veinticinco mil miembros, representa un 9.5 % y está presente dentro del sector de la educación, de la sanidad, de los servicios sociales y del recreo e información. Fundada en 1946 como corporación profesional, se transformó en 1974 en central sindical.

Para enfrentar sus desafíos, el sindicalismo quebequense necesita mejorar en algunos aspectos: rehacer su unidad y adherir el conjunto de movimientos sociales a un proyecto de sociedad alternativo; profundas transformaciones quedan por realizarse dentro de la llamada cultura laboral y en la sindical, para pasar, de una igualdad formal a una concreta. Arraigar la legitimidad de la lucha de las mujeres y acentuar la acción colectiva para lograr una verdadera igualdad, son dos de las condiciones fundamentales para la renovación del movimiento sindical.

II. TRATADO DE LIBRE COMERCIO

II.1 CRONOLOGIA

El Derecho es, al fin y al cabo, vía y expresión de la política.

Conforme el siglo XX consume su última década, también parecen esfumarse los vaticinios optimistas que preveían el advenimiento de un mundo menos injusto. Las promesas del neoliberalismo parecen escurrirse de las manos ante el resurgimiento de las guerras civiles, los movimientos separatistas, el desmoronamiento de los Estados Nacionales de la Europa del Este y la imposibilidad de integrar una comunidad unitaria tanto en el terreno financiero como en el monetario y económico.

En América, el motor de la economía mundial pasa por una de sus peores crisis; Japón es arrastrado por el desplome industrial estadounidense; Alemania se halla asfixiada por la reunificación y Gran Bretaña muestra tal agotamiento que centra gran parte de sus esfuerzos en evitar que Alemania convierta a la reunificación europea en la plataforma para levantar su nuevo imperio.

Lo anterior ha minado el camino a la formación de bloques económicos y comerciales cerrando el paso al libre comercio mundial.

México

Sin embargo, México ha jugado un papel preponderante y decisivo. Tras el fracaso en el subcontinente de la propuesta para crear un club de deudores, al cual nuestro país se opuso, y de los programas anticrisis de corte populista (en junio de 1985 Argentina aplicó el Plan Austral; en agosto de ese mismo año Perú puso en marcha el Plan Inti y en febrero de 1986 Brasil hizo funcionar su Plan Cruzado), el gobierno mexicano aplicó en diciembre de 1987, el Pacto de Solidaridad Económica, cuyo fin principal era el ataque a la inflación, para luego instrumentar un ambicioso programa de reestructuración industrial, una reforma del Estado, una política de privatizaciones y desincorporación de empresas públicas, así como un agresivo programa de liberación comercial. (12)

Por lo anterior, México levantó, para asombro y crítica de los países latinoamericanos, un nuevo esquema de desarrollo de mercados abiertos, de privatizaciones y de integración a los mercados internacionales, cuyo producto más trascendente es el TLC.

(12) "La lucha por el crecimiento". Suplemento de Excelsior. 10 de enero de 1993. Pp. 18.

Los logros en el terreno macroeconómico y en el combate a la inflación fueron los elementos que convencieron a los gobiernos de la región de abandonar esquemas de desarrollo cerrados y estatistas; además de que la apertura comercial y la política de privatizaciones produjo un superávit comercial y un considerable incremento de las reservas monetarias. Otro de los elementos que dio credibilidad al programa económico mexicano fue sin duda la reducción de la carga deudora del país.

De ese modo México inició una influencia que terminó por reencauzar el rumbo de las políticas económicas de América Latina. Los países de la región asumieron lineamientos parecidos a los del nuevo proceso mexicano de desarrollo. Así la ola democratizadora en el sudcontinente se conjugó con los esquemas del neoliberalismo económico, cuyos resultados en la región también sorprendieron al mundo.

Estados Unidos.

Hay que subrayar que también Estados Unidos jugó un papel importante en todo ese proceso. De hecho el Plan Brady para renegociar la deuda externa de los países de América Latina fue iniciado por México. Ahí surgió el acercamiento histórico entre México y Estados Unidos, pero

también una nueva etapa en las relaciones de Latinoamérica con sus acreedores internacionales.

Canadá.

Para el gobierno canadiense participar en las negociaciones del TLC con Estados Unidos y México era inevitable, ya que no hacerlo significaba quedar en desventaja frente a su vecino del sur con el cual tenía un acuerdo comercial.

Según un documento del Departamento de Finanzas de Canadá fechado en julio de 1990, la posibilidad de llevar a cabo un TLC sólo entre México y Estados Unidos podría provocar el desplazamiento de algunos productos canadienses del mercado estadounidense, que serían sustituidos por algunos artículos mexicanos; asimismo, las empresas de Canadá no tendrían el mismo acceso que las de Estados Unidos al mercado mexicano.

En cambio, las ventajas de participar se mostraban interesantes ya que Canadá podría renegociar algunos puntos de su acuerdo comercial con Estados Unidos que le habían causado problemas.

Además, aseguraba a sus productores la entrada libre de aranceles a los otros dos mercados.

En cuanto a su relación con México, el gobierno de Canadá no vio la posibilidad de obtener muchos beneficios. De acuerdo con datos del mismo documento, las exportaciones de este país hacia México son muy escasas, mientras que las importaciones no representan el 1%.

Frente a la visión del Gobierno canadiense sobre las ventajas en participar en el TLC, surgió también la oposición de algunos sectores.

Cuando el Gobierno de Brian Mulroney contempló la posibilidad de participar en el TLC, la House of Commons inició una consulta en septiembre de 1990, en la que se observó que la mayoría de los empresarios estaban a favor del acuerdo, mientras que los sectores laborales se oponían, y de hecho muchos proponían la salida de Canadá del mercado común con Estados Unidos.

En un reporte emitido después de esas consultas, en enero de 1991, se señalan las razones por las que se oponen al TLC, entre las cuales predomina que con su firma se va asegurar la continuidad de la

dominación económica estadounidense en la región. Entre otras cosas, le permitirá a Estados Unidos garantizar su acceso fácil a los recursos canadienses y a la mano de obra barata de México.

También se prevé que la soberanía de las tres naciones para intervenir en su propia economía sería disminuída. Con la eliminación paulatina de regulaciones en leyes laborales, para la inversión y actividades corporativas, habrá pocos controles públicos que impidan regular los intereses individuales de los grandes negocios.

Las negociaciones del TLC concluyeron el 12 de agosto de 1993. Según el Gobierno canadiense el acuerdo fue altamente positivo, porque se protegieron sus intereses y se obtuvieron nuevas oportunidades de inversión en México, disminuyendo restricciones y tarifas arancelarias.

Antecedentes Internacionales.

1. La confirmación y fortalecimiento de bloques económicos en el mundo.

- a) Comunidad Económica Europea.
- b) Cuenca del Pacífico.
- c) Unión del Magreb Árabe.
- d) Grupo Andino.

2. El Acuerdo de Libre Comercio EUA-Canadá, el cual se consolidó en 1989.

Antecedentes Nacionales.

1. Ingreso de México al GATT en 1986.
2. TLC México-Chile en 1992.
3. Acuerdos Marcos México-EUA en 1987 y 1989.
4. Negociaciones del TLC de México con 4 países de Sudamérica (Venezuela, Ecuador, Perú y Colombia).

El TLC en su marco jurídico, desde un principio pretendió regular el intercambio comercial de inversión y de servicios entre México, Estados Unidos de Norteamérica y Canadá.

Los objetivos generales del TLC son establecer un área de libre comercio entre los tres países, algo sumamente importante, porque logra superar en número a la Comunidad Económica Europea.

A continuación, se detalla la cronología de los aspectos laborales más sobresalientes, previos a la firma del Tratado de Libre Comercio y el Acuerdo Paralelo en Materia Laboral. **(13)**

1992

ENERO

3

El sector patronal advierte la necesidad de modificar la Ley Federal del Trabajo para competir en igualdad de fuerzas con el TLC.

10

El Presidente George Bush refrenda su sólido apoyo político al TLC. "Será pieza integral del nuevo comercio mundial y con ello la posibilidad de nuevos empleos se abrirá".

27

Michael Wilson, Ministro de Comercio de Canadá, sostiene en Monterrey que aún hay obstáculos al acuerdo en los sectores laborales por las raíces ideológicas tan opuestas entre los tres países.

28

Sindicatos de Estados Unidos estiman que el TLC representa una "invitación al desastre" de los trabajadores.

(13) Nota aclaratoria. La cronología detallada de los aspectos laborales sobresalientes, previos a la firma del Tratado de Libre Comercio y el Acuerdo Paralelo en Materia Laboral que se describen en este capítulo, se tomaron de diversas fuentes tales como periódicos nacionales, revistas internacionales y notas periodísticas de televisión.

México afirma que su voluntad es crear en América del Norte un área más abierta al comercio internacional, pero aclara que en las negociaciones del TLC no se sacrificarán intereses en aras del tiempo ni de los trabajadores mexicanos.

FEBRERO

10

Los ministros de México, Estados Unidos y Canadá, comenzarán a tratar temas como el ambiental y laboral.

Los tres países afirman que con el TLC la creación de nuevos empleos se hace inminente.

21

400 mil comerciantes hispanos radicados en Estados Unidos se suman en apoyo al TLC, argumentando que el trabajo llegará para todos.

MARZO

25

Rechaza Estados Unidos incluir en el TLC la migración de mano de obra.

24

Carlos Salinas de Gortari anuncia profundización en los programas de apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa ante el TLC, para ampliar las oportunidades de desarrollo para los patrones y trabajadores.

29

Bill Clinton afirma que él luchará por elevar las normas laborales y ambientales de México, en las negociaciones del TLC.

ABRIL

2

México asegura que no hay compromiso de modificar la legislación laboral.

6

Representantes obreros canadienses piden modificaciones a su Ley Laboral para ser más competitivos.

7

Canadá exige orden para no crear desempleo.

MAYO**3**

El Tratado de Libre Comercio creará para México más de 600 mil empleos cada año, contra 130 mil en Estados Unidos, pero no abatirá la inmigración ilegal al vecino país.

11

Clinton matiza su apoyo al TLC al afirmar que respalda también la cooperación entre sindicatos y patrones.

22

El Congreso de Estados Unidos advierte que en su estado actual no aprobaría el TLC, pues faltan los temas laborales y de medio ambiente.

JULIO**13**

Demócratas hispanos en EU demandan a Bush y Salinas un TLC más moderado que preserve los derechos laborales.

27

Hay preocupación en círculos laborales, empresariales, financieros y bursátiles por la presunta tardanza del acuerdo final.

AGOSTO**11**

A las 0:40 hrs. Jaime Serra, Carla Hills y Michael Wilson se estrechan las manos, pues se logran los acuerdos. Serra garantiza que los intereses de México se han preservado y fortalecido. Los tres afirman satisfechos, que se garantizará empleo, tecnología, inversiones y un mejor futuro económico para el área.

12

En Canadá, los sindicatos responden a la conclusión de las negociaciones con una dura crítica al TLC.

El Presidente Salinas pronuncia un mensaje a la nación donde resume que con el TLC habrá respeto íntegro a la Constitución, especialmente en materia petrolera, y abre la expectativa de más empleos. Competencia justa y más inversiones.

Texto final de 400 páginas, producto de 30 meses de pláticas. Se logra acceso libre inmediato a 70% de nuestras exportaciones y 40% de las exportaciones de Canadá y EU a nuestro país.

13

También EU ajustará sus leyes al TLC, y su gobierno manifiesta la intención de extender este libre comercio a otras democracias de América Latina. Más de un millón de empleos en EU dependerán de México.

México reafirma que no se incluyó compromiso alguno de modificar leyes laborales.

14

Se anuncia la creación del Tribunal de Comercio Exterior y nuevas leyes sin reformar la Constitución y sin que sean tocadas las leyes laborales.

18

El Congreso del Trabajo dice que el movimiento obrero no tiene los recursos suficientes para adecuarse al TLC.

SEPTIEMBRE

18

Bush notifica formalmente al Congreso de su país, su intención de firmar el TLC el 17 de diciembre. Argumenta que con esto se generarán miles de empleos.

OCTUBRE**1**

Bill Clinton anuncia su apoyo al TLC y dice que si se aplica correctamente creará más empleos con mejores salarios para sus trabajadores.

5

El Consejo asesor del TLC en México, integrado por representantes académicos, laborales, campesinos y empresariales, entrega sus conclusiones sobre el Tratado al Presidente Salinas, en donde sostienen que será un vigoroso instrumento de modernización para el país.

DICIEMBRE**17**

Los presidentes de México Carlos Salinas de Gortari y Estados Unidos George Bush y el Primer Ministro de Canadá Brian Mulroney, firman en la Ciudad de México, Washington y Ottawa, respectivamente, el texto final del TLC que luego enviarán a sus respectivos Congresos, para su debate y posible aprobación.

1993**ENERO****24**

El Banco Mundial afirma que la economía mexicana es asimétrica a la de EU, el salario es 13 veces más bajo en México; los sueldos promedios son de 1.63 dólares por hora, mientras que en EU llegan a 14.32 dólares.

FEBRERO**24**

El Presidente Carlos Salinas de Gortari, señala en la CXV Asamblea de la CTM "...quien piense que puede venir a México a pagar bajos salarios para obtener mayor rendimiento en su inversión, se equivoca de lugar", refiriéndose al TLC.

JULIO**20**

Bill Clinton defiende en Washington el TLC con los acuerdos paralelos y rechaza que signifique pérdidas de empleos estadounidenses.

AGOSTO**4**

Se reinicia la Primera Reunión Ministerial de los Acuerdos Paralelos del TLC en Washington.

12

Estados Unidos, México y Canadá llegan a un acuerdo en las negociaciones paralelas del TLC.

SEPTIEMBRE**14**

Los Mandatarios de México y Estados Unidos, Carlos Salinas de Gortari, William Clinton, y la Primera Ministra Canadiense Kim Campbell, firman los textos finales de los **Acuerdos Paralelos de Cooperación Ambiental y Laboral** del TLC. Corresponde a los legisladores decidir si se ratifica o se rechaza.

NOVIEMBRE**22**

El Senado de la República Mexicana aprueba el **Tratado de Libre Comercio y sus acuerdos paralelos en materia laboral y ecológica**.

DICIEMBRE**20**

Salen publicados el Decreto de promulgación de las nueve secciones del TLC de América del Norte en el D.O.F.

21

Salen publicados en el Diario Oficial de la Federación, los Acuerdos de Cooperación Ambiental y Laboral de América del Norte.

ENERO 1994

Entra en vigor el Tratado de Libre Comercio, dando comienzo a una de las zonas más grandes, en cuanto al comercio libre.

**II.2 EL TEXTO DEL TLC CARECE DE NORMAS LABORALES
DENTRO DE SU ESTRUCTURA**

El texto del TLC se integró finalmente en 22 capítulos y varios anexos, cuya estructura quedó comprendida en ocho partes, de la siguiente manera:

Primera. Definiciones:

1. Objetivos.
2. Definiciones.

Segunda. Comercio de bienes:

3. Comercio de bienes.
4. Reglas de origen.
5. Procedimientos aduanales.
6. Energía.
7. Agropecuario.
8. Medidas de emergencia.

Tercera. Normalización:

9. Normalización.

Cuarta. Compras del Sector Público:

10. Compras del Sector Público.

Quinta. Inversión y servicios:

11. Inversión.
12. Comercio transfronterizo de servicios.

13. Telecomunicaciones.
14. Servicios financieros.
15. Competencia, monopolios, empresas del Estado.
16. Entrada temporal de personas.

Sexta. Propiedad intelectual:

17. Propiedad intelectual.

Séptima. Controversias:

18. Publicación, notificación y administración de leyes.
19. Antidumping.
20. Solución de controversias.

Octava. Disposiciones finales:

21. Excepciones.
22. Disposiciones finales.

Entre los anexos se encuentran los de desgravación que especifican los tiempos y ritmos a los que se reducirán las tarifas; así como aquéllos que se refieren específicamente a los capítulos,

permitiendo que el texto del TLC sea mucho más estable, puesto que es independiente del tiempo y del espacio.

Esto permite que si otro país quisiera entrar al acuerdo, sólo habría que añadir los anexos que le correspondan sin modificar el texto.

Los últimos dos capítulos son significativos por tener un efecto general sobre el tratado. El capítulo 21 representa las excepciones generales, siendo uno de los mejores logros de las negociaciones.

El capítulo 22, incluye las disposiciones relativas a los anexos y enmiendas que deban hacerse en el futuro al TLC.

En cuanto a materia laboral, en el capítulo 16, se especifican los compromisos que, sobre bases recíprocas, asumieron los tres países para agilizar la entrada temporal de las personas de negocios que sean nacionales de México, Estados Unidos y Canadá y el único objetivo de este capítulo es simplificar los procedimientos migratorios.

No se establece un mercado común con libre movimiento de personas. Cada uno de los países conserva el derecho de velar por la protección del empleo permanente de su fuerza de trabajo, así como el de

permitiendo que el texto del TLC sea mucho más estable, puesto que es independiente del tiempo y del espacio.

Esto permite que si otro país quisiera entrar al acuerdo, sólo habría que añadir los anexos que le correspondan sin modificar el texto.

Los últimos dos capítulos son significativos por tener un efecto general sobre el tratado. El capítulo 21 representa las excepciones generales, siendo uno de los mejores logros de las negociaciones.

El capítulo 22, incluye las disposiciones relativas a los anexos y enmiendas que deban hacerse en el futuro al TLC.

En cuanto a materia laboral, en el capítulo 16, se especifican los compromisos que, sobre bases recíprocas, asumieron los tres países para agilizar la entrada temporal de las personas de negocios que sean nacionales de México, Estados Unidos y Canadá y el único objetivo de este capítulo es simplificar los procedimientos migratorios.

No se establece un mercado común con libre movimiento de personas. Cada uno de los países conserva el derecho de velar por la protección del empleo permanente de su fuerza de trabajo, así como el de

adoptar la política migratoria que juzgue conveniente, y el de proteger la seguridad en sus respectivas fronteras.

Este capítulo primordialmente refleja:

1. La necesidad de garantizar la seguridad de las fronteras, y de proteger la fuerza de trabajo nacional y el empleo permanente en sus respectivos territorios;

2. Obligaciones muy generales, como limitar la entrada temporal de profesionales mexicanos a Estados Unidos a un número anual de 5,500 personas, el cual se eliminará diez años después de la entrada en vigor del TLC.

3. El establecimiento de un grupo de trabajo;

4. Los países contratantes deberán autorizar la entrada temporal a cuatro categorías de personas de negocios:

a) **Visitantes de negocios** que desempeñen actividades internacionales relacionadas con investigación y diseño; manufactura

y producción; mercadotecnia; ventas; distribución; servicios después de la venta y otros servicios generales;

b) **Comerciantes** que lleven a cabo un intercambio sustancial de bienes o servicios entre su propio país y el país al que desean entrar, e **inversionistas** que buscan invertir un monto sustancial de capital en el territorio de otro país signatario; estas personas deberán estar empleadas o desempeñar su labor a nivel de supervisores, ejecutivos o en alguna actividad que requiera habilidades esenciales;

c) **Personal transferido dentro de una compañía**, mismo que deberá ocupar un puesto a nivel administrativo, ejecutivo o poseer conocimientos especializados y ser transferido por su compañía, a otro de los países miembros del TLC.

d) **Profesionistas** que cumplan con los requisitos mínimos de preparación o que posean credenciales equivalentes y pretendan llevar a cabo una actividad de negocios a nivel profesional.

5. Las consultas que realizarán los países miembros del TLC sobre asuntos de entrada temporal a través de un grupo de trabajo especializado. Dentro de sus labores el grupo considerará la posibilidad

de extender las disposiciones de esta sección al cónyuge de la persona de negocios a la cual se le haya otorgado entrada temporal, por periodos de un año o más en calidad de comerciantes e inversionistas, personal transferido dentro de una compañía y profesionales.

6. Disposición de información, en donde cada país publicará material explicativo, fácilmente comprensible, sobre los procedimientos que las personas de negocios deben seguir para beneficiarse de lo dispuesto sobre la entrada temporal en el Tratado. **(14)**

Sin embargo a pesar de lo anterior, se carecía de regulación específica en materia laboral, rubro significativo por el alcance de la materia, por lo que, el 14 de septiembre de 1993 se firman los Acuerdos Paralelos de Cooperación Ambiental y Laboral, siendo publicados en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre del mismo año.

Ambos son solamente acuerdos tendientes a desarrollar mucho más a fondo ambos temas, siendo el objetivo principal del Acuerdo en Materia Laboral que los obreros reciban un trato digno.

(14) SECOFI. Tratado de Libre Comercio entre México, Canadá y Estados Unidos. "Resumen". SECOFI. México. 1993. Pp. 18.

II.3 ACUERDO PARALELO EN MATERIA LABORAL EN EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO

El Secretario de Comercio y Fomento Industrial de México, Jaime Serra Puche, el Ministro canadiense de Comercio Internacional, Thomas Hockin y el Representante Comercial de Estados Unidos, Mickey Kantor, giraron instrucciones técnicas y legales del texto del **Acuerdo sobre Cooperación Laboral de América del Norte**, el 12 de agosto de 1993.

La intención de las partes en el Acuerdo sobre Cooperación Laboral es la consecución de una serie de objetivos generales que buscan complementar al **Tratado de Libre Comercio** mediante el mejoramiento de las condiciones laborales y de los niveles de vida en los tres países. El Acuerdo refleja la convicción que comparten México, Estados Unidos y Canadá de la promoción de una competencia justa y abierta, basada en la innovación y en niveles crecientes de productividad y calidad, concediendo la importancia debida a las leyes y principios laborales.

El Acuerdo fortalece la cooperación y promueve un mayor entendimiento entre las partes sobre una amplia gama de áreas laborales, ya que establece para cada una de las partes la obligación de garantizar

el cumplimiento de sus leyes laborales nacionales; establece mecanismos que permiten llevar a cabo consultas que conlleven a solucionar problemas; permite a las partes iniciar evaluaciones de los patrones de conducta por medio de comités independientes de expertos y, en ciertos casos, permite llevar a cabo procedimientos de solución de controversias.

El Acuerdo Laboral también busca promover una mayor cooperación entre el gobierno de México, Canadá y los Estados Unidos, a través del intercambio de información y de estadísticas y el desarrollo de programas en beneficio de los trabajadores; asegurar la aplicación efectiva de las leyes laborales de cada país, y estimular la competitividad con base en el mejoramiento de la productividad, la calidad y la innovación.

Cada una de las partes se han comprometido, de acuerdo con sus propias leyes nacionales, a promover los principios laborales, como lo son la libertad de asociación, el derecho de negociación colectiva, el derecho de huelga, la prohibición del trabajo forzado, condiciones mínimas de trabajo, las restricciones al trabajo de menores, la no discriminación, el salario igual para hombres y mujeres, la seguridad e higiene, la prevención de accidentes y enfermedades del trabajo, la compensación en casos de accidentes y enfermedades de trabajo, y la protección de los trabajadores migrantes.

La identificación y aplicación de los medios más adecuados para alcanzar los objetivos anteriores y así asegurar una aplicación efectiva de sus propias leyes y disposiciones, estará a cargo de los gobiernos respectivos. Gracias a ello, cada una de las partes mantiene intacta su soberanía, ya que ninguna de las disposiciones del acuerdo obliga a modificar la legislación laboral, sus disposiciones procesales o cualquier otro reglamento interno. En forma clara también se especifica que ningún laudo laboral podrá ser objeto de revisión o de apelación sobre la base de éste acuerdo.

Las partes además, deberán dar amplia difusión a sus leyes, reglamentos, instituciones, procedimientos y otras disposiciones administrativas y sistemas jurídicos en materia laboral para desarrollar programas de trabajo en materia de cooperación, sobre la base de la equidad y beneficio mutuo.

Los gobiernos también se comprometen, en el marco de sus disposiciones legales y en el ámbito de su aplicación, a adoptar prácticas para reforzar el cumplimiento de sus propias disposiciones. Para ello podrán realizar inspecciones, iniciar averiguaciones y otras medidas previstas en sus propias leyes, como son la conciliación y el arbitraje.

Las partes aseguran garantizar a las personas que tengan un interés jurídico reconocido, el acceso a las instancias judiciales y

administrativas, a fin de que puedan participar en los procedimientos laborales.

DISPOSICIONES GENERALES Y OBJETIVOS

El acuerdo sobre Cooperación Laboral de América del Norte, persigue como principal objetivo mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida, promover el cumplimiento y la aplicación efectiva de la leyes laborales, promover los principios del Acuerdo por medio de la cooperación y de la coordinación, y promover la publicación e intercambio de información para mejorar el entendimiento mutuo sobre las leyes de las Partes, sus instituciones y sistemas legales. **(15)**

Con éste Acuerdo sobre Cooperación Laboral, los tres países buscan complementar el TLC de América del Norte, mediante el mejoramiento de las condiciones laborales y de los niveles de vida en los respectivos países, ya que cada una de las partes se obliga a garantizar el cumplimiento de sus leyes laborales nacionales y a su vez establecen mecanismos que permiten llevar a cabo consultas, que traigan como resultado, la solución de problemas que puedan llegar a presentarse.

(15) SECOFI. Acuerdos Paralelos del TLC. SECOFI. México. 1994. Pp. 8.

OBLIGACIONES

La obligación general para cada una de las partes es garantizar la aplicación efectiva de sus propias leyes laborales. Las obligaciones específicas se refieren a la publicación de sus leyes laborales, procedimientos, reglamentos y otras disposiciones, así como promover su divulgación, conocimiento y cumplimiento. Las partes también garantizan que se encuentre disponible la información pública relacionada con sus leyes laborales, su aplicación y sus procedimientos para su cumplimiento.

Otras obligaciones de las partes incluyen acciones gubernamentales para reforzar la obligación y el cumplimiento efectivo de su derecho laboral, tales como el nombramiento y capacitación de inspectores; la vigilancia del cumplimiento de las leyes y examen de las supuestas violaciones, incluyendo inspecciones, informes obligatorios y bitácoras; la creación de comités mixtos formados por patrones y trabajadores; el suministro de servicios de mediación, conciliación o arbitraje, y las acciones para reforzar el cumplimiento en un tiempo adecuado para obtener los resultados que se buscan.

Cada una de las partes se ha comprometido a asegurar, a las personas con razones legalmente justificadas, el acceso a tribunales administrativos, judiciales y otros que estén relacionados, incluyendo la

oportunidad de acudir a procedimientos por medio de los cuales los derechos laborales puedan ser aplicados de manera obligatoria. El acuerdo establece también que dichos tribunales y los procesos que se desarrollen en ellos sean justos y cumplan con los procedimientos necesarios.

COMISION LABORAL

Para facilitar la cooperación entre los tres países, trabajar sobre asuntos laborales en un marco de cooperación y a nivel de consultas, respetando la soberanía de cada nación, se creó una comisión laboral compuesta por un **Consejo Ministerial**, un **Secretariado Coordinador** y **tres Oficinas Nacionales Administrativas**.

Los idiomas oficiales de trabajo de la Comisión son el español, el francés y el inglés.

Consejo Ministerial

Estará integrado por los Titulares de las Secretarías o Ministerios de Trabajo de los 3 países y supervisará la aplicación del Acuerdo; dirigirá las labores del Secretariado Coordinador, y promoverá la

recopilación y publicación de estadísticas e informes y está facultado para crear los comités y grupos de trabajo que se consideren apropiados para alcanzar los objetivos del Acuerdo.

Secretariado Coordinador Internacional

Estará a cargo de un Director Ejecutivo, quien dirigirá una oficina acorde con las funciones que se le encomendarán. Entre estas destacan el apoyar las labores del Consejo y de los Grupos de Trabajo; así como el preparar informes periódicos para el consejo sobre las disposiciones laborales de los tres países y sobre sus programas para asegurar su cumplimiento.

El secretariado también deberá analizar las condiciones del mercado laboral y los programas de desarrollo de recursos humanos. Además, deberá preparar los informes específicos que solicite el Consejo y, en los casos en que sea necesario, podrá acudir a los servicios de especialistas en el tema.

Oficinas Nacionales Administrativas

Cada país organizará una Oficina Nacional Administrativa, que formará parte del gobierno federal. Las oficinas serán los puntos de

contacto entre los tres países y el enlace nacional con el Secretariado Coordinador. Estas oficinas deberán proporcionar información al Secretariado Coordinador sobre su legislación laboral y sus cambios, sus programas para asegurar su cumplimiento, así como datos estadísticos sobre la evolución del mercado laboral y el desarrollo de los recursos humanos.

Con objeto de acrecentar la cooperación, las Oficinas Nacionales Administrativas podrán celebrar consultas para recabar información y estudios y analizar los temas laborales de su interés.

A nivel ministerial las partes también podrán realizar consultas escritas sobre temas relacionados con las obligaciones del Acuerdo. En éstas consultas, las partes podrán asesorarse con la Organización Internacional del Trabajo, especialistas en la materia o crear grupos especializados.

CONSULTAS Y EVALUACIONES

Respecto a las cuestiones relacionadas con el cumplimiento de las leyes laborales, el Acuerdo establece canales para recibir comunicaciones públicas; intercambio de información; discusión de

temas, y solución de los problemas a través de diversos niveles de consultas. Los mecanismos establecidos para lograr lo anterior incluyen:

1. Consultas por medio de las Oficinas Nacionales Administrativas, en un marco de cooperación para intercambiar información estadística y de otro tipo, aclarar o explicar las leyes laborales de las Partes firmantes, e informar sobre las condiciones de los mercados laborales.

2. Consultas Ministeriales, en donde cada una de las Partes firmantes podrá solicitar consultas en un marco de cooperación a nivel ministerial respecto de temas relacionados con las obligaciones del Acuerdo, y

3. Evaluaciones de Comités de expertos independientes. Se podrá formar un Comité ad-hoc de Evaluación de Expertos, para fortalecer el entendimiento mutuo y facilitar las consultas ministeriales; los Comités de Evaluación de Expertos podrán proporcionar análisis objetivos que comparen la manera en que los problemas que aborden sean tratados en cada uno de los tres países, siempre y cuando exista en ellos una legislación comparable. Los informes de

los Comités pueden incluir recomendaciones al Consejo de Ministros para solucionar los problemas.

COMITES DE EXPERTOS

En el caso de que una parte manifieste una preocupación sobre el posible incumplimiento de la legislación nacional en asuntos laborales, por parte de sectores y empresas, podrán solicitar al Consejo de Ministros la formación de un Comité de Expertos, siempre y cuando no se involucren derechos colectivos (libertad de asociación, derechos de negociación colectiva y derechos de huelga).

El Consejo podrá por consenso crear dicho Comité, siempre y cuando :

- 1.- Los sectores o empresas objeto de la evaluación produzcan bienes o provean servicios comerciales entre las partes o que compitan con los de la parte demandante.
- 2.- Se trate de una falta persistente, sistemática e injustificada en el cumplimiento en la Legislación Nacional.
- 3.- El asunto se refiere a Derechos laborales que existen también en la parte que inicia el procedimiento y que dichos derechos tengan un nivel de protección similar.

Los **Comités** estarán integrados por cinco especialistas, seleccionados por el Consejo Ministerial, de una lista "de selección cruzada".

El Comité de Expertos deberá estudiar el tratamiento que otorgan al tema todas las partes:

- Discutir el asunto con los involucrados;
- Formular conclusiones;
- Y, en su caso, hacer recomendaciones de solución que incluyan etapas y calendarios de ejecución.

Los **expertos** dispondrán de 120 días para presentar su informe al **Consejo Ministerial**. Dicho informe podrá incluir, si así se juzga conveniente, las recomendaciones pertinentes. **El Consejo** a su vez, podrá formular observaciones al informe y el **Comité** dispondrá de 30 días adicionales para revisarlo y retomararlo al Consejo, que deberá darlo a conocer en los siguientes 30 días.

Las partes involucradas deberán responder al informe y las respuestas escritas de las partes deberán ser discutidas en la siguiente reunión del Consejo Ministerial.

PANEL ARBITRAL

En el caso de que un informe del Comité de Expertos, discutido por el Consejo Ministerial, no resuelva la controversia, una parte podrá solicitar el establecimiento de un panel arbitral. La competencia de éstos grupos, y en su caso, **la aplicación de sanciones, se reducirá exclusivamente a temas de seguridad e higiene, trabajo de menores y el pago de los salarios mínimos generales que cada parte establezca. (16)**

PROCEDIMIENTO ARBITRAL

El Panel Arbitral deberá presentar un reporte inicial a más tardar, a los 180 días de haberse conformado. Dicho reporte inicial deberá contener una relación de hechos, sus opiniones y su recomendación. Las partes involucradas en la controversia podrán hacer comentarios al reporte inicial, a más tardar, a los 30 días de su presentación. El Panel Arbitral deberá presentar su reporte final a más tardar, a los 60 días de haberse presentado el reporte inicial.

Cuando el Panel Arbitral concluya que una parte incurrió en una falta persistente, sistemática e injustificada en el cumplimiento o

(16) Ibid. Pp. 35.

aplicación de su legislación laboral, las partes podrán acordar, en un plazo máximo de 60 días, contados a partir de la presentación del reporte final, un plan de acción para solucionar dicha falta. Si el plan de acción no satisface a las partes o si la parte en falta no cumple con el plan de acción, el Consejo podrá convocar al Panel Arbitral para revisar el plan o, si es necesario, proponer uno alternativo. El plan de acción también podrá incluir sanciones monetarias a las partes demandadas.

Posteriormente, el Panel Arbitral podrá ser convocado para verificar el cumplimiento del plan de acción.

La parte en falta deberá aplicar su legislación laboral y, en su caso, cubrir la sanción monetaria.

En el caso de Canadá, las partes reclamantes podrán intervenir ante las Cortes Canadienses para obtener una solución. En el caso de México y Estados Unidos, donde no se aceptó la intervención en sus propios Tribunales y Cortes, el procedimiento es otro.

Con apego a nuestra soberanía, el Secretariado no podrá demandar al Gobierno Mexicano ante nuestros propios Tribunales, los países sólo podrán suspender temporalmente beneficios concedidos en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, hasta por un monto

máximo anual de 20 millones de dólares, en su equivalente en moneda nacional. Se trata pues, de una forma de pago de la multa no cubierta, por lo que los beneficios suspendidos se restituirán, de manera automática, una vez que se cumpla con la determinación del Panel Arbitral y, en su caso, se pague la sanción económica establecida.

SOLUCION DE CONTROVERSIAS

Cuando después de considerar un informe final del Comité de Expertos de Evaluación y de Consultas, el Consejo no pueda resolver una controversia relativa a una presunta falta de aplicación efectiva de las leyes laborales en materia de seguridad e higiene, trabajo de menores o salario mínimo de una Parte, se referirá a una situación que implique leyes reconocidas en ambas Partes y afecte la producción de bienes o servicios comerciales entre las mismas. El establecimiento del panel requerirá del voto aprobatorio de dos terceras partes del Consejo.

Normalmente, los panelistas serán seleccionados de una lista previamente acordada de expertos que incluirá especialistas en materia laboral. El Panel podrá, previo acuerdo de las Partes en conflicto, solicitar información y apoyo técnico de cualquier persona o institución que considere apropiada. El informe del Panel será puesto a disposición del público 5 días después de que se entregue a las Partes.

Cuando un Panel determine que una Parte incurrió en una falta sistemática en la aplicación de las leyes laborales en materia de seguridad e higiene, trabajo de menores o salarios mínimos, las Partes podrán en un plazo de 60 días, acordar un plan de acción mutuamente satisfactorio para solucionar esta falta de aplicación.

Si las Partes no pueden acordar un plan de acción, el Panel podrá volver a reunirse para evaluar un plan de acción presentado por la parte demandada, o proponer uno alternativo, en un plazo no menor de 60 días y no mayor de 120 días posteriores a la fecha en que el Panel rindió su informe final. El Panel podrá también imponer una contribución monetaria a la parte demandada.

El Panel podrá volver a reunirse en cualquier momento para determinar si un plan de acción ha sido ejecutado.

En el caso de que el Panel constate que la Parte demandada no ha pagado la contribución monetaria o continúa incumpliendo sus leyes laborales en materia de seguridad e higiene, trabajo de menores o salario mínimo, o ambas cosas, se procederá de la siguiente manera:

a) En el caso de Canadá, la Comisión podrá exigir el pago de la contribución monetaria y el cumplimiento de la decisión del Panel ante un tribunal canadiense competente;

b) En el caso de México o Estados Unidos, la Parte reclamante podrá suspender a la Parte demandada beneficios derivados del TLC con base en el monto de la contribución fijada y con un tope máximo de 20 millones de dólares al año. Dichos beneficios deberán restituirse de manera automática, una vez que la parte en falta cumpla con el pago y/o el plan de acción.

PROGRAMAS DE COOPERACION

El Consejo Ministerial promoverá, para cumplir con los objetivos del Acuerdo Laboral, programas conjuntos de cooperación en materia laboral que atañen a la salud y a la higiene, el desarrollo de recursos humanos, los trabajadores migratorios, las prestaciones laborales, el trabajo de menores, y la recopilación de estadísticas, entre otros.

Destaca la importancia de que todas las partes se comprometen a respetar los derechos laborales de los trabajadores migratorios, Cláusula de especial interés para México, dado que los flujos

de migración son de México a Estados Unidos y, en menor medida a Canadá.

El Consejo organizará proyectos de investigación, seminarios, reuniones especializadas y brindará asistencia técnica cuando las partes lo soliciten. Estas actividades deberán realizarse tomando en cuenta las diferencias legislativas, así como las de carácter económico, social y cultural que existen entre las partes.

ENTENDIMIENTO SOBRE SALVAGURADAS

Se acordó crear un grupo de trabajo, con representantes de los tres países, que fungirá como Foro de Consulta, cuando una parte estime que existe un crecimiento anormal de las importaciones, o prevea el recurso a una salvaguarda. El grupo reportará a la Comisión del Tratado de Libre Comercio.

A petición de una parte, y con la aprobación de la Comisión de Libre Comercio, el grupo estudiará la evolución de variables tales como la productividad, el comercio, el empleo y otros factores económicos relevantes para la aplicación de una salvaguarda en un caso específico.

El grupo también considerará cualquier otro asunto relacionado con el Capítulo VIII del Tratado de Libre Comercio que establece las disciplinas para la aplicación de salvaguardas globales, así como de las bilaterales que sólo podrán utilizarse durante el período de transición.

CAPITULO VIII DEL TLC

Este Capítulo se refiere a las medidas de emergencia operantes en el contexto general del TLC, tratando lo referente a medidas bilaterales, medidas globales, administración de los procedimientos relativos a medidas de emergencia y solución de controversias en materia de medidas de emergencia.

MEDIDAS DE EMERGENCIA

Se destaca el compromiso que adquieren las partes para facilitar la aplicación efectiva sobre las Medidas de Emergencia, en caso de llegar a requerirse, mediante un **Grupo de Trabajo**, el cual recibirá todo el apoyo técnico por parte de **El Secretariado**.

El Grupo de Trabajo se reunirá por lo menos, una vez al año, cada vez que lo solicite alguna de las Partes. Se ocupará de cualquier asunto relacionado con la aplicación del Capítulo VIII y podrá hacer recomendaciones a la Comisión de Libre Comercio. Asimismo, podrá

atender las apelaciones al Artículo XIX del Acuerdo general sobre Aranceles y Comercio (las medidas de emergencia del GATT), que haga cualquiera de las partes del TLC.

A petición de cualquiera de las partes, se puede entrar en consultas en el Grupo de Trabajo, si una de las Partes considera que bienes originados en territorio de otra Parte se están importando en tales cantidades que constituyen una causa sustancial de daño serio, o de amenaza del mismo a la industria nacional, o contribuyen en forma importante a causarlo.

De conformidad con los derechos y las obligaciones de las Partes signatarias del TLC, el Grupo de Trabajo podrá servir también como foro para examinar, a petición de cualquiera de las Partes y con el acuerdo de dos de ellas, cuestiones relacionadas con el comercio, productividad, empleo o cualquier otro factor económico, respecto de cualquier bien. Además el Grupo de Trabajo podrá hacer a la Comisión las recomendaciones que juzgue pertinentes para mejorar el Capítulo VIII.

SEDES DE LAS COMISIONES

Finalmente, los tres Gobiernos acordaron que México será la sede de la Comisión de libre Comercio de América del Norte. Canadá lo será de la Comisión Ambiental, y Estados Unidos de la Laboral.

Ante todo se respetan, cabal e integralmente, la soberanía de los tres países. En primer lugar se establece con claridad y precisión, que las únicas disposiciones aplicables nacionalmente son las contenidas en la legislación de cada país. México rechazó la posibilidad contemplada en otras legislaciones de que un Gobierno extranjero pueda acudir al poder judicial de nuestro país para demandar al Poder ejecutivo. Ello constituiría desde el punto de vista mexicano, una violación a nuestra soberanía.

En el caso de las solicitudes de averiguación por incumplimiento persistente, sistemático e injustificado de las disposiciones laborales, está garantizada la participación de México en todas las instancias del proceso. Los mecanismos específicos de solución de controversias contemplados en éstos acuerdos se ciñen estrictamente a nuestro marco legal.

Cuando se compruebe que hubo violación persistente, sistemática e injustificada de las disposiciones laborales de un país, serán los propios gobiernos los que hagan efectivas las sanciones impuestas a los infractores.

Ninguna de las disposiciones de los acuerdos paralelos constituye una barrera soslayada al comercio; incluso en el caso de que un panel arbitral imponga sanciones, éstas tendrán el carácter de una

multa, que estará predeterminada en monto, con un máximo del equivalente de 20 millones de dólares al año en moneda nacional; la falta de pago de dicha sanción permitirá a las partes demandantes suspender los beneficios del tratado hasta por un máximo de 20 millones de dólares, y en caso extremo, la parte en falta podrá eliminarlo de manera automática con el simple cumplimiento de su propia Ley.

III. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNAS INSTITUCIONES SINDICALES

Con respecto a la preocupación de que si el TLC obligaría a unificar las leyes laborales de los países firmantes, habría de considerar que las legislaciones laborales de cada uno de los tres países constituyen la respuesta a sus necesidades y niveles de desarrollo. Sin embargo, el TLC generó una realidad distinta que hizo evidente la insuficiencia de la legislación laboral, por lo que indudablemente hubo de adecuar la norma a la realidad, teniendo como límite el espíritu humanista y social de la mencionada legislación, cuyo objetivo es garantizar el trato digno y la salud de los hombres que viven de su trabajo.

III.1 MEXICO

CONSTITUCION DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (17)

En México la fuente básica de la legislación laboral es el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

(17) Nota aclaratoria. Este capítulo se realizó en su mayoría de los apuntes de las Cátedras de Derecho Laboral I y II, impartidas por los maestros Alfredo Sánchez Alvarado y Oscar G. Ramos Álvarez, respectivamente.

la cual fue adoptada en 1917. El principio rector del artículo 123 es el mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mexicanos y garantizar sus libertades de derechos inherentes, así como su dignidad humana.

En 1929, el artículo 73, fracción X, de la Constitución, fue modificado para otorgar al Congreso de la Unión la facultad exclusiva para dictar leyes sobre trabajo. El artículo 89, fracción I, faculta al Presidente de la República para promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión.

El proemio del artículo 123 Constitucional, atribuye al Congreso la facultad de expedir leyes laborales que no contravengan los principios básicos del propio artículo 123. Esto significa que la legislación laboral puede ampliar la lista de derechos mínimos de los trabajadores. Aún cuando ni la legislación laboral ni los reglamentos dictados por el Presidente puedan cambiar la naturaleza de la legislación establecida en los principios del artículo 123, sí pueden expresarla con mayor detalle.

Dicho de otra manera, la Constitución señala las bases, lo mínimo; la Ley puede ampliar los derechos, siempre y cuando no contravenga a la Constitución.

la cual fue adoptada en 1917. El principio rector del artículo 123 es el mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mexicanos y garantizar sus libertades de derechos inherentes, así como su dignidad humana.

En 1929, el artículo 73, fracción X, de la Constitución, fue modificado para otorgar al Congreso de la Unión la facultad exclusiva para dictar leyes sobre trabajo. El artículo 89, fracción I, faculta al Presidente de la República para promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión.

El proemio del artículo 123 Constitucional, atribuye al Congreso la facultad de expedir leyes laborales que no contravengan los principios básicos del propio artículo 123. Esto significa que la legislación laboral puede ampliar la lista de derechos mínimos de los trabajadores. Aún cuando ni la legislación laboral ni los reglamentos dictados por el Presidente puedan cambiar la naturaleza de la legislación establecida en los principios del artículo 123, si pueden expresarla con mayor detalle.

Dicho de otra manera, la Constitución señala las bases, lo mínimo; la Ley puede ampliar los derechos, siempre y cuando no contravenga a la Constitución.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La primera Ley Federal del Trabajo, entró en vigor en 1931, abrogándose en 1970, la cual constituye actualmente la fuente estatutaria primaria de la legislación laboral en México. Tanto la Constitución de 1917 como la LFT de 1970 han sido reformadas en diversas ocasiones desde su adopción, para reflejar cambios en las condiciones económicas y sociales.

Los derechos mínimos de los trabajadores garantizados por la Constitución y la LFT pueden ser enriquecidos a través de muy distintos mecanismos, tales como los contratos individuales de trabajo, los contratos colectivos o los contratos ley. Sin embargo, nunca pueden ser restringidos.

La LFT de 1970 es la ley que rige en todo el territorio nacional. Sin embargo de acuerdo al artículo 123 fracción XXXI de la Constitución, la aplicación de la LFT compete generalmente a la autoridad administrativa o jurisdiccional del trabajo de cada estado. El artículo 123, fracción XXXI, otorga competencia exclusiva a la Federación únicamente en asuntos relacionados con 21 ramas industriales y en caso de empresas que:

1. Sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;
2. Actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas;
3. Ejecuten trabajos en zonas federales o se encuentren bajo Jurisdicción federal, en aguas territoriales, o en aquellas comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación. Asimismo, existe competencia exclusiva de la federación en el caso de conflictos de trabajo que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos declarados como obligatorios en más de un estado, obligaciones patronales en relación a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, así como a la seguridad e higiene en el trabajo.

TRATADOS INTERNACIONALES

Otra fuente del Derecho del Trabajo en México son los tratados internacionales establecidos y aprobados en los términos del artículo 123 de la Constitución. Estos tratados se aplican en todo lo que

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

beneficie al trabajador, a partir de la fecha de su vigencia, como lo establece el artículo 6 de la LFT. Los tratados internacionales de mayor interés, aún cuando no los únicos, son los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, de la cual actualmente México ha ratificado 74 Convenios.

DEFINICION DE SINDICATO

El artículo 356 de la LFT define al sindicato como "*la asociación de trabajadores o patrones, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses*". Se desprende de esta definición que los sindicatos de trabajadores no pueden incluir tanto a los trabajadores de confianza como a los integrantes de la administración. No se requiere de autorización previa para el establecimiento de un sindicato de trabajadores. Un sindicato puede establecerse con un mínimo de 20 trabajadores en servicio activo o mediante la asociación de por lo menos 3 patrones. Por tanto, para establecer un sindicato únicamente es necesario cumplir con los requisitos del artículo 356. Los empleados que ocupen puestos de confianza no pueden pertenecer a los mismos sindicatos que los otros trabajadores, según los artículos 183 y 363.

El artículo 358 de la LFT establece que a nadie se le puede obligar a formar parte o no de un sindicato, garantizando así el derecho

de todo individuo a ingresar a un sindicato, por declarar inválida cualquier disposición que contravenga este derecho. Sin embargo una de las disposiciones más controvertidas de la ley aparece en los artículos 395 y 413 para los Contratos Ley de la LFT, los cuales contemplan la inclusión en los Contratos Colectivos de las llamadas **Cláusulas de Exclusión**. (18) De acuerdo a estas disposiciones, el patrón se obliga a emplear exclusivamente a personas que sean miembros del sindicato y a terminar la relación laboral con aquéllas que renuncien o sean expulsadas de él. Esto no afecta a aquéllos trabajadores que ya fueron empleados previamente a la firma del Contrato Colectivo y que hubiesen decidido no ingresar al sindicato.

Por su parte la Ley Burocrática prohíbe la práctica de la cláusula de exclusión por parte del Estado, sin hacer distinción entre la cláusula de ingreso o la de separación.

La cláusula de exclusión en nuestro país, se consignó con absoluto respeto a las garantías de legalidad y audiencia y ordenando que en todo caso se aprobara por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato (art. 371, fracción VII, inciso f, LFT).

(18) DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del trabajo. T. II. Porrúa. México. Pp. 372.

Mario de la Cueva argumenta que la cláusula de exclusión debe ser considerada anticonstitucional, en virtud de que la Constitución garantiza la libertad negativa de asociación profesional y no puede la ley ordinaria destruir el principio; basándose en lo siguiente:

"a) La renuncia al sindicato es un derecho de libertad negativa de asociación profesional y no es debido que su ejercicio implique la sanción durísima de pérdida del empleo.

b) Es falso que la cláusula tenga por objeto evitar el desmembramiento del grupo a consecuencia de las maniobras del empresario.

c) Utilizar el contrato colectivo de trabajo para resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera, es desnaturalizar su esencia.

d) La cuestión fundamental consiste en la evidente contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad sindical positiva y negativa de asociación profesional. El derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, por que sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público." (19)

(19) Ibid, p. 386-388.

Algunos autores como José Dávalos y Néstor de Buen Lozano, señalan que las cláusulas de exclusión se crearon con la intención de fortalecer y consolidar al sindicato mayoritario, "...se deduce que la función de las cláusulas es doble: en primer lugar, la defensa sindical contra las manipulaciones del empresario para utilizar personal sindicalizado o perteneciente a sindicatos de paja, a efecto de ejercer influencia sobre él y evitar la batalla sindical para la superación de las condiciones de prestación de servicios. Y en segundo término evitar la lucha intersindical, lo que a su vez, coadyuva a la unificación de los trabajadores."

De acuerdo con el artículo 360 de la LFT, algunos sindicatos, se dividen en secciones que representan a grupos de trabajadores específicos, áreas de trabajo, especialidades, etc. Estas secciones, por regla general, no tienen su reconocimiento legal propio y en asuntos colectivos deben actuar a través de la junta directiva del sindicato en su conjunto.

Tales sindicatos pueden ser:

- 1) *Gremiales, formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;*

2) De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

3) Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

4) Nacionales de Industria, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas (incluyendo al Distrito Federal como entidad federativa), y

5) De oficios varios, establecidos en municipios que no reúnan 20 o más trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad.

Un sindicato no puede ser disuelto o suspendido, ni su registro puede ser cancelado por decisión administrativa, de conformidad con el artículo 370 de la LFT, pues para hacerlo, se requiere de un proceso legal para demostrar que el sindicato ha sido disuelto, o que no cumple con los requisitos legales. Un sindicato sólo puede ser disuelto cuando así lo acuerden las dos terceras partes de sus miembros o cuando el término especificado en sus Estatutos ya llegó a su fin.

DERECHOS DE ASOCIACION

En México, el concepto de Derecho Colectivo del Trabajo está firmemente establecido. Expresa el principio de que los trabajadores tienen el derecho de actuar en forma colectiva, independientemente de que los empleadores reconozcan este derecho. Esto también implica la noción de que las partes, por sí mismas, pueden crear normas que regulen su relación laboral. Su propósito es el de permitir a las partes lograr un equilibrio entre ellas, con apoyo en instituciones fundamentales tales como el derecho de asociación, la negociación colectiva y la huelga. La base del derecho colectivo del trabajo es el Artículo 123 de la Constitución. La fracción XVI, del Apartado A, reconoce el derecho de asociación tanto para trabajadores como para patrones, y la fracción XVII reconoce el derecho de huelga para los trabajadores.

CONTRATOS COLECTIVOS

En México, el artículo 386 de la LFT define al Contrato Colectivo de Trabajo como "*...el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios*

sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Unicamente un sindicato puede firmar un Contrato Colectivo de Trabajo por parte de los trabajadores. Por parte de los patrones, lo puede firmar un sólo patrón, varios patrones, o una o más asociaciones de patrones. El objetivo del CCT es establecer las condiciones bajo las cuales se llevará a cabo el trabajo. En la práctica, el campo del CCT puede ser más amplio, ya que puede incluir reglas vinculadas con la relación entre patrones y sindicatos y asuntos relativos a la localización de las empresas y establecimientos que abarque, así como a la duración del contrato. Un CCT también puede aplicarse en una o más empresas o establecimientos. **(20)**

El párrafo primero del artículo 387 de la LFT señala que *"El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo"*. En caso de que el patrón se niegue a firmar un contrato colectivo, los trabajadores podrán ejercer el derecho a la huelga.

(20) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. T. II. Porrúa. Quinta edición. México. 1983. Pp. 776.

El CCT puede ser establecido por tiempo definido o indefinido, o bien, para obra determinada. Es objeto de revisión cada **dos años** respecto a las condiciones generales de trabajo y cada **año** por lo que respecta a salarios.

Cualquiera de las partes puede solicitar la revisión aún cuando normalmente el sindicato toma la iniciativa. Las revisiones bienales deben ser solicitadas 60 días antes de su vencimiento; en asuntos relacionados únicamente con salarios, las revisiones deben ser solicitadas por lo menos 30 días antes de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del CCT (art. 399 bis). Así como un sindicato puede ejercitar su derecho a la huelga para persuadir al patrón a firmar un CCT, también lo puede hacer para exigir su revisión.

Si ninguna de las partes solicita la revisión de un CCT de manera oportuna, o si el derecho de huelga no ha sido ejercido, cuando un patrón se ha rehusado a revisar el CCT, el contrato se prorrogará por un término igual al de su duración original, o continuará por tiempo indefinido. Lo mismo se aplicará en el caso, de la revisión anual de salarios.

Un CCT puede ser terminado por consentimiento mutuo; al término de la obra para la que hubiese sido acordado; o por el cierre de la

empresa o del establecimiento, siempre que el contrato se aplique exclusivamente al establecimiento que hubiese sido cerrado.

Las disposiciones del CCT se extienden a todos los empleados de la empresa o establecimiento, aún cuando no sean miembros del sindicato, y excluye a los empleados en puestos de confianza. Sin embargo, estos empleados no podrán ser sometidos a condiciones de trabajo diferentes que las que existen para trabajos similares dentro de la empresa o establecimiento.

El derecho a representar a los trabajadores en un CCT corresponde en general al sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores en la empresa o establecimiento. Los sindicatos pueden participar en la firma de un CCT siempre y cuando agrupen a trabajadores que presten servicios al patrón del caso.

Un sindicato puede perder su derecho a representar a los trabajadores en un CCT si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara la pérdida de la mayoría, para lo cual la Ley establece un procedimiento especial. Un elemento esencial de un CCT es el tabulador de salarios, y si no lo contiene entonces no surte efectos de tal Contrato Colectivo.

empresa o del establecimiento, siempre que el contrato se aplique exclusivamente al establecimiento que hubiese sido cerrado.

Las disposiciones del CCT se extienden a todos los empleados de la empresa o establecimiento, aún cuando no sean miembros del sindicato, y excluye a los empleados en puestos de confianza. Sin embargo, estos empleados no podrán ser sometidos a condiciones de trabajo diferentes que las que existen para trabajos similares dentro de la empresa o establecimiento.

El derecho a representar a los trabajadores en un CCT corresponde en general al sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores en la empresa o establecimiento. Los sindicatos pueden participar en la firma de un CCT siempre y cuando agrupen a trabajadores que presten servicios al patrón del caso.

Un sindicato puede perder su derecho a representar a los trabajadores en un CCT si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara la pérdida de la mayoría, para lo cual la Ley establece un procedimiento especial. Un elemento esencial de un CCT es el tabulador de salarios, y si no lo contiene entonces no surte efectos de tal Contrato Colectivo.

CONTRATO-LEY

De acuerdo con el artículo 404, el Contrato-Ley es *"El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional"*.

En comparación con el CCT, para el Contrato Ley deben cumplirse requisitos de participación mayoritaria distintos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 406 que señala, *"Pueden solicitar la celebración de un Contrato Ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional"*.

En consecuencia, el Contrato Ley es obligatorio para todas las empresas de la rama industrial que abarque, incluyendo a las

empresas y establecimientos que no hayan firmado según el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo.

La solicitud para firmar un Contrato Colectivo puede ser planteada por los sindicatos que representen por lo menos a dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en una actividad industrial dentro de un área determinada; la solicitud debe ser depositada en la Secretaría del Trabajo si la actividad industrial está comprendida dentro de la jurisdicción federal o incluye a dos o más estados o dentro de un gobierno estatal o el Departamento del Distrito Federal, si cae dentro de la jurisdicción local.

Si a juicio de la autoridad que recibe la solicitud, la celebración de un Contrato Colectivo resulta oportuna o beneficia a la industria, se convoca a los sindicatos de trabajadores y de patrones interesados, a través del Diario Oficial o de los periódicos oficiales del Estado, para examinar los términos del contrato. Un Contrato Ley debe ser aprobado por los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados que lo hayan solicitado y por los patrones que ocupen a la misma mayoría de los trabajadores.

La administración del Contrato Ley en cada empresa será responsabilidad del sindicato que represente a la mayoría de los

trabajadores de la misma. Los plazos para solicitar revisiones a los Contratos Ley son menos estrictos que aquéllos que se refieren a los Contratos Colectivos de Trabajo. En el caso de una revisión general, debe ser solicitada 60 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del Contrato-Ley.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

De acuerdo al art. 422 de la LFT los Reglamentos Interiores de Trabajo son: *"El conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento"*. La Ley establece que los reglamentos interiores de trabajo deben ser formulados por una comisión mixta obrero-patronal y una copia del reglamento acordado por los trabajadores y el patrón debe ser depositada en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Cualquiera de las partes puede solicitar de la Junta en procedimiento especial, que se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen las disposiciones que se estimen contrarias a la LFT. La Suprema Corte ha determinado que cualquiera de las partes puede demandar el establecimiento de Reglamentos de Trabajo en los casos en

que la otra parte se rehuse a hacerlo. Los Reglamentos Interiores de Trabajo constituyen la expresión del acuerdo de los trabajadores y el patrón para el desarrollo de los trabajos y son indispensables, entre otras razones, para fundar las correcciones disciplinarias que se apliquen al personal, pues si no existen, dichas correcciones serán consideradas nulas.

MODIFICACIONES, SUSPENSIONES Y TERMINACIONES COLECTIVAS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La LFT establece la modificación, la suspensión o la terminación colectiva del sistema de relaciones establecido por un CCT o un Contrato-Ley. Ya sean los trabajadores, a través de un sindicato, o los patrones, quienes deseen efectuar estos cambios. Sin embargo, dado que los trabajadores tienen el recurso de la huelga para promover cambios en los Contratos Colectivos, rara vez acuden a procedimientos judiciales de esta naturaleza, que tienden a ser muy largos.

Tanto los sindicatos de trabajadores como los patrones pueden solicitar que la Junta de Conciliación y Arbitraje cambie las condiciones de trabajo establecidas en un CCT o en un CL. Las razones de estas modificaciones pueden ser la condición financiera de la empresa, o la pérdida en el poder adquisitivo de los salarios debido al

aumento de los costos de vida; la modificación debe tramitarse siguiendo el procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica. Es importante señalar que las modificaciones en las condiciones de trabajo también pueden resultar en condiciones acordadas que no resulten por debajo del nivel mínimo de los derechos establecidos por ley.

Las suspensiones colectivas de un CCT o de un CL pueden ocurrir debido a ciertos problemas que afecten al patrón, pero que repercutan en los trabajadores. Se trata de motivos que en forma temporal hacen imposible o difícil, continuar operando una empresa o establecimiento, tales como una causa de fuerza de mayor, o el caso fortuito, siempre que no sean imputables al patrón, la falta de materia prima que tampoco sea imputable al patrón, la imposibilidad por parte del gobierno de suministrar un aprovisionamiento adecuado, el exceso de producción, la incosteabilidad temporal, notoria y manifiesta, y la imposibilidad de obtener los fondos necesarios para la operación normal.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara procedente la suspensión, fijará la indemnización que deberá pagarse a los trabajadores, la que no podrá exceder de un mes de salario. Después de seis meses, los trabajadores podrán solicitar que la Junta compruebe si subsisten las causas de la suspensión, en caso de no ser así, fijará al patrón un término no mayor de 30 días de plazo para reanudar las

operaciones. Si el trabajo no se reanuda, la situación será considerada como terminación del empleo, sin causa justificada.

Las causas para la terminación colectiva son similares a las que dan origen a la suspensión, pero de naturaleza más seria. Consisten otra vez en causas de fuerza mayor o caso fortuito, no imputables al patrón, la incapacidad física o mental, o la muerte del patrón, que obligan a la terminación de los trabajos, así como la quiebra, cuando la autoridad competente a petición de los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o incosteabilidad en la operación, el agotamiento de la materia prima objeto de una industria extractiva o la expiración de la concesión de una mina, o la terminación de una obra, o del capital destinado a la explotación de minas que carezcan de materiales costeables o para la restauración de minas cerradas o abandonadas, como lo establece el art. 38 de la LFT. Excepto en este último caso, los trabajadores tienen derecho a ser indemnizados con tres meses de salarios más una prima de antigüedad.

La LFT también regula aquéllos casos en los que deben reducirse puestos de trabajo debido a la introducción de maquinarias o nuevos procesos de producción. Estos cambios tecnológicos, que son alentados por la ley, usualmente se les conoce como ajustes por la modernización.

En el caso de reajuste de trabajadores por la modernización, se dará preferencia a las soluciones propuestas conjuntamente por los obreros y los patrones. De fallar este camino, el patrón deberá obtener en primer lugar autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Los trabajadores tienen el derecho a una indemnización equivalente a cuatro meses de salarios, más 20 días de salarios por cada año de servicios y una prima de antigüedad o una cantidad convenida en el CCT.

EL DERECHO DE HUELGA

En México, el artículo 123, fracción XVII, de la Constitución, reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga. El artículo 440 de la LFT define a ésta como *"la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores"*. La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos; no contempla huelgas parciales dentro de una empresa o establecimiento o suspensiones intermitentes de trabajo. Únicamente se permiten las huelgas absolutas, que significan la paralización total del trabajo dentro de la empresa o establecimiento.

Los objetivos de una huelga son conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, celebrar, revisar y exigir el cumplimiento de

los CCT y de los CL, demandar el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades o apoyar una huelga que tenga por objeto uno de los objetivos precedentes. Este último es el concepto de huelga por solidaridad, que no ha sido extraño en el medio laboral mexicano. En el caso de huelga por solidaridad los trabajadores no tienen derecho al pago de salarios caídos porque la huelga no puede ser imputada al patrón. Finalmente, esta huelga por solidaridad no procede para apoyar una huelga que se emplace para solicitar la revisión anual de los salarios por cuota diaria. (21)

Las huelgas contra los prestadores de servicios públicos definidas en la Ley, requieren de un plazo de pre-huelga más amplio, ya que debe darse al patrón con 10 días de anticipación en lugar de 6, que es el término normal para las demás huelgas.

Para ir a huelga el sindicato debe presentar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje un pliego de peticiones dirigido al patrón en el que se expresen los motivos del emplazamiento y se señale día y hora para el estallido de la huelga. En todo caso no pueden transcurrir menos de 10 ó 6 días, según la actividad de la empresa, entre el emplazamiento y el estallido de la huelga. El patrón debe contestar el pliego de peticiones en un término de 48 horas.

(21) DAVALOS, José. Constitución y nuevo derecho del trabajo. Porrúa. Segunda edición. México. 1991. Pp. 96.

CONCILIACION Y ARBITRAJE

Debe celebrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje una audiencia de conciliación para procurar un arreglo a la huelga. De mutuo acuerdo, los trabajadores pueden obtener una prórroga de esta audiencia, a fin de intentar soluciones conciliatorias.

La Junta de Conciliación y Arbitraje debe abstenerse de dar trámite al emplazamiento si se encuentra que:

1. Los requisitos formales no han sido cumplidos;
2. La huelga la emplaza un sindicato que no está legalmente facultado para representar a los trabajadores de un CCT, o no es administrador del CL;
3. O la huelga está relacionada con la firma de un CCT, si ya existe uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La Junta de Conciliación y Arbitraje debe fijar el número de trabajadores que han de permanecer laborando para evitar que la

suspensión perjudique gravemente la seguridad o la conservación de los bienes de la empresa o la reanudación de los trabajos.

Los trabajadores huelguistas deben continuar prestando los servicios de transporte cuando se encuentren en ruta hasta llegar al punto de destino, de igual manera en los hospitales, sanatorios y establecimientos análogos, en tanto los pacientes puedan ser trasladados a otros establecimientos.

Dentro de las 72 horas siguientes al estallido de la huelga, cualquier persona interesada puede pedir su calificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. A este efecto, las partes tienen la oportunidad de acudir ante la Junta y presentar sus casos, si la Junta estima que la huelga no cumple con los requisitos legales, de fondo, de forma o de mayoría, podrá declarar su inexistencia. En dicho caso los trabajadores deberán regresar a su trabajo normal dentro de las 24 horas. De no hacerlo, el patrón podrá dar por terminados los contratos de trabajo sin responsabilidad para él.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden declarar ilícita la huelga si la mayoría de los trabajadores ejecutan actos violentos en contra de las personas o propiedades y, en caso de guerra, cuando los

trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno. Si una huelga es declarada ilícita, el patrón podrá dar por terminadas las relaciones de trabajo con los huelguistas.

La huelga puede concluir por acuerdo de las partes; si el patrón se allana en cualquier tiempo a las peticiones y cubre los salarios caídos; por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; o por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

En principio, los conflictos laborales pueden resolverse mediante acuerdo directo entre las partes, conciliación, arbitraje, o mediante solución jurisdiccional. En México existe preferencia por los mecanismos de solución directa de los conflictos laborales entre las partes, la conciliación a través de la intervención de una autoridad especializada y la solución jurisdiccional. La mediación y el arbitraje potestativo constituyen una práctica menos común.

El arreglo directo puede considerarse un contrato de transacción ya que no implica la renuncia de derechos, como tampoco implica la conciliación, porque se trata de situaciones que aún no se han definido por un tribunal. Es frecuente que esos acuerdos se celebren ante

las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La conciliación normalmente termina en un convenio celebrado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje fue prevista en el texto original del Artículo 123 Constitucional que en su fracción XX dispone que:

"Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno."

La jurisdicción laboral es de carácter federal y local. La primera está a cargo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que se encarga de resolver los conflictos a que se refiere por excepción la fracción XXXI, del apartado "A", del Artículo 123 Constitucional. Los asuntos comprendidos en la jurisdicción estatal son responsabilidad de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, como es la regla general según la misma fracción XXXI.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene su residencia en la Ciudad de México. Sin embargo, ha establecido Juntas

Especiales en las ciudades más importantes para facilitar la tramitación de conflictos individuales. Los colectivos deben ventilarse en la Capital Federal de manera necesaria. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje suelen también establecer Juntas Especiales en aquellas ciudades de los estados en que resulta conveniente hacerlo, además de la respectiva ciudad Capital.

TIPOS DE CONFLICTOS

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje siguen distintos caminos para hacer frente a los conflictos.

1) Los juicios ordinarios que conocen de conflictos individuales o colectivos sobre la interpretación y cumplimiento de las normas de trabajo. El procedimiento tiene diversas etapas:

a) Una primera audiencia de conciliación demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

b) Las audiencias necesarias para el desahogo de las pruebas.

c) Diligencias fuera del local de la Junta, o en su propio domicilio a través de actuarios para desahogar pruebas o con el auxilio de otras autoridades.

d) Al cerrarse la instrucción un auxiliar formula un dictamen que es en rigor un proyecto de laudo, el cual se discute por los representantes de gobierno, trabajo y capital, quienes finalmente, toman la resolución correspondiente.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejecutan directamente sus propias resoluciones.

2) Los juicios especiales sirven para tramitar asuntos que requieren resoluciones de una mayor celeridad. Generalmente está prevista una sola audiencia, aunque no se excluye la posibilidad de celebrar otras si fuese necesario. En la audiencia, las partes expresan sus puntos de vista, ofrecen y desahogan pruebas. La Junta puede resolver en el mismo momento. Los juicios especiales pueden referirse a disputas individuales o colectivas.

3) Procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica. Tiene por objeto establecer nuevas condiciones de trabajo.

También se celebra en diferentes audiencias en las que el propósito principal es lograr un arreglo conciliatorio y si esto no es posible, los peritos de la Junta, auxiliados por los de las partes, pueden intervenir para dictaminar acerca de las nuevas condiciones de trabajo, si el asunto se somete al arbitraje de dicha Junta, pues en el caso de este tipo de conflictos, el arbitraje no es obligatorio. Pueden negarse las partes al arbitraje, o al laudo que se pronuncia, y en esos casos se declararán rotos los contratos, pero además, si se trata del patrón, a pagar la responsabilidad proveniente del conflicto, que incluye pagos por antigüedad e indemnización por tres meses.

PROCEDIMIENTO DE HUELGA

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje determina la legalidad de las huelgas. Se inicia con la presentación de un pliego de peticiones por la parte trabajadora y la Junta cita a las partes para una conciliación que de no ser posible, las partes quedan libres para actuar como mejor convenga a sus intereses. Después de estallada la huelga, cualquier persona interesada puede pedir que la Junta califique la huelga y determine si cumplió con los requisitos legales de fondo. Si la Junta estima que si los cumplió, o si no se presenta una solicitud de calificación dentro de las 72 horas a partir de su estallamiento, la huelga es considerada como legal. Los trabajadores pueden pedir que la Junta

declare la huelga imputable al patrón después de que haya sido considerada legalmente existente.

Los juicios laborales son predominantemente orales. Deben cumplir con los principios de inmediatez, celeridad, economía procesal y de las partes, ser gratuitos y oportunos. Las decisiones de las Juntas son definitivas; sin embargo, como todo acto de autoridad, están sometidos al control de legalidad por los tribunales federales de amparo.

OTROS REQUISITOS

En México, los estatutos de los sindicatos deben cumplir una serie de requisitos, como la denominación del sindicato, su domicilio, su objeto, su dirección, las condiciones de admisión de miembros, las obligaciones y derechos de los asociados, los métodos disciplinarios, los procedimientos para la celebración de asambleas, los procedimientos para la elección de la directiva, las normas para la administración de los bienes de los sindicatos, la forma de pago y el monto de las cuotas sindicales, la fecha para la presentación de los estados financieros, las normas para la liquidación del patrimonio sindical y otras disposiciones aprobadas por la asamblea.

La Ley no establece en forma expresa cómo se puede constituir la Junta Directiva de un Sindicato, aún cuando señala que debe elegirse en asamblea. Los trabajadores menores de 16 años y los extranjeros no pueden ser miembros de las juntas directivas de los sindicatos. Estas juntas deben rendir un informe a la asamblea por lo menos cada 6 meses en relación a la administración del patrimonio sindical.

En México, para actuar ante autoridades y realizar su actividad plenamente, los sindicatos tienen la obligación de registrarse ante la Secretaría del trabajo y Previsión social en los casos de competencia federal y ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje tratándose de la competencia local. De acuerdo al artículo 365, el registro de un sindicato requiere exhibir copia del acta de la asamblea constitutiva; una lista con los nombres y domicilios de los miembros del sindicato y de los patrones.

A partir de la exhibición de esos documentos, la autoridad registradora, que puede ser la STPS o la JLCA, tiene 60 días para resolver sobre el registro. Únicamente podrá negarlo:

- Si el sindicato no se propone la finalidad del estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses;

- Si no tiene el mínimo de miembros que fija la Ley, quede conformidad con el art. 364 deben ser 20 trabajadores en servicio activo o 3 patrones por lo menos, o

- Si no exhibe la totalidad de los documentos requeridos por el artículo 365, que son, copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; copia autorizada de los estatutos; y copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido a la directiva.

En caso de que la autoridad no resuelva dentro del plazo de 60 días señalado, los solicitantes podrán requerirla para que lo haga y si no resuelve en el término de tres días, el registro se tendrá por hecho en forma automática, quedando obligada la autoridad a expedir la constancia respectiva.

Existe la obligación de informar a la autoridad competente acerca de las altas y bajas de los miembros, por lo menos cada tres meses. También es obligatorio comunicar los cambios de la mesa directiva y las reformas de los estatutos. El plazo para hacerlo es mínimo de 10 días a partir de la fecha en que se produzca. Además

deben de proporcionarse a la autoridad los informes que solicite en relación a su actuación como sindicatos.

En México, de manera general podría decirse que las condiciones de trabajo identifican los derechos y obligaciones de los miembros de una relación de trabajo.

Es importante señalar dos aspectos: en primer lugar, es factible que un trabajador solicite y obtenga, por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que se le pague un salario remunerador o una jornada razonable, de ser excesivo lo pactado; o que el patrón obtenga a su vez, la modificación de las condiciones de trabajo cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen, que según se indicó, requerirá el procedimiento para conflictos de naturaleza económica.

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Ello expresa que no se trata del tiempo de trabajo efectivo, sino del tiempo en que el trabajador debe laborar.

El sistema mexicano acepta tres clases de jornadas, según la hora del día:

1. La diurna, con duración de ocho horas, entre las 6 a.m. y las 8 p.m.,
2. La nocturna con duración de siete horas o menos, entre las 8 p.m. y las 6 a.m., y
3. La mixta con duración de siete horas y media, dividida entre la jornada diurna y la nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media.

Durante la jornada continua de trabajo, se concederá al trabajador un periodo de descanso de media hora, por lo menos.

Existe la semana de 48 hrs. máximas, la cual supone un día completo de descanso con pago de salario íntegro y la semana de 40 hrs., en algunos sectores económicos de producción y de servicios, y en otros del Estado. Sin embargo, también es factible que se pueda pactar la distribución de las 48 hrs. en cinco días y medio, a fin de permitir el reposo del sábado en la tarde o ajustar cualquier otra modalidad equivalente.

El artículo 66 de la LFT establece que el tiempo extra no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana,

pagándose al doble del salario normal. Si son más de nueve horas a la semana, será pagado al triple del salario normal.

Para que el trabajador pueda cobrar su tiempo extra, debe probar que lo trabajó, mediante registros de la duración de jornada efectiva.

Cuando sea necesario laborar en día de descanso, el trabajador tendrá derecho a cobrar un 100% más de su salario. Los trabajadores tienen derecho a 6 días de vacaciones por el primer año completo y dos más hasta llegar a 12 por cada año adicional. A partir del 5º año tienen derecho a 14 días hábiles y cada 5 años se le agregarán 2 días más. El patrón debe pagar al trabajador una prima de vacaciones equivalente al 25% del salario de los días de vacaciones y éstas deberán disfrutarse en los 6 meses siguientes al vencimiento de cada año de antigüedad, según se acuerde con el Sindicato o con el trabajador.

El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo se fija por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la cual toma en cuenta *"el presupuesto indispensable*

para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, tales como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como la concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, biblioteca y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos" (artículo 562 II-a).

El salario mínimo se fija anualmente para entrar en vigor el día 1º de enero, se pueden establecer con base en una unidad de tiempo como día, semana, quincena, mes; por unidad de obra o a destajo; a precio alzado, en forma de comisión o de cualquier otra manera.

El salario debe ser remunerador y nunca menor al mínimo fijado por la Ley. Se establece en base al principio de salario igual por trabajo igual. Deberá ser pagado por lo menos una vez a la semana para en condiciones de eficiencia también iguales, trabajadores manuales y cada dos semanas para otro tipo de trabajadores. Un aguinaldo anual, consistente por lo menos de 15 días de trabajo o la parte proporcional si se tiene menos de un año laborando también se considera parte del salario y debe ser pagado cada año, antes del 20 de diciembre.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones,

prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (artículo 84 LFT).

Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, integrándolo conforme a lo dispuesto en los artículos 84 y 89. Cuando la retribución sea variable, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso se hubiese obtenido un aumento de salario se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

El derecho a percibir un salario es irrenunciable. Los salarios deben ser pagados directamente al trabajador en efectivo y en moneda de curso legal; las prestaciones en especie como habitación y comida, deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia. Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, deducibles de su salario y solo se permiten descuentos en casos específicos, como deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores pérdidas o averías de artículos producidos por la empresa o establecimiento; pago de habitaciones cuando se den en arrendamiento a los trabajadores, siempre que no

exceda del 15% del salario; pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; pago de pensiones alimenticias y pago de cuotas sindicales, de conformidad con el artículo 110 de la LFT.

En ningún caso podrá un patrón cobrar intereses por las deudas del trabajador. Los salarios no pueden ser embargados salvo para el pago de pensiones alimenticias. Los devengados por los trabajadores en el último año y las indemnizaciones debidas a ellos son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidas las que disfruten de garantía real, las fiscales y las que están a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todo los bienes del patrón. Los trabajadores pueden ejecutar sus créditos contra el patrón de manera directa a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin necesidad de entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión.

Los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas en la proporción que fije la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, que es el 10% de las utilidades netas fijadas conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta.

La Comisión está formada por representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los patrones, por eso se dice que es tripartita.

Se reúne cada diez años y debe realizar las investigaciones y estudios necesarios para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo institucional del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales que repite, en lo esencial, lo previsto en el artículo 123 Constitucional, apartado A, fracción IX-b.

III.2 ESTADOS UNIDOS

En mayo de 1991, el Departamento del Trabajo de Estados Unidos representada por Lynn Martín y en México la Secretaría del Trabajo y Previsión Social representada por su titular Arsenio Farell Cubillas, firmaron las Bases de Entendimiento y Cooperación en Materia Laboral, en donde se ponía de manifiesto el interés de ambos por promover los derechos e intereses de los trabajadores en el ámbito de sus respectivos países; en este sentido convinieron en desarrollar actividades conjuntas para promover el mejor conocimiento de los sistemas laborales de los dos países. Entre las áreas de colaboración o intercambio de información figuran los sistemas de seguridad e higiene, la normas laborales, el marco legal para la resolución de conflictos laborales y la contratación colectiva.

Se reúne cada diez años y debe realizar las investigaciones y estudios necesarios para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo institucional del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales que repite, en lo esencial, lo previsto en el artículo 123 Constitucional, apartado A, fracción IX-b.

III.2 ESTADOS UNIDOS

En mayo de 1991, el Departamento del Trabajo de Estados Unidos representada por Lynn Martin y en México la Secretaría del Trabajo y Previsión Social representada por su titular Arsenio Farell Cubillas, firmaron las Bases de Entendimiento y Cooperación en Materia Laboral, en donde se ponía de manifiesto el interés de ambos por promover los derechos e intereses de los trabajadores en el ámbito de sus respectivos países; en este sentido convinieron en desarrollar actividades conjuntas para promover el mejor conocimiento de los sistemas laborales de los dos países. Entre las áreas de colaboración o intercambio de información figuran los sistemas de seguridad e higiene, la normas laborales, el marco legal para la resolución de conflictos laborales y la contratación colectiva.

CONSTITUCION DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

La Constitución de los Estados Unidos de América no crea explícitamente un cúmulo de leyes laborales, sino que abarca a todas las personas con sus derechos de los cuales se derivan los derechos de los trabajadores.

La Primera Enmienda de la Constitución de Estados Unidos, adaptada en 1971 estipula que: "El Congreso no dictaminará leyes relacionadas con el establecimiento de la religión o que prohíban su libre ejercicio; o limiten la libertad de expresión o de prensa; o el derecho de las personas a reunirse pacíficamente y pedir al gobierno reparación de agravios".

Ejerciendo los derechos asegurados por la Primera Enmienda, las organizaciones laborales surgieron en Estados Unidos a fines del siglo XVIII y ejercieron una fuerza importante en algunas industrias para fines del siglo XIX. Mediante el ejercicio de los derechos de libertad de expresión, libertad de prensa, de reunión y de recurso, el pueblo de Estados Unidos ha influido en este siglo en sus representantes electos en el Congreso para dictaminar diversas leyes laborales. Estas disposiciones estatutarias constituyen ahora un cúmulo altamente organizado de derechos de los trabajadores en Estados Unidos.

LEYES FEDERALES

Si bien Estados Unidos heredó la tradición inglesa del derecho consuetudinario, su derecho laboral ahora es suficientemente estatutario. Las principales leyes laborales federales figuran en el título 29 del Código de Estados Unidos. Estas Leyes son entre otras:

- La Ley del Trabajo Ferroviario de 1926.
- La Ley Nacional de Relaciones Laborales de 1935.
- La Ley de Normas Justas de Trabajo de 1938.
- La Ley de Relaciones entre la Mano de Obra y la Gerencia de 1947.
- La Ley de Declaración y Divulgación entre la Mano de Obra y la Gerencia de 1959.
- La Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales de 1970.
- La Ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo de 1976.

- La Ley de Asociación de Formación en el Trabajo de 1982.

- La Ley de Norteamericanos con Incapacidades de 1990.

(22)

En su mayor parte, estas leyes se aplican sólo a los trabajadores en el sector privado. Además, hay leyes que proporcionan beneficios a los trabajadores los cuales figuran en otras secciones del Código de Estados Unidos, entre las cuales se encuentran:

- La Ley de Seguridad Social de 1935, y

- La Ley de Derechos Civiles de 1964, ambas contenidas en el Título 42 del Código de Estados Unidos.

Las leyes que rigen las relaciones entre la mano de obra y la gerencia y los empleados en el servicio federal figuran en el Título 5 del Código de Estados Unidos. La mayoría de estas leyes han sido enmendadas en distintas oportunidades, después de ser dictaminadas, con el fin de responder a condiciones económicas y sociales cambiantes.

(22) MARTIN, Lyn. Apuntes laborales. Oficina del Procurador del Departamento de Trabajo de Estados Unidos. Biblioteca Benjamin Franklin. 1994. Pp. 25.

LEYES ESTATALES

Por regla general, la legislación laboral federal tiene precedencia frente a las leyes de cada uno de los estados. En temas básicos tales como los derechos de organización, la negociación colectiva, las huelgas y los paros patronales, las leyes sobre pensiones, los empleadores, los sindicatos y trabajadores solo necesitan, en la mayoría de las veces, tratar con la legislación federal.

Sin embargo, en aquellas áreas no abarcadas por la legislación federal, los estados pueden dictaminar leyes relacionadas con los derechos de los trabajadores. Por ejemplo, la Ley Federal, en tanto requiere horas extraordinarias o sobretiempo después de 40 horas de trabajo cada semana, no limita el número de horas que un empleado puede trabajar por semana, pero muchos estados imponen dichos límites. Además los estados pueden proporcionar en algunos casos beneficios o derechos que superan los estipulados o permitidos por la legislación federal. Es decir, un estado puede dictaminar un salario mínimo que exceda al salario mínimo federal o puede permitir una mayor protección para las mujeres que regresan al trabajo de permiso por maternidad que la contenida en las leyes federales.

LIBERTAD DE ASOCIACION

La Constitución de Estados Unidos garantiza libertad de interferencia gubernamental con la asociación y expresión. Sin embargo en ausencia de legislación que aborde específicamente la negociación colectiva, las entidades laborales hallaron difícil organizarse y obtener reconocimiento por los empleadores. El Congreso de Estados Unidos ejerció su facultad en virtud de la cláusula de comercio de la Constitución de Estados Unidos (artículo I, sección 8, cláusula 3, de 1935), para dictaminar la Ley Nacional de Relaciones Laborales, la cual sustentaba que: "Se declara por el presente que es política de Estados Unidos eliminar las causas de ciertas obstrucciones que se interponen a la libre corriente de comercio, y mitigar y eliminar esas obstrucciones cuando han ocurrido, fomentando la práctica y procedimiento de la negociación colectiva y protegiendo el ejercicio por los trabajadores de su plena libertad de asociación, auto-organización y designación de representantes escogidos por ellos para los fines de negociar los términos y condiciones de su empleo u otra ayuda mutua o protecciones". (23)

La sección 7 de la misma Ley garantiza que: "Los empleados tendrán derecho a organizarse, a formar organizaciones laborales y

(23) First Annual. United States-México. "International labor law conference". Department of labor. Mexico City. October 25-27. 1992.

afiliarse a ella o ayudarles, a negociar colectivamente por conducto de representantes de su propia elección y a emprender otras actividades organizadas para los fines de la negociación colectiva u otra ayuda mutua o protección...". Esta sección 7 protege también los siguientes derechos:

- Formar o tratar de formar un sindicato entre los empleados de una empresa.
- Afiliarse a un sindicato independientemente de si el sindicato es reconocido por el empleador o no.
- Ayudar a un sindicato a organizar a los empleados de un empleador.
- Declararse en huelga para obtener mejores condiciones de trabajo.
- Evitar participar en actividades en nombre de un sindicato.

Además de proteger los derechos de asociación de los empleados, protege otros derechos de los empleados y derechos de los empleadores y define y prohíbe prácticas por parte de la mano de obra y de la gerencia que redunden en detrimento del bienestar general, las cuales se denominan "prácticas laborales desleales".

Las prácticas laborales desleales de los empleadores figuran en la sección 8 (a) de la mencionada Ley, las de las organizaciones laborales figuran en la sección 8 (b) y (g). En el suplemento b se proporciona un breve resumen de los distintos tipos de prácticas desleales. En general, los sindicatos y empleadores no pueden derogar los derechos y privilegios establecidos por la legislación laboral federal.

La Ley Nacional de Relaciones Laborales proporcionó la primera protección afirmativa de los derechos de la mayoría de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente; rige la relación entre la mayoría de los empleadores privados y sus empleados y, aunque se ha enmendado varias veces, sigue siendo la piedra angular de la legislación federal que rige las relaciones entre la mano de obra y la gerencia. Sin embargo no es una ley penal, ya que tiene carácter totalmente de remedio, y está concebida para evitar y remediar prácticas laborales desleales y no para castigar a la persona responsable de dichas prácticas.

JUNTA NACIONAL DE RELACIONES LABORALES

La Junta Nacional de Relaciones Laborales es un órgano federal independiente que administra, interpreta y ejecuta la Ley Nacional

de Relaciones Laborales. Está integrada por 5 miembros designados por el Presidente de la República con la aprobación del Senado, para mandatos escalonados de cinco años. El Asesor General, funcionario independiente designado por el Presidente con la aprobación del Senado para un mandato de cuatro años; y oficinas regionales y de campo. (24)

La Junta Nacional de Relaciones Laborales tiene dos fines principales:

- 1.- Realizar elecciones por sufragio secreto entre los empleados en unidades apropiadas de negociación colectiva para determinar si desean ser representados por una organización laboral, y
- 2.- Resolver casos de práctica laboral desleal.

Históricamente, la Junta promulga normas de aplicación general interpretando las disposiciones de la Ley Nacional de Relaciones Laborales por medio de un enfoque de caso por caso. Utilizando este enfoque, la Junta formula principios de ley en el contexto de casos y, posteriormente, aplica dichos principios como autoridad en casos futuros

(24) Ibid.

donde los hechos son sustancialmente los mismos. Esta metodología proporciona una gran cantidad de flexibilidad para adaptar la aplicación de la Ley a casos individuales y a circunstancias cambiantes. El derecho común desarrollado por la Junta está sujeto a revisión por el sistema judicial de los Estados Unidos mediante la apelación de las órdenes de la Junta a los Tribunales Federales de Apelaciones de Estados Unidos y, a partir de las decisiones de dichos tribunales, al Tribunal Supremo de Estados Unidos.

La Ley Nacional de Relaciones Laborales separa las facultades de decisión y ejecución. La Junta es el ente judicial dentro del organismo y, entre otras cosas, determina todos los casos de prácticas laborales desleales que le son presentados por el Asesor General. Además, la Ley nacional de Relaciones Laborales da a la Junta autoridad total sobre los casos de representación.

El Asesor General ejerce las funciones de investigación y enjuiciamiento del organismo. Entre otras responsabilidades, el Asesor General tiene autoridad final con respecto a la investigación de los cargos y la emisión y enjuiciamiento de demandas. Además, el Asesor General procesa las actuaciones de requerimiento judicial y solicita a los tribunales apropiados la ejecución de las órdenes de la Junta.

DEFINICION DE SINDICATO

En Estados Unidos, conforme a la Ley Nacional de Relaciones Laborales, se les llama Sindicatos a **organizaciones laborales**, las cuales se definen ampliamente como "cualquier organización de cualquier clase o cualquier agencia o comité o plan de representación de empleados o empleadores, en el que participan los empleados y el cual existe con el fin, total o parcial, de tratar con los empleadores en relación con agravios, controversias laborales, salarios, tasas de remuneración, horas de empleo y/o condiciones de trabajo". (25)

La definición de organización laboral es muy amplia. Se requiere un mínimo de dos empleados para constituir una organización laboral. Además, cualquier sindicato puede representar a cualquier clase de empleado, independientemente de la clase de trabajo del sector privado que realice el empleado. La única excepción a esta norma general es la de que la Junta Nacional de Relaciones Laborales no puede certificar a un sindicato que representa tanto a guardas como a no guardas en calidad de representante de una unidad de guardas.

(25) Informe de la Dependencia de Relaciones Obrero Patronales y Programas cooperativos del Departamento de Trabajo de Estados Unidos. Biblioteca Benjamin Franklin. 1992.

En lo que respecta a la negociación colectiva, una unidad de empleados ha de ser apropiada para dichos fines con el significado de que deberá haber una comunidad de intereses entre los empleados afectados. Por lo general, esto requiere que los empleados tengan intereses sustancialmente análogos en relación con salarios, horas y condiciones de trabajo. Una unidad puede abarcar a empleados en una planta de un empleador o puede abarcar empleados en dos o más plantas del mismo empleador. En algunas industrias en la que los empleados están agrupados en asociaciones voluntarias, una unidad puede incluir empleados de dos o más empleadores.

Los supervisores no son empleados tal y como se define en la Ley Nacional de Relaciones Laborales (LNRL) y, en consecuencia, no se encuentran contemplados dentro de la misma. Así pues, aunque la Ley no prohíbe a los supervisores formar sindicatos, los empleadores no están obligados a participar en negociación colectiva con ellos ni tienen derecho los supervisores a otras protecciones de LNRL. Un supervisor incluye a cualquier individuo que tenga autoridad, en interés del empleador, para contratar, transferir, suspender, despedir, retirar, promover, desalojar, asignar, recompensar o disciplinar a otros empleados, u ordenarles responsablemente o ajustar sus demandas o recomendar eficazmente dicha acción, si en relación con lo que antecede el ejercicio de dicha autoridad no se trata realmente de una cuestión de

rutina o de trabajo de oficina, sino que exige el uso de enjuiciamiento independiente.

SELECCION DE UN SINDICATO POR PARTE DEL EMPLEADO

En Estados Unidos, al tenor de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, los empleados seleccionan libremente a sus representantes de negociación colectiva, si procede. El proyecto lo inicia de ordinario el sindicato que trata de organizar, más bien representar, a empleados que se hallan representados por otro y que puede no ser considerado por ellos como el idóneo para la negociación colectiva. El sindicato pide a los empleados que expresen su deseo de ser representados por ese sindicato en particular, firmando tarjetas o expresando su deseo de ser representados por ese sindicato. El sindicato presenta por lo general pruebas de apoyo mayoritario al empleador y solicita reconocimiento como representante de negociación exclusivo de toda la unidad de negociación. Si el empleador considera de buena fe que el sindicato tiene apoyo de la mayoría, se permite al empleador reconocer al sindicato voluntariamente, pero no se le exige.

Si el empleador rechaza la petición del sindicato de reconocimiento, el sindicato puede presentar a la Junta Nacional de

Relaciones Laborales sus pruebas de apoyo por los empleados. Si al menos 30% de los empleados en la unidad de negociación han expresado interés en representación del sindicato, el sindicato puede presentar una solicitud de representación a la Junta, tratando de hacer que realice una elección entre los empleados para determinar si desean ser representados por ese sindicato en particular, o por otro sindicato, o no ser representados por ningún sindicato.

La oficina de la Junta Nacional de Relaciones Laborales investiga la solicitud para determinar si la propia Junta tiene jurisdicción y si hay razones estatutarias o normativas que impidan una elección. La Junta también efectúa una determinación en relación con la idoneidad de la unidad de negociación, que puede ser una planta única, una serie de plantas o toda una compañía. En muchos casos, estas cuestiones se resuelven mediante consentimiento de las partes en virtud de:

- 1) Un acuerdo de consentimiento, a través de una elección mediante la cual las partes dan al Director Regional, autoridad definitiva para resolver todas las controversias, o,

- 2) Una estipulación para certificación mediante la cual las partes dan a la Junta autoridad definitiva para resolver todas las controversias.

Sin embargo, si las partes se niegan a dar su consentimiento, se celebra una audiencia formal frente a un funcionario de audiencia designado por la oficina regional. La audiencia abarca de ordinario cuestiones de ámbito de la unidad y habilitación de los votantes, pero puede abarcar cualquier cuestión relacionada con la representación. Al final de la audiencia, las partes pueden presentar un memorial al Director Regional. El Director Regional, por delegación de la Junta, adopta la decisión definitiva y emite la Instrucción de Elección Formal. Cualquiera de las partes puede solicitar un análisis por la Junta de la decisión del Director Regional.

La elección se lleva a cabo mediante papeleta secreta. Los votantes habilitados son los individuos que tienen condición de empleado en la fecha de la elección, que estaban empleados en la unidad de negociación apropiada al final del período de nómina inmediatamente precedente a la fecha de la instrucción de elección o a la fecha indicada en el acuerdo de consentimiento. Las partes de la elección tendrán oportunidad de impugnar la habilitación de los votantes en el momento de la elección. En la papeleta figura cada sindicato que pretende tener condición mayoritaria y no sindicatos. En los casos en que hay tres o más opciones en la papeleta y ninguna recibe una mayoría, se celebra un desempate entre las dos opciones que recibieron más votos. A fin de ser certificado como representante de negociación, no es necesario obtener los votos a mayoría de los votantes habilitados. Más bien, basta si la

organización recibe una mayoría de los votos válidos presentados, aun cuando menos de una mayoría de los empleados en la unidad voten en su favor, siempre y cuando todos tengan oportunidad de votar. El Director Regional decide sobre las objeciones e impugnaciones en las elecciones en las que el número de papeletas impugnadas es suficiente para afectar en el resultado de la elección. (26)

De ordinario, las decisiones de la Junta en las actuaciones no pueden impugnarse directamente por análisis judicial. La Ley Nacional de Relaciones Laborales estipula análisis judicial, en los Tribunales de Apelaciones, sólo para las órdenes finales en caso de prácticas laborales desleales. Por tanto, si la persona sufre perjuicio por una decisión de la Junta en un caso de representación, la forma habitual de precipitar la acción del tribunal, es la de que esa persona cometa una práctica laboral desleal negándose a negociar con el sindicato certificado por el Director Regional tras la victoria electoral, y luego impugnar en la actuación, la práctica laboral desleal consiguiente a la decisión adoptada por la Junta en el caso de representación, para buscar con el tiempo la revisión en un Tribunal de Apelaciones. La finalidad de este mecanismo engorroso de análisis consiste en evitar el recurso de obstrucción a los tribunales en distintas etapas del procedimiento de representación y un largo retraso en

(26) A comparison of labor law in the United States and México. An overview Department of labor. United States 1992. Pp 119.

la determinación de las preferencias de los empleados en materia de afiliación a un sindicato.

Se permite a los empleadores oponerse al sindicato pero no se les permite hacer amenazas o promesas o coaccionar de otra forma o interferir con el derecho de los empleados a decidir acerca de la representación sindical. Hay también limitaciones sobre el comportamiento del sindicato en las elecciones de representación. Los sindicatos tampoco pueden eximir de cuotas o pagos a quienes se afilian al sindicato antes de la elección o amenazar o coaccionar a los empleados.

La Junta Nacional de Relaciones Laborales es la encargada de investigar las demandas sobre las elecciones; si se juzga que la elección es válida, independientemente del resultado, no puede celebrarse otra elección en esa unidad de negociación dentro del plazo de un año. Si el sindicato gana la elección y negocia un acuerdo de negociación colectiva con el empleador, no puede celebrarse una elección para descertificar al sindicato hasta que el Acuerdo de Negociación Colectiva esté a punto de expirar, o por tres años, cualquiera que sea el período más corto.

REPRESENTACION DE TODOS LOS EMPLEADOS

Un sindicato, independientemente de si es reconocido voluntariamente o certificado por elección, ha de representar a todos los empleados en la unidad de negociación, incluidos los que pueden haber votado contra el sindicato. Análogamente, el empleador está obligado después a negociar con los empleados a través del sindicato; es ilegal para el empleador saltarse al sindicato y tratar de negociar con los empleados directamente.

La Ley Nacional de Relaciones Laborales ahora no permite talleres cerrados, es decir, los empleados no pueden ser obligados a adherirse a un sindicato o mantener su afiliación en un sindicato para obtener o recuperar sus puestos de trabajo. La Ley Nacional de Relaciones Laborales, si permite en algunas circunstancias, que un sindicato o un empleador concierte un acuerdo de seguridad que exija que los empleados efectúen pagos al sindicato. En virtud de estos acuerdos, los empleados que opten por ser no miembros pueden verse obligados a pagar los derechos y cuotas completos de iniciación. Sin embargo, lo máximo que puede exigirse de los no miembros que informan al sindicato que se niegan a utilizar sus pagos para fines no representativos, es que paguen su porción de los costos del sindicato relacionada con las actividades de representación.

ACUERDOS DE NEGOCIACION COLECTIVA

En Estados Unidos, una de las políticas subyacentes de la Ley Nacional de Relaciones Laborales consiste en promover la práctica y procedimiento de negociación colectiva y abarca explícitamente la obligación mutua del empleador y el sindicato a reunirse en momentos razonables y conferenciar de buena fe con respecto a sueldos, horas y otros términos y condiciones de empleo, y la ejecución de un contrato escrito que incorpore cualquier acuerdo al que se haya llegado, si lo solicita cualquiera de las partes. Sin embargo, el deber de negociar no incluye un deber a hacer concesiones, ni obliga a ninguna de las partes a convenir en una propuesta hecha por la otra parte. Además, el gobierno federal tampoco puede obligar a las partes a llegar a un acuerdo.

Si cualquiera de las partes no está satisfecha con la posición de negociación de la otra, puede ejercer ciertas presiones económicas. Así pues, el sindicato puede pedir a los empleados que se declaren en huelga o el empleador puede declarar un cierre patronal de sus empleados en apoyo de sus respectivas posiciones de negociación. En cualquier caso, la obligación de negociar no queda suspendida por dicha acción económica ni se prohíbe al empleador continuar las operaciones. Es importante que, si bien la legislación federal laboral permite a los empleados el derecho a retener su mano de obra, es igualmente claro

que un empleador está autorizado a mantener su negocio en funcionamiento utilizando supervisores y empleados que puedan optar por ignorar el llamamiento del sindicato a una huelga o por contratar trabajadores sustitutos. Las huelgas, mediación y otros procedimientos disponibles para resolver controversias que surjan durante la concertación de acuerdos de negociación colectiva, se tratan a continuación en la sección sobre resolución de controversias.

La Ley Nacional de Relaciones Laborales no reglamenta la duración específica de un acuerdo de negociación colectiva. Sin embargo, debido a la norma de la Junta Nacional de Relaciones Laborales que prohíbe una elección por la duración del Acuerdo de Negociación Colectiva o por tres años, cualquiera que sea el período más corto, la mayoría de los Acuerdos tienen una duración de tres años.

La Ley Nacional de Relaciones Laborales establece que, si se halla en vigor un acuerdo de negociación colectiva, ninguna parte del contrato puede darlo por terminado o modificarlo a menos que esa parte lleve a cabo lo siguiente:

1. Notifique a la otra parte por escrito de la proyectada terminación o modificación 60 días antes de la fecha de expiración del contrato.

Si no hay fecha de expiración, el aviso debe darse 60 días antes de la proyectada terminación o modificación.

2. Ofrecerse a reunirse y conferenciar para los fines de negociar un contrato nuevo o un contrato que contenga las modificaciones propuestas.

3. Notificar al Servicio Federal de Mediación y Conciliación acerca de la existencia de una controversia dentro de 30 días después del aviso a la otra parte y también notificar al propio tiempo a cualquier servicio estatal de mediación y conciliación en el estado en el que ocurriera la controversia.

4. Continuar con plena fuerza y vigor, sin recurrir a una huelga o cierre patronal, todos los términos y condiciones del contrato existente hasta 60 días después de haberse dado el aviso a la otra parte o hasta la fecha en que esté programada la expiración del contrato, cualquiera que sea la fecha posterior.

RESOLUCION DE CONFLICTOS

Huelga, Mediación, Conciliación y Arbitraje

Huelga

En Estados Unidos, la Ley Nacional de Relaciones Laborales otorga a los empleados el derecho a participar en otras actividades organizadas para los fines de negociación colectiva u otra ayuda o protección mutua. Esto incluye el derecho a la huelga, que si bien este derecho lo tienen los empleados, el empleador tiene un derecho correspondiente a continuar las operaciones durante la huelga, pues no hay requisitos en la legislación estadounidense en el sentido de que un empleador cese las operaciones durante la huelga; que en Estados Unidos es válido. (27)

Hay algunas limitaciones sobre el derecho a la huelga. Esta puede ser legal o ilegal, según su finalidad, su cronología o la conducta de los huelguistas. Una huelga ilegal sería una huelga en contravención de una cláusula anti-huelga en un Acuerdo de Negociación Colectiva.

(27) CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros. Op. cit., Pp. 363.

La Ley Nacional de Relaciones Laborales también hace una distinción básica entre huelga de práctica desleal laboral (ULP) y huelgas económicas. Una huelga es clasificada como huelga ULP, si la huelga fue ocasionada por una ULP por el empleador, como podría ser, una negativa a negociar, de lo contrario la huelga es clasificada como una huelga económica. La Junta Nacional de Relaciones Laborales es responsable de efectuar esta determinación, que a veces es difícil, controvertida y en potencia lenta.

La distinción entre las huelgas ULP y las huelgas económicas es sumamente importante en las huelgas fallidas que son abandonadas por los sindicatos. El empleador puede contratar a trabajadores sustitutos en un intento de continuar las operaciones a pesar de la huelga. Si se considera que la huelga es ULP, el empleador está obligado a volver a contratar a los huelguistas que regresen al trabajo incluso si esto significa desplazar a los trabajadores que los sustituyeron. Por el contrario, si se considera que la huelga es económica, el empleador no está obligado a desplazar a los trabajadores sustitutos a fin de volver a contratar a los huelguistas que regresen, pero los huelguistas habrán de ser colocados en una lista de recontractación preferencial, y si ocurren vacantes en el futuro, el empleador deberá recurrir a los ex-huelguistas antes de contratar a personas que nunca estuvieron empleadas en esa empresa.

Una huelga si ocurre, ocurrirá con toda probabilidad al expirar el Acuerdo de Negociación Colectiva. Las controversias acerca de la aplicación del Acuerdo de Negociación Colectiva se resuelven generalmente de acuerdo con procedimientos como arbitrajes, establecidos en el propio Contrato. Si éste contiene una cláusula anti-huelga, el empleador puede obtener un dictamen de un tribunal federal contra la huelga durante el plazo del Contrato.

Mediación

Las huelgas no son el único medio de resolver las controversias entre la mano de obra y la gerencia. La mayoría de las controversias que no pueden resolver las propias partes, se resuelven mediante el uso de la mediación, la conciliación y el arbitraje, que en Estados Unidos son voluntarios.

En 1913 había un servicio de Conciliación en el Departamento del Trabajo. En 1947 una enmienda a la Ley Nacional de Relaciones Laborales creó una agencia federal independiente, el **Servicio Federal de Mediación y Conciliación** en el interior del Departamento del Trabajo, con responsabilidad de ayudar a las partes a resolver controversias laborales mediante conciliación y mediación.

Al crear el Servicio Federal de Mediación y Conciliación, el Congreso declaró que era política de Estados Unidos que redunde en el mejor interés del público, los empleadores y los empleados resolver las cuestiones mediante los procesos de negociación colectiva entre los empleadores y los representantes de sus empleados. Además se reconoció que la resolución de controversias entre los empleadores y los empleados mediante la negociación colectiva puede promoverse, ofreciendo instalaciones gubernamentales completas y adecuadas para conciliación, mediación y arbitraje voluntarios a fin de ayudar y animar a los empleadores y a los representantes de sus empleados a llegar a un acuerdo, y a mantenerlo, en relación con las tasas de remuneración, horas y condiciones de trabajo y hacer todos los esfuerzos razonables por resolver las diferencias mediante acuerdo mutuo concertado a través de conferencias y negociación colectiva o por los métodos que se estipulen en cualquier acuerdo aplicable para la resolución de las controversias.

El Servicio Federal de Mediación y Conciliación no tiene autoridad de ejecución. Puede ofrecer sus servicios en una controversia laboral, bien por su propia iniciativa o por petición de una o más de las partes. Sin embargo, no existe requisitos de que las partes utilicen los servicios de éste para ayudar a resolver sus controversias. En 1990, se negociaron en virtud de la Ley Nacional de Relaciones Laborales más de 28,000 contratos y 711 huelgas.

Cuando el Servicio Federal de Mediación y Conciliación ayuda a las partes a resolver controversias entre la mano de obra y la gerencia, lo hace facilitando un mediador, no tienen distinción alguna entre mediación y conciliación. Los mediadores proporcionados por el Servicio Federal de Mediación y Conciliación son terceras partes neutrales, empleados por él mismo, que han seleccionado tomando como base la profundidad de su experiencia práctica en el área de las relaciones entre la mano de obra y la gerencia, juran mantener objetividad e imparcialidad estrictas como representantes del interés público.

Debido a que el proceso de mediación es voluntario, los mediadores no tienen autoridad de ejecución. Sirven como asesores imparciales y confidenciales de las partes. No se inclinan por un lado ni obligan a las partes a tomar acción o llegar a un acuerdo. No son representantes del gobierno y no tienen autoridad o responsabilidad para imponer una solución o recomendación del gobierno. Su papel consiste en utilizar su experiencia y capacitación para ayudar a las partes a hallar soluciones pacíficas a sus diferencias.

Estados Unidos no requiere la notificación de las huelgas propuestas pero sí requiere notificación antes de dar por terminado o modificar un contrato. La notificación ha de transmitirse al Servicio Federal de Mediación y Conciliación, quien utiliza estos avisos para

asignar mediadores a casos, que pueden luego celebrar consultas con las partes y asesorarle en cuanto a la disponibilidad de los servicios de mediación.

Arbitraje

En Estados Unidos, casi todos los acuerdos de negociación colectiva del sector privado tienen un procedimiento de quejas que las partes utilizan para resolver las diferencias que pueden tener con respecto a su comprensión del acuerdo. Dichos procedimientos de quejas estipulan con frecuencia arbitraje de controversias. El Servicio Federal de Mediación y Conciliación mantiene una división de Servicios de Arbitraje que presenta grupos de árbitros a los empleadores y sindicatos, si lo solicitan las partes. Típicamente el Servicio Federal de Mediación y Conciliación proporciona una lista de siete árbitros a las partes, las cuales utilizan esta lista para hallar un árbitro mutuamente aceptable. Los árbitros no son empleados del Servicio y los gastos de arbitraje son sufragados por las partes. Las partes pueden seleccionar árbitros utilizando otros medios, inclusive asociaciones privadas tales como la Asociación Norteamericana de Arbitraje.

Al contrario de los mediadores, los árbitros adoptan decisiones que son legalmente obligatorias para el empleador y el

sindicato. El arbitraje ha tenido éxito en Estados Unidos debido a que constituye un método justo para resolver las controversias durante la vida de un contrato. La disponibilidad del arbitraje es una de las principales razones por las que rara vez, existen huelgas por diferencias emanadas durante la validez de un contrato.

RESOLUCION DE PRACTICAS LABORALES DESLEALES

Además de las controversias que emanan durante la negociación de los acuerdos de negociación colectiva y en torno a la aplicación de dichos acuerdos, también pueden surgir controversias en las que el empleador o sindicato es acusado de cometer una práctica laboral desleal. Estos casos son iniciados por un individuo, un sindicato o un empleador que presenta una acusación a la oficina regional de la Junta Nacional de Relaciones Laborales alegando una infracción de la Ley Nacional de Relaciones Laborales por un empleador u organización laboral dentro de seis meses de la presunta práctica laboral desleal. La acusación es investigada por la oficina regional en nombre del Asesor General para determinar si existe causa razonable para creer que se ha infringido la Ley Nacional de Relaciones Laborales. En los casos que entrañan cuestiones nuevas o complejas, el Director General puede recabar el asesoramiento de la oficina de asesoramiento en la oficina del Asesor General. Si el Director General llega a la conclusión de que la

acusación carece de méritos, rechaza la acusación o ésta es retirada por la parte demandante. (28)

La parte demandante puede apelar la desestimación de la acusación por el Director General a la Oficina de Apelaciones en el seno de la oficina del Asesor General.

Este derecho de apelación administrativa es una salvaguarda contra conducta arbitraria por los Directores Generales. El Asesor General, de acuerdo con la sección 3 (b) de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, tiene "...autoridad definitiva con respecto a la investigación de los cargos y la emisión de demandas". En consecuencia, si el Asesor General respalda la acción del Director General, no se proporciona apelación adicional.

Si la acusación tiene mérito, el Director Regional tratará de remediar la infracción aparente fomentando una resolución voluntaria por las partes. Los esfuerzos de resolución han tenido bastante éxito, resolviendo en un año el 86.6% de las acusaciones meritorias de prácticas laborales desleales mediante arreglos formales o informales.

(28) MARTIN, Lyn. Op. cit

En los casos meritorios que no se resuelven, se emite una demanda formal y se celebra una audiencia ante el Juez de Derecho Administrativo. Por lo general, la audiencia se lleva a cabo de acuerdo con las normas de evidencia aplicables en los tribunales de distrito de Estados Unidos. En consecuencia, en la audiencia las partes tienen derecho a comparecer, a convocar, a emplazar, a examinar y a contra-interrogar a los testigos y a presentar pruebas. El caso lo enjuicia un procurador de la oficina regional en nombre del Asesor General. Después de la audiencia y de que las partes hayan informado sobre las cuestiones, el Juez de Derecho Administrativo emite una decisión que contiene las conclusiones de hecho, propuestas y una orden recomendada. Una copia de la decisión del Juez Administrativo se presenta a la Junta y se entrega a las partes.

Cualquier parte, dentro del plazo de 28 días a partir de la fecha de la entrega de la orden por la que se transfiere el caso a la Junta, puede apelar formulando recusaciones a la decisión del Juez Administrativo. Salvo en los casos relativamente reducidos en los que la Junta otorga un argumento oral, la decisión se fundamenta en el registro tomado por el Juez Administrativo, pero la Junta puede adoptar, modificar o rechazar sus conclusiones y recomendaciones. Si no se presentan recusaciones a la decisión del Juez Administrativo, esa decisión y orden recomendada se convierten automáticamente en decisión y orden de la Junta.

Es responsabilidad del Asesor General obtener cumplimiento de la orden de la Junta. Si una parte incumple voluntariamente la orden de la Junta, la oficina del Asesor General presenta una petición de ejecución en el Tribunal de Apelaciones de Estados Unidos. Análogamente, toda persona perjudicada (que pueden ser el demandado o el demandante), por la orden final de la Junta puede tratar de que se revise una orden y se desestime presentando una petición a uno de los once Tribunales de Apelación de Estados Unidos. El Asesor General no puede apelar una decisión de la Junta.

Las partes pueden tratar de revisar una decisión del tribunal de apelaciones pidiendo un auto de abocación al Tribunal Supremo de Estados Unidos. Dicha revisión sólo se otorga en un número limitado de casos, de ordinario los que entrañan cuestiones importantes de ley o política que afectan a la administración de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, o casos que presenten cuestiones sobre las que están divididos los Tribunales de Apelaciones.

La Junta Nacional de Relaciones Laborales es la responsable de formular remedios para la aplicación de las políticas de la Ley Nacional de Relaciones Laborales. Específicamente la Sección 10 (c) de la Ley Nacional de Relaciones Laborales estipula que, si la Junta halla que un empleador o sindicato ha participado o participa en práctica

laboral desleal, entonces la Junta expondrá sus conclusiones de hecho y demandará y hará entregar a dicha persona una orden que le exija cesar y desistir de dicha práctica desleal, y adoptará la acción afirmativa, inclusive la reinstitución de los empleados con o sin paga retroactiva, que redunde en el cumplimiento de políticas de la Ley. Tanto la Junta como los tribunales han interpretado ampliamente la facultad de la Junta para dar órdenes apropiadas de remedio.

La orden de remedio más común de la Junta Nacional de Relaciones Laborales es la orden de "cese y desista" que ordena a la persona que comete una práctica laboral desleal que cese en la conducta ilegal. Además, la orden de cese y desista de la Junta exigirá que la parte culpable, independientemente de si es un empleador o sindicato, exponga en un lugar visible, por un periodo de 60 días, un aviso firmado que indique los términos y condiciones de la orden de cese y desista.

La Junta tiene autoridad para ordenar el pago de dinero como compensación a un individuo por la remuneración perdida como resultado de la discriminación en el empleo por parte del empleador y/o el sindicato, o debido a un avalúo ilegal de derechos sindicales, remuneración o multas. Estas órdenes de restitución tienen por fin colocar a la persona discriminada, en la medida de lo posible, en la situación en la que se habría hallado sin la discriminación. La cantidad de la compensación es

la suma de los salarios, beneficios y remuneración por horas extraordinarias que el empleado habría obtenido sin la conducta discriminatoria, menos la cantidad que el empleado ha percibido o pudiera llegar a percibir. En ciertas circunstancias, la Junta también tiene autoridad para ordenar la reinstitución de los empleados que han sido despedidos ilegalmente en ciertas situaciones. Es decir, si un empleador despide a un empleado, se ordenará la reinstitución si el despido interfiere, limita o coacciona a los empleados en el ejercicio de sus derechos al tenor de la Ley Nacional de Relaciones Laborales o tiene por fin fomentar o disuadir la afiliación en el sindicato.

La Junta, de conformidad con la sección 10 (e) de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, está autorizada a buscar la ejecución de sus órdenes en el Tribunal de Apelaciones de Estados Unidos. Una orden de la Junta ejecutada por el Tribunal pasa a ser un decreto legal que puede ser ejecutado mediante sanción civil de desacato. Así pues, el incumplimiento total y voluntariamente puede conducir a desacato de las situaciones del Tribunal al igual que la perpetración de una infracción posterior de la misma naturaleza que la incluida en la orden de cese y desista de la Junta Nacional de Relaciones Laborales ejecutada por el Tribunal.

En resumen, los procedimientos de la Junta Nacional de Relaciones Laborales tienen por fin proporcionar una resolución eficaz,

expedita y justa de las controversias laborales. Los Directores Regionales y el Asesor General, en colaboración, investigan las acusaciones presentadas a la Junta Nacional de Relaciones Laborales y realizan la función selectiva inicial para rechazar las acusaciones sin mérito. El Asesor General adopta luego una función de enjuiciamiento y, junto con la parte demandante, presenta el caso a un Juez Administrativo. Este es un proceso de disputa que proporciona a todas las partes un foro abierto para tomar testimonio de testigos y presentar pruebas, argumentos y creencias del Juez Administrativo, si no la aceptan todas las partes, es una recomendación a la Junta, que actúa como ente administrativo semi-judicial y emite una decisión después de analizar cualesquiera excepciones que las partes tengan en cuanto a la decisión del Juez Administrativo. Se proporciona una revisión judicial independiente de la decisión de la Junta mediante apelación al Tribunal de Apelaciones de Estados Unidos y, en ciertas circunstancias, recurriendo al Tribunal Supremo de Estados Unidos.

No hay requisitos que obliguen a un sindicato a inscribirse a fin de ser reconocido por la Ley estadounidense. Sin embargo, la **Ley de Declaración y Divulgación de la Mano de Obra y la Gerencia**, exige que todo sindicato adopte una constitución y estatutos y presente una copia al Departamento del Trabajo, y requiere que cada sindicato presente informes financieros anuales al Departamento de Trabajo. Hay sanciones civiles y penales por el incumplimiento en la presentación de

los informes requeridos, sin embargo, las deficiencias de los informes no afecta a los derechos de negociación colectiva, al derecho a la huelga y a otros derechos protegidos por la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

Aunque ha sido política de Estados Unidos, desde hace tiempo establecida, evitar intrusión en los asuntos internos de los sindicatos, la Ley de Declaración y Divulgación de la Mano de Obra y la Gerencia, establece ciertos derechos para los miembros de un sindicato.

Estipula una carta de derechos para los miembros de los sindicatos a fin de asegurar ciertos derechos básicos a todos los miembros de un sindicato, quienes tienen derechos iguales para designar candidatos a cargos sindicales, votar en las elecciones sindicales y asistir y participar en las reuniones de miembros. Cada miembro tiene derechos de reunión y asamblea libres con otros miembros y a la expresión de sus puntos de vista. Se establecen derechos con respecto a tarifas, derechos de iniciación, avalúos y el derecho a demandar. Además, los empleados tienen derecho, al solicitarlo, a recibir una copia de cada acuerdo de negociación colectiva que afecte directamente a los derechos de esa persona como empleado.

La Ley de Declaración y Divulgación de la Mano de Obra y la Gerencia también exige que los sindicatos realicen elecciones periódicas de la mesa directiva del sindicato y establece normas democráticas para

la realización de dichas elecciones. Entre las disposiciones figuran el uso de papeletas secretas en las elecciones, una oportunidad razonable para que los miembros designen a candidatos, el derecho de todos los miembros a presentarse a cargos sindicales y ocupar dichos cargos, con sujeción a calificaciones razonables uniformemente impuestas, el derecho a votar y aportar a candidatos, el derecho a que se les dé aviso por correo con quince días de antelación a una elección, el derecho de los candidatos a tener observadores, el derecho de los candidatos a distribuir literatura de la campaña con ayuda del sindicato a expensas de los candidatos, igualdad de acceso por los candidatos a las listas de miembros, prohibición del uso de fondos del sindicato o de los empleadores para proporcionar apoyo a los candidatos en las elecciones sindicales y salvaguardas adecuadas para asegurar una elección leal.

(29)

SALARIOS MINIMOS, INDEMNIZACIONES Y HORAS DE TRABAJO

En Estados Unidos, la mayor parte de los términos y condiciones de empleos se establecen mediante negociación colectiva libre entre las organizaciones sindicales y los empleadores o por acuerdo entre los individuos y los empleadores si no se ha certificado o reconocido

(29) Companson of labour legislation of general application in Canada, The United States and Mexico. Labour Canada. United States. March 1991. Pp. 54.

a un sindicato. Así pues, la legislación federal no establece un número máximo de horas de trabajo por día o por semana, aunque sí exige que un empleador pague al empleado un mínimo de una y media veces su tarifa regular por todas las horas trabajadas en exceso de 40 horas por semana. Análogamente, la legislación federal no ordena días de descanso para días festivos aunque muchos estados tienen dichos requisitos. Estados Unidos no requiere que los empleadores compartan las utilidades con los empleados. Sin embargo, la Ley de Seguridad Social y leyes afines establecen un sistema integral de jubilación, seguro médico y de incapacidad financiado con aportes del empleador y del empleado.

Estados Unidos requiere el pago de una cantidad no inferior al salario mínimo federalmente establecido en virtud de la **Ley de Normas Laborales Justas**, la cual se aplica a los empleados de empresas abarcadas por la Ley que tienen empleados dedicados al comercio interestatal, produciendo artículos para el comercio interestatal o manipulando, vendiendo o trabajando de otra forma con géneros o materiales que se han trasladado o producido en dicho comercio. Las empresas abarcadas por Ley son, entre otras, los negocios cuyo volumen y fruto anual de ventas realizadas es de US\$500,000 o más. Además los empleados de las empresas no abarcadas pueden aún hallarse sujetos a las disposiciones del salario mínimo de la Ley de Normas Laborales Justas si bien se dedican individualmente al comercio o a la producción de artículos para el comercio interestatal. Dicha cobertura individual es

amplia e incluye a los empleados que trabajan en las comunicaciones y el transporte, que utilizan regularmente el correo, el teléfono o el telégrafo para comunicación interestatal o que mantienen registros para transacciones interestatales; que tramitan, manejan, envían o reciben bienes que se transportan en el comercio interestatal; que regularmente cruzan las líneas estatales en el transcurso del empleo; o que trabajan para empleadores independientes que contratan trabajo de oficina, de custodia, de mantenimiento o de otra índole para empresas dedicadas a la producción de bienes para el comercio interestatal. Finalmente, se proporciona protección de salario mínimo para los empleados que se dedican al servicio doméstico.

A menos que estén específicamente exentos, los trabajadores amparados tienen derecho a recibir un salario mínimo de no menos de US\$4.25 dólares por hora, el costo razonable o el valor justo de la manutención, alojamiento y otras prestaciones habitualmente proporcionadas por el empleador en beneficio del empleado puede considerarse como parte del salario. Sin embargo, estos costos no pueden considerarse como parte del salario abonado a un empleado en el grado en que se excluyan conforme a los términos de un acuerdo de negociación colectivo bonafide.

Además de las disposiciones sobre el salario mínimo generalmente aplicables de la Ley de Normas Laborales Justas, el

Gobierno Federal proporciona un mecanismo de establecimiento de salarios con respecto a los trabajadores empleados en contratos con el Gobierno Federal u obreros y mecánicos en construcción financiada o apoyada por el Gobierno Federal. La Ley Davis-Bacon y las leyes afines exigen el pago de tarifas salariales imperantes y beneficios marginales en los contratos de construcción con el Gobierno Federal y la construcción financiada por el Gobierno Federal; la **Ley de Contratos Públicos Walsh Healey** exige el pago de las tasas de salario mínimo y la paga por horas extraordinarias en los contratos destinados a proporcionar bienes al Gobierno Federal; y la Ley de Contratos de Servicios exige el pago de las tasas salariales imperantes y beneficios marginales en contratos federales destinados a proporcionar servicios.

El salario mínimo abarca todos los campos de la actividad económica. Algunos empleados se excluyen de las disposiciones del salario mínimo de la Ley de Normas Laborales Justas. Por lo general, las exenciones se definen estrechamente al final de la Sección 13 de dicha Ley e incluyen a empleados, ejecutivos, administrativos y profesionales, inclusive maestros y personal académico en las escuelas elementales y secundarias; personal externo de ventas; empleados de ciertos establecimientos de diversión o recreativos; empleados de ciertos periódicos pequeños; operadores de pequeñas centrales de micro-compañías telefónicas; marinos empleados en buques extranjeros; empleados dedicados a operaciones de pesca; trabajadores agrícolas

empleados por cualquier persona que utilice una cantidad de días hombre no superior a 500 de mano de obra agrícola en cualquier trimestre dado; niñeras casuales; y personas empleadas como acompañantes de ancianos o enfermos.

Las tasas del salario mínimo establecidas por la Ley de Normas Laborales no podrán reducirse mediante acuerdo de negociación colectiva o acuerdo individual, ni en virtud de una ley estatal, aunque los estados puedan establecer salarios mínimos más elevados que el mínimo federal. Esta Ley permite salarios mínimos más elevados que el mínimo federal y también permite salarios por debajo del mínimo establecido para ciertos grupos ennumerados de empleados a fin de evitar la reducción de oportunidades de empleo. Este uso del salario por debajo del mínimo se permite sólo en virtud de certificados emitidos por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos para estudiantes-aprendices; para estudiantes con dedicación exclusiva en establecimientos de venta al por menor o de servicios, en la agricultura o en instituciones de enseñanza superior, y para individuos cuya capacidad de obtención de ingresos o productividad está dificultada por incapacitación física o mental. Además, la Ley de Normas Laborales permitía hasta el 31 de marzo de 1993, el pago de un salario de aprendizaje del 85% del salario mínimo por hasta 180 días a algunos empleados menores de 20 años de edad. (30)

(30) Trabajo de menores en México y en Estados Unidos de América Elaborado por la Administración de la División de Normas de Empleo del Departamento de Trabajo de Estados Unidos en cooperación con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de México. 1993. Pp 41.

Al establecer y ajustar el salario mínimo, se presta consideración en el proceso legislativo a los puntos de vista de todos los segmentos de la economía, inclusive las organizaciones de trabajadores y empleadores, en audiencias abiertas ante el Senado y la Cámara de representantes.

La autoridad primordial encomendada con la supervisión de la aplicación de la Ley de Normas Laborales y otras leyes federales relacionadas con el establecimiento del salario mínimo, descansa en el Departamento del Trabajo de Estados Unidos.

Los empleados individuales o sus representantes pueden presentar al Departamento de Trabajo demandas confidenciales alegando infracciones de la Ley de Normas Laborales Justas o pueden iniciar enjuiciamiento privado y demanda de paga retroactiva. Los funcionarios de cumplimiento de la División de Salarios y Horas de la Administración de Normas de Empleo del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, investigan y recopilan datos sobre salarios, horas y otras condiciones o prácticas de empleo para determinar si una persona ha infringido cualquier disposición de dicha Ley. Tienen autoridad para entrar en los establecimientos, inspeccionar las instalaciones y los registros y entrevistar a los empleados. Pueden recomendar cambios en las prácticas de empleo para hacer que un empleador cumpla con esta Ley.

Además también es una infracción a la misma despedir o discriminar contra un empleado por presentar una demanda o participar en una actuación legal.

La infracción a sabiendas de la Ley de Normas Laborales Justas, puede ser enjuiciada criminalmente y el infractor verse obligado a pagar una multa de US\$10,000 dólares y una segunda infracción puede caer en encarcelamiento. Existe una sanción monetaria civil de US\$1,000 dólares por cada infracción para los empleadores que ya sabiendo o que repetidas veces infrinjan las disposiciones sobre salario mínimo de la Ley de Normas Laborales Justas, la cual prohíbe el envío de bienes en el comercio interestatal si se han producido en infracción de sus disposiciones sobre salario mínimo.

La Ley de Normas Laborales Justas estipula la recuperación de los salarios mínimos no abonados mediante el pago de los salarios atrasados supervisados por el Departamento de Trabajo; demanda presentada por el Departamento del Trabajo para los salarios atrasados y hasta una cantidad igual a los daños liquidados; juicio por un empleado con respecto a los salarios atrasados y hasta una cantidad igual a los daños liquidados más los honorarios de abogado y costos del tribunal, y acción judicial por el Departamento del Trabajo para un requerimiento judicial que impida que la persona infrinja dicha Ley.

III.3 CANADA

Es importante destacar que la legislación Canadiense tiene una herencia dividida; por una parte está la cultura anglosajona (que ya no se estudiará en este capítulo en virtud de que ya se trató en la parte correspondiente a Estados Unidos) y por la otra la cultura francófona, que a continuación se describe.

Aunque Canadá, Estados Unidos y México son Estados Federales, sus constituciones manejan de modo diferente la cuestión de jurisdicción en asuntos laborales. En Canadá la legislación laboral es primordialmente una responsabilidad provincial. Sin embargo el gobierno federal administra los asuntos laborales de industrias específicas, cuya naturaleza provincial o internacional es estratégica para el país, como:

1. Ferrocarriles;
2. Operaciones de autobuses;
3. Transporte camionero;
4. Ductos;
5. Transbordadores;
6. Sistemas de teléfono y cable;
7. Embarque interprovincial;
8. Transportación aérea;
9. Transmisión por radio y televisión;

10. Bancos;
11. Explotación de Uranio y su procesamiento; y,
12. Determinadas corporaciones de la corona federal. (31)

ADQUISICION DE DERECHOS DE CONTRATACION POR LOS SINDICATOS

En Quebec los funcionarios del Departamento de Trabajo y en cada una de las demás jurisdicciones el consejo de relaciones laborales, son quienes cuentan con la autoridad para permitir que los sindicatos sean los representantes de negociación para grupos específicos de empleados llamados unidades de contratación. Esta autorización obliga al patrón a negociar colectivamente de buena fe con el sindicato, y se otorga cuando se cuenta con el apoyo de la mayoría de los empleados.

CONDICIONES PARA EJERCER EL DERECHO A HUELGA

En Canadá, cuando subsiste un contrato colectivo, las huelgas no se pueden realizar porque están prohibidas. Si existen

(31) CAVAZOS FLORES, Ballasar y otros. Hacia un nuevo derecho laboral. Segunda edición. Trillas. México. 1994. Pp. 359.

conflictos relacionados con la interpretación o aplicación de un contrato son referidos a un arbitraje obligatorio.

Para que una huelga se permita estando en vigor un contrato, será necesario cumplir determinadas condiciones que varían de una jurisdicción a otra, y pueden incluir requerimientos relacionados con el proceso de conciliación o mediación, la realización de una votación de huelga o la notificación al patrón del inicio de un paro de labores.

Sustituciones de huelga y reinstalaciones de empleados durante la huelga

Cuando una huelga estalla en Canadá la legislación permite el uso de sustitutos temporales durante una huelga legal. Sólo en Quebec, está prohibido utilizar empleados de sustitución, a excepción del personal de supervisión en establecimientos afectados por un paro de labores.

A pesar del conflicto laboral la relación de empleo continúa, debido a que la mayoría de las jurisdicciones cuentan con una legislación específica que proporciona protección a los empleados que desean volver a sus puestos después de una huelga o un paro legal.

En Alberta y Ontario, los empleados deben solicitar por escrito su reinstalación al patrón. En Alberta, dicha solicitud debe realizarse dentro de determinado periodo después del fin de la huelga o paro, en tanto que en Ontario debe realizarse dentro de los seis meses siguientes al inicio de la huelga. (32)

SEGURIDAD SINDICAL

La legislación Canadiense permite los contratos con disposiciones de seguridad, que requieran la membresía sindical como condición del empleo (lo que en México conocemos como cláusula de exclusión). Sin embargo todas las jurisdicciones protegen a los empleados que pierden su empleo porque se les haya negado injustamente dicha membresía.

SALARIOS MINIMOS

Con excepción de las de Manitoba y New Brunswick, las diversas leyes y reglamentos no especifican cómo ha de determinarse el salario mínimo. "La Ley de Normas de Empleo de Manitoba prevé que al recomendar una tarifa de salario mínimo, el Consejo de Salarios Mínimos

(32) Le climat syndical au Canada. Centre de distribution des publications. Travail Canada. 1987.

"tomará en consideración y se guiará por el costo que tenga para un empleado la adquisición de las necesidades vitales y la salud". Además la Ley de Normas del Empleo de Nueva Brunswick prevé que al asesorar sobre la tarifa de salario mínimo, el Consejo de Salarios Mínimos debe tomar en cuenta "los efectos sociales y económicos de las tarifas de salarios mínimos en la provincia, y cualquier incremento en el costo de la vida (desde cualquier orden o reglamentación previa con respecto al costo para un empleado de la adquisición de sus necesidades vitales incluyendo, aunque no exclusivamente, el alojamiento, la alimentación, el vestido, el transporte, e cuidado de la salud y suministros), las condiciones económicas dentro de la provincia y el concepto de un retorno razonable sobre la inversión privada".

En Quebec y Ontario se aplican tarifas inferiores a empleados jóvenes, empleados domésticos, empleados que normalmente reciben gratificaciones y trabajadores agrícolas. **(33)**

El salario mínimo provincial varía entre 4.25 y 5.97 dólares por hora. Sin embargo se aplican tasas de ingresos menores a grupos específicos como empleados jóvenes, (quienes usualmente por su trabajo, reciben gratificaciones) y a empleados agrícolas.

(33) CAVAZOS FLORES, Ballasar. Op. cit. Pp 366.

La legislatura federal prevé un mínimo de 4.00 dólares la hora. Las personas más capacitadas pueden ser exceptuadas de las condiciones de salario mínimo, si llenan ciertos requisitos.

HORAS DE TRABAJO Y PAGA POR TIEMPO EXTRA

En Canadá lo relacionado con las horas de trabajo y tiempo extra varía de una jurisdicción a otra; dependiendo de ello puede haber días normales de trabajo de ocho horas y semanas normales de trabajo de 40 horas o 44 horas. El Código de trabajo de Canadá establece que serán cinco días de ocho horas laborables cada uno.

La paga de horas extras varía: en algunas provincias es una y media veces el salario mínimo, pero en la mayor parte de las provincias y territorios es una y media veces la tarifa de paga regular del empleado.

En todas las jurisdicciones provinciales existen varios estatutos que fijan la edad mínima para ser empleado sin la protección especial destinada a los trabajadores jóvenes. Esta edad varía de una a otra provincia, pero se fija entre los 15 y los 18 años. Generalmente emplear a un trabajador menor de esta edad, está prohibido o sujeto a restricciones preestablecidas. La Jurisdicción Federal no prevé un

mínimo de edad absoluto para el empleo, sin embargo impone condiciones bajo las cuales personas menores de 17 años pueden ser empleadas en labores federales.

DIAS FESTIVOS CON GOCE DE SUELDO

La mayor parte de las jurisdicciones establecen determinadas condiciones o requisitos que deben cumplirse para tener derecho a los días festivos especificados con goce de sueldo, como un número mínimo de días de empleo con el mismo patrón. La remuneración se hará con la paga regular del empleado más una prima de la tarifa de tiempo y media hora por cada una de las horas trabajadas ese día. En algunas jurisdicciones se prevé que en lugar del pago de la prima, el patrón puede dar al empleado otro día libre con paga.

SALARIO IGUAL

Las jurisdicciones canadienses se rigen bajo el precepto de paga equivalente, es decir paga igual por trabajo igual, ello debido a la ratificación de Canadá de la Convención 100 de la OIT. En forma similar, Quebec lo aplica a todos los patrones en los sectores privado, público o paraestatal, por lo que resulta una práctica discriminatoria que un patrón

establezca y conserve diferencias salariales entre empleados masculinos y femeninos ocupados en el mismo establecimiento y que realizan trabajo equivalente, por lo que los criterios que se aplican para fijar el valor del trabajo son un compuesto de la habilidad, el esfuerzo y la responsabilidad que se requieren para la ejecución del trabajo, así como las condiciones bajo las cuales se realiza.

COMITES MIXTOS DE SEGURIDAD Y SALUD Y REPRESENTANTES

En Canadá el trabajador puede rechazar un trabajo cuando lo considere peligroso o cuando su propia seguridad se encuentre en riesgo, siempre que esto se compruebe. Igualmente se proporciona protección contra despido o acción disciplinaria en caso de que se haya ejercido el derecho a rehusar un trabajo por "peligro".

Algunas jurisdicciones, también han dado a los trabajadores el derecho para rehusar algún trabajo cuando la seguridad de uno de sus colegas se encuentre en juego.

Cada jurisdicción requiere que el empleado tenga una causa razonable para creer que el trabajo es peligroso. Normalmente esto significa que deben existir bases sólidas. Si el peligro no es tan

inminente, un trabajador puede justificar su derecho al rechazo si prueba estar genuinamente preocupado sobre la salud y condiciones riesgosas de seguridad en una situación particular.

Si algún trabajador uso su derecho a rehusar, un supervisor debe realizar una inspección en presencia del trabajador y un miembro del comité de salud y seguridad o un representante del trabajador y emitir una orden para que el trabajador retome al trabajo o para que el patrón realice mejoras.

Ejecución

La legislación de seguridad y salud ocupacionales de Canadá, prevé inspecciones del sitio de trabajo por inspectores o funcionarios de seguridad quienes normalmente son empleados del Ministerio del Trabajo o de una agencia de seguridad y salud ocupacionales en la jurisdicción en cuestión. Pueden tener acceso al sitio de trabajo en cualquier momento razonable y pueden realizar cualquier investigación necesaria para verificar si las leyes y los reglamentos se cumplen, así como emitir órdenes dirigidas al patrón y/o al trabajador para el cumplimiento de las leyes o reglamentos. Sin embargo, también se prevé un proceso de apelación para las partes agraviadas por cualquier orden de un funcionario de seguridad.

COMPENSACION DE LOS TRABAJADORES

Compensación en caso de accidentes o enfermedades ocupacionales

La compensación a los trabajadores y sus dependientes respecto de accidentes o enfermedades profesionales es principalmente materia de circunscripción provincial y territorial.

La determinación de los beneficios y la administración del sistema de compensación cuando algún trabajador sufra un accidente o enfermedad ocupacional, deberá contemplar:

- a) Responsabilidad colectiva por parte de los patrones dentro de una clase de industria basada en el tipo de negocio;
- b) Incorporación obligatoria al seguro en el fondo provincial o territorial;
- c) Los costos son sufragados exclusivamente por los patrones;
- d) Los trabajadores o los que dependen de ellos con derecho a la compensación no pueden emprender acción legal en contra del patrón.

e) La administración debe estar a cargo de una agencia independiente, como la junta de compensación de los trabajadores;

f) debe ser un sistema "administrativo" en lugar de "adversativo".

IV. CONCLUSIONES

Es claro que el crecimiento económico y por lo tanto comercial, depende de la capacidad de inversión de cada uno de los países. Debido a esto las ventajas más claras del TLC se dan en el ámbito económico, pues la estabilidad que respalda un tratado comercial con los Estados Unidos y Canadá, es garantía de la estabilidad económica que empieza a tener nuestro país, por tener una entrada "libre" a uno de los mercados más grandes del mundo.

Con la puesta en vigor del TLC se pretendió, entre otras cosas, captar más divisas que ayudaran a México a alcanzar un "grado de inversión" aceptable, lo que permite que al contar con mayores recursos para la inversión, el país crezca de manera sostenida con una inflación equilibrada, lo cual da pauta para que se puedan crear empleos y aumentar el salario real, al mismo tiempo.

No debemos perder de vista que si bien México esta buscando ajustarse la balanza a su favor, también Estados Unidos busca el gran espacio económico que le permita desenvolver fuerzas

productivas a mayor escala y, de paso, contrarrestar la entrada de nuevos inmigrantes, al tener éstos más trabajo en su propio país.

Sin embargo, esta experiencia está destinada a acentuar aún más la movilidad de los factores de la producción, pues varias fábricas norteamericanas se orientan hacia México en busca de condiciones menos estrictas (en salarios y medio ambiente) para su actividad. El impacto que ello produzca en regiones, sindicatos y empresas, será la historia de un futuro que comienza a forjarse.

Tampoco hay que perder de vista que las empresas transnacionales parecen reprimir a los trabajadores connacionales, quizá porque la legislación laboral al ser tan distinta en los tres países, no permite la apertura a la mano de obra en niveles y condiciones iguales para todos aquéllos que presten un servicio subordinado.

México, por la vía del tratado, tiene el propósito de obtener salarios mayores. Es necesario señalar que estos salarios en México, no vienen creciendo en términos reales. Los datos que se dan sobre la situación económica y finanzas públicas muestran un crecimiento desigual entre la inflación que ahora nos agobia y los salarios de los empleados, poco apegados a la realidad que ahora vive el país.

Pero nada se puede hacer ante la ausencia de un mecanismo económico que nos permita distribuir mejor las oportunidades de empleo a lo largo del país, ya que debido a esto se está logrando una concentración significativa en la región norte de México, creando una desigualdad regional muy importante.

Es por eso que al resultar clara la necesidad de trabajo por gran parte de la población mexicana, aún en condiciones muy por abajo de las establecidas en la Ley, la instalación de empresas productoras se lleva a cabo en lugares económicamente abatidos o cercanos a la frontera para disminuir costos, (como en el caso de las maquiladoras establecidas en la frontera norte del país) y así la mano de obra no pretenda una mejor remuneración.

Esto trae como consecuencia el aprovechamiento de la mano de obra calificada (y muy por abajo de lo que tendrían que pagar en su país) en líneas de productos que son más caros en Estados Unidos y Canadá

A nivel empresarial, comienza a vislumbrarse un desaliento por la dedicación a industrias o comercios que no resultan redituables, o en los que, los costos de las empresas extranjeras son menores.

Al creer los campesinos que trabajar en el extranjero será más redituable por el pago en dólares, se va haciendo cada vez más viable el reacomodo de productores agrícolas y de otras áreas industriales cuya planta sea poco competitiva, hacia áreas comerciales.

Para poder rescatar la fuga de mano de obra competitiva, es urgente implementar un reacomodo de personal profesional o directivo de empresas pequeñas o medianas, hacia grandes empresas con alta remuneración y expectativas.

Se hace necesario para afrontar el grave problema que tenemos tanto trabajadores como empleadores, una mayor exigencia de los niveles profesionales, una mayor calificación de la mano de obra competitiva (disponible en el mercado), un alto dominio de los idiomas inglés y francés y por supuesto una mayor retribución salarial.

Con la aprobación del Acuerdo Paralelo en materia Laboral, se abrirán grandes consorcios transnacionales que abrirán una gran cantidad de plazas para los trabajadores mexicanos, sería recomendable que el manejo de los sindicatos no se viciara como en la actualidad sucede con algunos de los sindicatos mexicanos, pues en lugar de ser quienes velen por los derechos de los trabajadores, podría llegar a ser el

gran problema que al fin y al cabo, haga que los extranjeros se retiren a sus países a abrir los nuevos mercados.

Lo ideal sería orientar los efectos importantes que se están dando con la apertura comercial para promover mayores rangos de igualdad en México: uno, en lo que hace a la distribución del ingreso entre personas, y dos, entre regiones. Por lo que se refiere a éstas, hasta ahora en México la gente se ha movido hacia donde están los empleos: hacia la maquila, hacia la región fronteriza del país, y también como preludio de migraciones hacia los Estados Unidos.

Finalmente el Acuerdo Paralelo en Materia Laboral, es más un acuerdo político para enfrentar las deficiencias en la aplicación de las leyes, que un refuerzo de éstas, pero si nos esforzamos en aprovechar las bases que están puestas, podremos intentar revertir la concentración regional de las oportunidades en México llevando los empleos hacia los lugares donde vive la gente, evitando así los procesos de migración tan amplios que se registran año con año y la pérdida del trabajo digno.

La decisión tomada por los respectivos gobiernos es trascendental y ahora debemos realizar un esfuerzo especial para convencer, al interior y al exterior de nuestros países, que los beneficios

derivados de un acuerdo equitativo son mucho más que sus costos. Debemos dejar claro que ninguna nueva posibilidad comercial habrá de limitar las posiciones que tenga cada país, en función de sus respectivos principios e intereses laborales.

Además, en la medida que el tratado es un instrumento adicional (y no el único), para tener una tasa de crecimiento mayor y sostenida en el tiempo, esta demostrando que la mejor manera de distribuir el ingreso entre personas es por la vía de la generación de empleos permanentes y remunerados. Es el mejor mecanismo intergeneracional de distribución del ingreso y precisamente el tratado como medio, nos ha de permitir eso, un instrumento que habrá de coadyuvar a abrir oportunidades a una mejor distribución del ingreso en nuestro país.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ANDERE, E. y KESSEL G. Comp. Instituto Tecnológico Autónomo de México. México y el Tratado de Libre Comercio: Impacto Sectorial. Mc Graw Hill/ Interamericana de México, S. A. de C. V. México. 1992.

- 2.- ARENAS GUZMAN, Diego. Historia de la Cámara de Diputados de la XXVI Legislatura Federal. T. III. México. 1963.

- 3.- BALASSA, Bela. Los Países de Industrialización Reciente en la Economía Mundial. Fondo de Cultura Económica. Primera edición. México. 1988.

- 4.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Colección Textos Jurídicos Universitarios. Harla. México. 1985.

- 5.- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. Porrúa, S. A.. México. 1991.

- 6.- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. T. I. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1968.

- 7.- CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Buenos Aires. 1960.

- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajo. Instituto de Derecho del Trabajo. Juan Bautista Alberdi. Universidad de Tucuman. 1966.

- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros. Hacia un nuevo derecho laboral. Segunda edición. Trillas. México. 1994.

- 10.- Comparison of labour legislation of general application in Canada, The United States and México. Labour Canada. United States. March 1991.

- 11.- Congreso Constituyente 1916-1917. "Diario de Debates". Tomo I. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México. 1985.

12.- CONGRESO DE LA UNION. Diario de los debates del Congreso Constituyente de 1916-1917. Tomos I y II. México. 1922.

13.- CONGRESO DE LA UNION. Los derechos del pueblo mexicano. "México a través de sus Constituciones". Segunda edición. Porrúa. México. 1978.

14.- CORREA MEYER RUSSOMANO, Gilda Maciel. Derecho Internacional Privado del Trabajo. Tr. Carmen García Mendieta. UNAM. México. 1987.

15.- DAVALOS, José. Constitución y nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, S. A. Segunda edición. México. 1981.

16.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomos I y II. Porrúa, S.A. México. 1983.

17.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del trabajo. T. II. Porrúa. México.

18.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano. Porrúa, S. A. México. 1989.

19.- DEPARTMENT OF LABOR. A comparison of labor law in the United States and México. An overview. United States. 1992.

20.- FALCONE, Nicolás. Derecho Laboral. Tipográfica Editora Argentina. Buenos Aires. 1970.

21.- HAMILTON, MADISON y JAY. El federalista. Fondo de Cultura Económica. Segunda edición. México. 1957.

22.- MARTIN, Lyn. Apuntes laborales. Oficina del Procurador del Departamento de Trabajo de Estados Unidos. Biblioteca Benjamín Franklin. México. 1994.

23.- RABASA, Emilio O. El artículo 14 (Estudio Constitucional) y el Juicio Constitucional. Porrúa, S. A. México. 1984.

24.- RAMOS ALVAREZ, Oscar G. Trabajo y Seguridad Social. Trillas. México. 1991.

18.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano. Porrúa, S. A. México. 1989.

19.- DEPARTMENT OF LABOR. A comparison of labor law in the United States and México. An overview. United States. 1992.

20.- FALCONE, Nicolás. Derecho Laboral. Tipográfica Editora Argentina. Buenos Aires. 1970.

21.- HAMILTON, MADISON y JAY. El federalista. Fondo de Cultura Económica. Segunda edición. México. 1957.

22.- MARTIN, Lyn. Apuntes laborales. Oficina del Procurador del Departamento de Trabajo de Estados Unidos. Biblioteca Benjamin Franklin. México. 1994.

23.- RABASA, Emilio O. El artículo 14 (Estudio Constitucional) y el Juicio Constitucional. Porrúa, S. A. México. 1984.

24.- RAMOS ALVAREZ, Oscar G. Trabajo y Seguridad Social. Trillas. México. 1991.

- 25.- SAYEG HELU, Jorge. El constitucionalismo social mexicano. "La integración constitucional de México (1808-1988)." Fondo de Cultura Económica. México. 1991.
- 26.- SCHETTINO, Macario. Tratado de Libre Comercio. Grupo Editorial Iberoamérica. México. 1994.
- 27.- SECOFI. Tratado de Libre Comercio entre México, Canadá y Estados Unidos. "Resumen". SECOFI. México. 1993.
- 28.- SECRETARIA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL. T.L.C. de América del Norte. Texto Oficial. Miguel Angel Porrúa. Primera edición. México. 1993.
- 29.- SECRETARIA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL. Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Tomos I y II. Talleres Gráficos de la Nación. México. 1992.
- 30.- TENA RAMIREZ, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. Porrúa, S. A. México. 1991.

- 31.- TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. 1808-1991. Porrúa, S. A. 1991.
- 32.- TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Ediciones Botas. México. 1950.
- 33.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral." Porrúa, S. A. México. 1975.
- 34.- VIDART CAMPOS. Derecho Constitucional Argentino. Tea. Argentina.

LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada. Tercera edición. Colección Popular Ciudad de México, Serie Textos Jurídicos; Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM; Procuraduría General de Justicia del D. F. México. 1992. Pp. 545-547.

2.- Servicio de Información sobre Asuntos Laborales. Manual de acceso a la jurisprudencia laboral. Secretaría del Trabajo y previsión Social. México. 1981.

3.- Legislación Federal Federal del Trabajo Burocrático. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Porrúa S. A. México. 1993.

4.- Ley Federal del Trabajo. Porrúa S. A. México. 1994.

OTRAS FUENTES

1.- First Annual. United States-México. "International labor law conference". Department of labor. Mexico City. October 25-27. 1992.

2.- Informe de la Dependencia de Relaciones Obrero Patronales y Programas cooperativos del Departamento de Trabajo de Estados Unidos. Biblioteca Benjamin Franklin. 1992.

3.- Excelsior. "La lucha por el crecimiento". Suplemento de Excelsior. 10 de enero de 1993. Pp. 18.

4.- Le climat syndical au Canada. Centre de distribution des publications. Travail Canada. 1987.

5.- Trabajo de menores en México y en Estados Unidos de América. Elaborado por la Administración de la División de Normas de Empleo del Departamento de Trabajo de Estados Unidos en cooperación con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de México. 1993.