



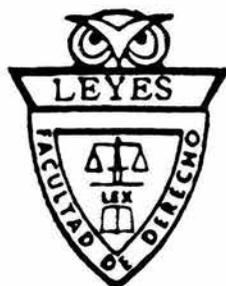
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

LOS TRATADOS INTERNACIONALES Y SU
REPERCUSION EN EL DERECHO LABORAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MONICA ALEJANDRA PEREZ CERRILLO

ASESOR: LIC. MYRIAM MENDOZA CAMARILLO



CIUDAD UNIVERSITARIA MEXICO, D. F.

2004



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.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **MONICA ALEJANDRA PEREZ CERRILLO**, con número de cuenta 95199012 inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada **"LOS TRATADOS INTERNACIONALES Y SU REPERCUSIÓN EN EL DERECHO LABORAL"** bajo la dirección de la **Lic. MYRIAM MENDOZA CAMARILLO**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La **Lic. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**, en el oficio con fecha 13 de mayo de 2004, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, C.F. 28 de mayo de 2004.
FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
LIC. GUILLERMO ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.- Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

**CON MI GRATITUD IMPERECEDERA DEDICO ESTA TESIS,
CULMINACIÓN DE MIS ESTUDIOS PROFESIONALES**

A DIOS

Gracias por permitirme llegar a este momento tan hermoso en mi vida.

A LA UNAM

A mi ALMA MATER por dejarme formar parte de sus filas y llevar con orgullo los colores azul y oro.

A MI MAMA

Rosalba Cerrillo Cruz, por ser la persona más importante en mi vida, porque tu cariño y ternura supieron encaminar mis pasos por la vida, tu sacrificio y desinterés hicieron posible el alcance de mi meta profesional, mil gracias por creer en mí, por tu apoyo incondicional, desvelos, consejos y sobre todo por tu amor, esto es sólo tuyo, te quiero mucho mamá.

A MI PAPA

Daniel Pérez Mata, aunque no estés físicamente conmigo sé que siempre estuviste a mi lado y donde quiera que te encuentres te Amo.

A MI FAMILIA

A todos y cada uno de ellos, por creer en mí y apoyarme en todos los momentos, gracias por permitirme ser parte de los Cerrillo. Fernando Huitron mil gracias por tener fe en mí.

A MIS SERES QUERIDOS

A mi tío David Cerrillo Cruz, porque el tiempo que estuvo conmigo siempre creyó en mi, por apoyarme y haber sido un gran amigo.

A MIS AMIGAS

Alin, Heidi, Miriam y Odeth, gracias por brindarme su amistad y alentarme a seguir adelante, las quiero mucho.

Este proyecto, que constituye la herencia más grande que pude haber recibido no podría haber sido posible sin ustedes, los quiero a todos y mil gracias.

Entregado a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundi en forma electrónica a través el portal de la red de trabajo institucional.

MONICA ALEJANDRA

PÉREZ CERRILLO

14. Julio. 04

ABREVIATURAS

A.C.L.A.N	Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte
C.E.E	Comité Evaluador de Expertos
O.A.N	Oficinas Administrativas de Naciones
O.I.T	Organización Internacional del Trabajo
O.N.U	Organización de la Naciones Unidas
T.L.C	Tratado de Libre Comercio

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

I

CAPÍTULO PRIMERO

CONCEPTOS Y GENERALIDADES APLICADOS EN ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL E INTERNACIONAL

	Páginas	
1.1	Derecho	1
1.1.1	Derecho Laboral	7
1.1.2	Derecho Internacional	14
1.1.3	Derecho Laboral Internacional	16
1.2	Fuentes del Derecho Laboral	16
1.2.1	La Constitución	23
1.2.2	Ley Federal del Trabajo	24
1.2.3	Los Tratados	24
1.2.4	La Analogía	25
1.2.5	Los Principios Generales del Derecho	26
1.2.6	La Jurisprudencia	26
1.2.7	La Costumbre	27
1.2.8	La Equidad	28
1.2.9	El Contrato Colectivo del Trabajo	28
1.2.10	Contrato Ley	29

1.2.11	El Reglamento Interior del Trabajo	30
1.2.12	El Laudo Constitutivo Colectivo	31
1.3	Fuentes del Derecho Internacional	32
1.3.1	Los Tratados	34
1.3.2	La Costumbre	36
1.3.3	Los Principios Generales del Derecho	38
1.3.4	Decisiones Judiciales	40
1.3.5	La Doctrina	42
1.4	El Derecho Derivado	43
1.4.1	Los Reglamentos	44
1.4.2	Las Directivas	45
	a) Decisiones	47
1.4.3	Instrumentos Jurídicos no Obligatorios	48
	a) Las recomendaciones	48
	b) Los Dictámenes	48
	c) Las Resoluciones	49
1.5	Leyes, Tratados y su Jerarquía en el Derecho Interno	49
1.6	Estado	56
1.6.1	Población	57
1.6.2	Territorio	59
1.6.3	Soberanía	62

CAPITULO SEGUNDO

TRATADOS INTERNACIONALES EN MATERIA LABORAL

2.1	Tratados Internacionales	68
2.2	Tipos de Tratados	78
2.3	Procedimiento para la Celebración de Tratados	89
2.3.1	Negociación	90
2.3.2	La Firma	93
2.3.3	Ratificación	94

CAPITULO TERCERO

EL DERECHO LABORAL Y SU INTERACCIÓN CON LOS TRATADOS

3.1	Derecho a la Integración	102
3.1.1	Tratados Fuente Principal de la Integración Económica	105
	a) Derecho Comunitario	105
3.1.2	Relación del Derecho Laboral y el Derecho a la Integración	109
3.2	Aplicación de la Norma Laboral Internacional	113
3.3	Conflicto de Leyes	114
3.3.1	En el Tiempo	116

3.3.2	En el Espacio	119
3.4	Organismos Internacionales en Materia Laboral	122
3.4.1	Organización Internacional del Trabajo	124
3.4.2	Estructura de la O. I. T	126
	a) Conferencia General	127
	b) Consejo de Administración	129
	c) Oficina Internacional del Trabajo	130
3.4.3	Funcionamiento de la O.I.T	131
3.4.4	Eficacia de la Norma Laboral Internacional	135
3.4.5	Adopción de los Convenios	136
3.4.6	Sumisión	139
3.4.7	Ratificación	140

CAPITULO CUARTO

REPERCUSIONES DE LOS TRATADOS EN MATERIA LABORAL

4.1	Integración Laboral en América	147
4.2	Tratado de Libre Comercio de América del Norte	160
4.2.1	Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte	167
4.3	Eficacia de los Tratado en Materia Laboral	175

CONCLUSIONES	184
ANEXO	187
BIBLIOGRAFÍA	227

INTRODUCCIÓN

Por razones de carácter histórico, nuestro país ha efectuado aportes muy valiosos a la comunidad internacional principalmente en el aspecto social, al haber sido el primer Estado en consagrar los derechos sociales en la Constitución de 1917.

Al hacer un análisis de esos tiempos hasta nuestros días, puede observarse las dificultades que se están experimentando actualmente, con los países industrializados en relación con los mal llamados en vías de desarrollo, junto con los problemas globales de liberalización de los mercados, los bloques de integración y el creciente surgimiento de organizaciones internacionales de carácter protector de los derechos humanos, han traído una aparejada profundización en las relaciones de interdependencia entre todos los países del mundo.

Las principales alternativas a las que nos enfrentamos en nuestra investigación se refiere en un principio, en tratar de explicar los conceptos de trabajo enfocados en el ámbito internacional y su interacción que tienen en nuestro sistema jurídico.

Analizaremos la importancia de la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que ha colocado en un plano de mayor jerarquía a los tratados internacionales suscritos por México, sobre las leyes ordinarias especialmente la Ley Federal del Trabajo, toda vez que los convenios se discutían ante la presencia de reglas de ley que podían contradecirlos. El problema ahora es verificar si los convenios superan o no a las normas de la ley; y al mismo tiempo la Organización Internacional del Trabajo señala que si un convenio es superado por una ley interna; éste cederá frente a las reglas internas si son más favorables para el trabajador sin olvidar que el artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo ya disponía lo mismo.

Los efectos de la globalización, trae como consecuencia que se formen bloques en el hemisferio para tener una presencia económica, como sucede en la Unión Europea, analizaremos los reglamentos y directivas que emanan de esa Unión, y la posible base para que en el continente Americano suceda lo mismo, partiendo de la firma del Tratado de Libre Comercio, particularmente el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, observando su organización y sobre todo la repercusión que tiene en los tres países contratantes, en especial los efectos que tiene en nuestra Ley Federal del Trabajo, y sobre todo con los trabajadores a quienes debe de darse un trato más justo, respetando sus

derechos, en base a las obligaciones contraídas por México con la Comunidad Internacional.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS Y GENERALIDADES APLICADOS EN EL ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL E INTERNACIONAL

Dentro de la investigación que realizaremos en este primer capítulo, trataremos de entender algunos de los conceptos que son de gran importancia, porque en base a estos comprenderemos la repercusión que han tenido a lo largo del tiempo y que indudablemente se ven reflejados en nuestro marco jurídico, por ello al analizar diversas posturas de algunos estudiosos del derecho, comprenderemos la trascendencia que dichas definiciones tienen y el impacto mostrado dentro de las ramas del derecho tanto laboral como internacional y con ello tener una visión mas objetiva dentro de nuestro campo de estudio.

1.1 DERECHO.

Al entrar al estudio del presente punto, abordaremos en primer lugar la definición de la palabra Derecho, por ser esta la vértebra de toda investigación jurídica, en base a los diferentes conceptos.

Para definir lo que encierra en sí la palabra, en virtud de los diferentes autores y de igual manera de las diversas escuelas a través de los tiempos, que han analizando su significado, hay una serie de elementos comunes a todas las definiciones:

“1.- El Derecho es un fenómeno estrictamente humano, todos los autores están de acuerdo. Aristóteles, Cicerón, los juristas romanos, el pensamiento escolástico y la mayor parte de los tratadistas modernos explícitamente relacionan el Derecho con la Libertad y la razón del hombre.

2.- El Derecho es un ordenamiento de la razón, para esto Kant lo hace el punto de partida de su noción, puesto que estudia al Derecho en cuanto al pensar jurídico, diferentes de otros modos de pensar. Kelsen lo exagera hasta hacer del orden normativo percibido por la razón el único objeto de la ciencia jurídica.

3.- El Derecho presupone la Libertad Humana, Vyshinsky, Golunskii y Strogovich defienden abiertamente que el Derecho es un sistema de normas y un orden coactivo, o cual no puede darse sin la presuposición de la libertad humana.

4.- El Derecho es una forma de vida social. Como dice Eduardo García Maynez.

En realidad todos los autores, admiten que el Derecho es una regulación del proceder de los hombres en la vida social, y solo discrepan en lo que atañe a la naturaleza de los preceptos jurídicos.

5.- El Derecho tiene como fin la Justicia, no puede desconocerse el hecho de que todo legislador, invoca como razón de ser y fin de sus leyes. Además de que en todos los sistemas jurídicos se señala como fin a la Justicia.

6.- El Derecho es diferente a la moral. El que sean diferentes no implica que se deban de excluir o que no puedan darse relaciones entre una y otra, si no que sencillamente significa que el sentido de la palabra "Derecho", no es el mismo de la palabra "Moral", y esto porque cada palabra tiene un significado propio, que forzosamente debe diferir del contenido de la otra palabra.

7.- El derecho debe de ser promulgado por un legislador autorizado. El Positivismo insistió sobre este carácter del Derecho, que no es extraño al pensamiento tradicional. Santo Tomas defendió que la promulgación es la esencia de la ley.

8.- El Derecho esta condicionado por la realidad. Las diversas escuelas del empirismo Jurídico han destacado el papel de la realidad en la formación del derecho: La Escuela Histórica, el de la realidad histórica en general el sociologismo Jurídico, el de la realidad de los vínculos colectivos de una sociedad El Marxismo, el de los factores económicos, y el Positivismo, el de las decisiones de la política.

9.- El Derecho debe de realizarse en la Historia. Es decir que el Derecho no debe de quedar como una especulación teórica, utópica, sino que debe de realizarse en la realidad histórica. Hay que dar a cada uno lo suyo dentro de los límites espaciales y temporales.”¹

Es en este último punto donde el Derecho en el ámbito laboral tiene uno de sus principales fundamentos en virtud de todos los acontecimientos que ha vivido el hombre a lo largo de su historia, con ello se observa que las masas han generando a través del tiempo nuevas vías de hacerse notar, los trabajadores al ser la fuente principal de la producción económica de cada Estado, han repercutido en todos los ámbitos y en particular en el jurídico.

Como consecuencia de los criterios anteriormente expuestos, para algunos es un sistema racional de normas sociales de conducta. Puede establecerse que tiene su fundamento en la historia, en la conducta de todos los hombres y que las cuestiones sociales repercuten indiscutiblemente en la manera de que se va creando a diario.

¹ TORANZO VILLORO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. Porrúa. México 1990. pp. 113-116.

Otra cuestión a tratar es el hecho de que puede dividirse o clasificarse, o por el contrario conserva siempre una unidad indisoluble.²

A partir de romanos y con un criterio sistemático surgieron pensadores que lo dividieron principalmente en dos ramas, en público y privado. La fundamentación de dicha clasificación, lo encontramos en la doctrina del interés del juego, de tal forma que hay normas que tutelan el interés de la mayoría o el interés colectivo (derecho público), así como las que defienden o se refieren a los intereses personales o individuales; en otras palabras, los particulares están protegidos en sus intereses por el derecho privado.

Otras concepciones aceptan en clasificarlo en público y privado abriendo con ello una nueva división; una rama o área social.

Es en este punto donde entra el derecho laboral, materia de nuestro estudio, y como su nombre lo señala, es social porque toma en consideración a una clase débil, necesitada que a través de los años, ha crecido considerablemente y como hemos mencionado anteriormente, ha repercutido para el bienestar de los trabajadores.

² OVILLA MANDUJANO, Manuel. Teoría del Derecho. Duero. México 1999. p. 20

A juicio de estos pensadores las normas sociales reivindicadas o cuando menos procuran a las clases económicamente débiles, es social, en razón a las personas a quienes va dirigido, y lo entienden como el conjunto de normas reguladoras de las relaciones de integración de grupos determinados, uno de los cuales se considera el grupo desvalido y el otro el grupo poderoso y se pretende integrar el goce de los derechos mínimos a la parte débil.

Para ello insertamos la definición que proporciona el Maestro Miguel Villoro Toranzo:

"Derecho es un sistema racional de normas sociales de conducta, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica."³

En base a lo anteriormente expuesto podemos decir que es el conjunto de normas que regulan la vida de la sociedad. Como consecuencia de ello, puede establecerse que es un elemento fundamental para todos podamos convivir, respetándonos entre sí, bajo los límites permitidos por las leyes, cuando las mismas hayan sido creadas mediante un proceso legislativo, lo que le da ese toque de legitimidad.

³ Cfr. VILLOORO TORANZO, Miguel. Op. Cit. p. 127.

1.1.1 DERECHO LABORAL

Continuado con nuestra investigación, la definición que continuación expondremos tratara de adecuarse a nuestro estudio, misma que tiene distintas acepciones, en primer término puede entenderse como derecho laboral, del trabajo y también como parte de una nueva división que se ha venido presentando en los últimos tiempos y que es el llamado Social, como muchos de los autores le han venido a nombrar a esta nueva postura, en relación a una de las clases más desprotegidas como la es la de los trabajadores, tanto nacionales como extranjeros.

Al entrar al estudio de este punto, es necesario señalar las diversas acepciones que tiene esta palabra, y el problema que tiene dicha denominación, para resolver cual es el termino mas apropiado para designarlo.

En virtud de ellos son variás los nombres que se le han dado, es por ello que se presentaran algunas de estos, para tratar de encontrar alguna que sea afín a nuestra investigación.

El Profesor José Dávalos⁴, señala:

Legislación Industrial, esto podría explicarse por la época en que surgió, cuando empezó a nacer el poder de las industrias y consecuentemente el mal obrero. Denominación que fue utilizada principalmente por los juristas franceses, como Paul Pic, Capitain y Cuhe, misma que resulta demasiado restringida, ya que solo contempla una parte de la disciplina, a las normas emanadas del proceso legislativo, desatendiendo a las provenientes de otras fuentes, como la jurisprudencia, la doctrina y la contratación colectiva, y además porque solo contempla a la industria olvidándose de la actividad mercantil y agrícola.

Derecho Obrero: Tomando en cuenta que nuestra rama jurídica surgió por las exigencias propias de obrerismo y por constituir los obreros el objeto cardinal de su preocupación, algunos autores como Scelle, Castoreña, Álvarez y Creer, lo han denominado de esta manera, pero esta denominación también se rechaza pues es limitativa, pues hace referencia únicamente al trabajo desarrollado por el trabajador de las fabricas, comúnmente llamado obrero.

Derecho Social: Concepto que es utilizado comúnmente por los juristas españoles, García Oviedo, Martín Granizo etc, esta es una connotación

⁴ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Segunda Ed. Porrúa. México. 1999. p. 17

demasiado abstracta, redundante e imprecisa, ya que el vocablo social es demasiado amplio, ya que todo derecho es social, y considerándosele como una rama independiente del Público y del Privado, siendo el Derecho Social el genero y el Derecho del Trabajo la especie.

Derecho Laboral: Denominación que ha tenido una muy buena aceptación, inclusive se llega a utilizar como sinónimos Laboral y del Trabajo, ya que ambos conllevan el mismo significado, optándose mas por el segundo, pues bajo ese nombre se la incorporado la actual legislación.

Derecho del Trabajo: Esta es la más apropiada para la disciplina, su amplitud engloba todo el fenómeno del trabajo, bajo este nombre pueden consignarse todas las relaciones laborales. Sánchez Alvarado que aunque se ha criticado la denominación, diciendo que es demasiado amplia, en virtud de que no todo trabajador se encuentra bajo el ámbito de nuestra disciplina, es aceptada. En efecto este tiende a regular toda prestación de servicios, dado su carácter expansivo, según señala el artículo 123, en su apartado A, de la Constitución:

.....El Congreso dela Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberán expedir las leyes de trabajo, las cuales regirán: A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo

contrato de trabajo. Y continua Sánchez Alvarado, de donde se llega a la conclusión de que el Derecho del Trabajo, rige sobre cualquier prestación de servicios, cuando se preste mediante un contrato de trabajo.

Es en base a lo expuesto entendemos que puede llegar a utilizarse indistintamente la palabra Trabajo y Laboral, pues ambas se refieren al trabajador, cualquiera que sea su actividad, siempre y cuando sea mediante un contrato de trabajo.

Por ello señalaremos algunas definiciones que más se acercan a nuestra idea de lo que significa el Trabajo.

El Profesor Néstor de Buen, antes de dar su definición sobre derecho del trabajo, señala que se debe analizar en principio el concepto jurídico, siendo necesario establecer que se entiende por trabajo. Comenta que todos tenemos una idea aproximada de lo que es el Derecho de Trabajo, mismo que consideramos como sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso.⁵

⁵ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Porrúa. México 1991. p. 19

El Diccionario de la Real Academia Española, en alguna de sus acepciones lo define como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”.⁶ Haciendo hincapié, en el hecho de que no todo trabajo interesa al derecho laboral, tal es el caso del trabajo forzoso, mismo que interesa en el ámbito penal, siendo en todo caso el trabajo que se regula es el subordinado, o sea, el que se presta por una persona, a favor de otra, mediante, el pago de un salario, tal y como se señala en nuestra legislación actual.

Esto es de gran importancia, pues la idea de trabajo ha ido de la mano con el desarrollo de la sociedad, que a lo largo de la historia, se ha visto opacada por las propias actitudes del hombre, que en su afán de obtener el poder no le ha importado en la mayoría de las ocasiones crear un perjuicio a sus semejantes, y llevando esto al campo laboral, el mundo ha sido testigo de las injusticias que se han llevado a cabo en contra de la clase trabajadora, tal es el caso de la Revolución Industrial, suceso histórico de gran importancia, con el cuál los ojos de los juristas comenzaron a tomarle importancia a esta clase, la cual como ya se ha mencionado fue y es actualmente la base económica de todo Estado.

⁶ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Tomo I. Vigésima Ed. España 1989. p.p. 167-168

“Continuando con el criterio del Profesor Néstor de Buen, señala que el derecho del trabajo suele estudiarse desde dos aspectos: el individual y el colectivo, el primero se refiere a las relaciones entre un trabajador y la unidad económica, así como las relaciones entre personas una de ellas necesariamente persona física: el trabajador y la otra física o jurídico colectiva. En el segundo aspecto se refiere a las relaciones entre el trabajador y el sindicato de trabajadores, de ella nacen obligaciones y derechos recíprocos, y en segundo lugar la relación del trabajador con los demás miembros del grupo social. Esta puede ser una relación originaria, o sea, necesaria para la constitución legal del grupo, o bien, una relación derivada de su condición de miembro de grupo.”⁶

En virtud de ello continua el citado Profesor, se establece además la prestación del trabajo, es decir, que la función del derecho laboral, es principalmente la de construir una norma reguladora, de esa relación y que el trabajo, sería en rigor, el contenido de la obligación de quien debe de prestar el servicio.

“Se establece además, que las normas permitan a los trabajadores casas cómodas e higiénicas, trasladando esta obligación a la esfera del trabajador, a

⁶ Cfr. DE BUEN, Nestor. Op. Cit. pp. 29-30

otra solución de responsabilidad colectiva. En resumen no es sólo regulador sino también es tutelar".⁷

De igual manera para el Profesor Mario de la Cueva, es una acepción más amplia, se entiende como una congiere de normas que, a cambio del trabajo humano intenta realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana.⁸

Para el profesor Trueba Urbina, es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: Socializar la vida humana.

En tanto que para el Profesor Dávalos Morales, es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la Justicia social en las relaciones de trabajo.

Con las definiciones antes expuestas, podemos decir que el fin primordial del Derecho del Trabajo, es el bienestar del trabajador, pues tiende a proteger a la clase trabajadora, otorgándoles un mínimo de garantías sociales, sin perjuicio

⁷ Cfr. Ibidem. pp. 22-23

⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Decimosexta Ed. Porrúa. México. 1969. p. 263

de que estos puedan ser mejorados, todo ello dentro del ámbito jurídico, tal y como sucede en los contratos de trabajo, en dónde se establecen los mínimos que pueden darse al trabajador, pero siempre con la posibilidad de que estos aumente en beneficios de los trabajadores, y nunca en su perjuicio.

1.1.2 DERECHO INTERNACIONAL

Otro de los conceptos que trataremos en el presente capítulo, es el Derecho Internacional, y que relacionare con el Laboral, para encontrar un punto de encuentro entre ambos, en virtud de que estas dos materias actualmente tienen un impacto muy significativo en el mundo, debido a la globalización de las empresas, trayendo como consecuencia el hecho de que exista algún medio para proteger a nuestros trabajadores de las diversas disposiciones legales existentes en todo el mundo.

Como primer punto, daremos una definición de lo que debe de entenderse como Derecho Internacional, y tomamos como referencia al Profesor Carlos Arellano García, quien en su obra lo define de la siguiente manera:

“Es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones, de los Estados entre si, las relaciones de los organismos internacionales entre sí, las

relaciones de los Estados con los organismos internacionales, las relaciones de los órganos de los organismos internacionales entre sí, y con los organismos internacionales, las relaciones de los hombres que rebasan las fronteras de un Estado y que interesan a la comunidad internacional.⁹

Esta definición, concuerda con nuestras ideas, toda vez que la misma no solo se refiere a las relaciones entre los Estados, ya que también trata de aquellas que se dan entre los organismos internacionales, mismos que en todos los casos son creaciones concertadas por los propios Estados, en virtud de la necesidad de velar por los intereses de todos los sujetos de la comunidad internacional, como es el caso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo auspiciado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), y cuyo fin es proteger los derechos de todos los trabajadores, es decir que no se vean menoscabados sus derechos, en todo el mundo, así como diversas organizaciones de tipo sectorial como el es caso de la Organización de los Estados Americanos y sus organizaciones relativas a proteger los derechos de los trabajadores, tema fundamental en nuestra investigación.

⁹ ARELLANO GARCÍA, Carlos. Derecho Internacional Público Primer Curso. Cuarta Ed. Porrúa. México 2000. p. 106.

1.1.3 DERECHO LABORAL INTERNACIONAL

El punto de partida del Derecho Internacional Social, es precisamente el derecho social mexicano, cuya internacionalización tuvo lugar prominentemente, en el Tratado de Versalles, para resolver la cuestión social entre los diversos Estados signatarios del famoso documento, a través de la Organización Internacional del Trabajo, y consecuentemente en las conferencias y soberanas reuniones convocadas por la Oficina respectiva y su Consejo de Administración, en dónde emanaron las normas fundamentales esencialmente sociales, para su adopción por los países participantes, en aquellas conforme a sus disposiciones estatutarias.¹⁰

1.2 FUENTES DEL DERECHO LABORAL

“Para el Profesor Mario de la Cueva el Derecho del Trabajo es el más auténticamente humano de la historia, el único ordenamiento cuya mira exclusiva es asegurar al hombre real una existencia decorosa.”¹¹

Al comenzar con este criterio, podemos reafirmar nuestra opinión acerca del fin primordial de éste; la protección de la clase más débil, la trabajadora que

¹⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Internacional Social. Porrúa. México 1979. p. 239

¹¹ Cfr. DE LA CUEVA Mario. Op. Cit. p. 126

a lo largo de su historia siempre ha luchado por conseguir mejores condiciones de trabajo de esta situación se derivan sus fuentes, mismas que iremos desarrollando a lo largo de este punto.

La creación del Derecho cobra perfiles propios en el Derecho del Trabajo, pues la mutación constante que se da en él, determina que la función creadora del orden jurídico, se cumpla no sólo por el poder legislativo, sino también por los sindicatos obreros en los contratos colectivos de trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al resolver los conflictos económicos, dirigidos a la implantación en las empresas o ramas de la industria, de nuevas condiciones de trabajo.

Resumiendo podemos definir que las fuentes materiales o sustanciales, son los distintos elementos o datos, sociológicos, económicos, históricos, culturales e ideales, y otros que pueda entregar a la vida humana y social, que determinan las sustancias de las normas jurídicas; son los elementos o datos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de los cuales saldrán las normas para el derecho positivo. Las fuentes formales son las formas o maneras de ser que deben adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo, o con una fórmula breve: son las formas a través de las cuales se manifiesta el derecho.

En base a esto el citado Profesor Mario de la Cueva, señala que existen Fuentes Materiales o Sustanciales y Formales en el Derecho del Trabajo, las primeras se refieren según la frase de Claude Du Pasquier, en cuanto que se debe sumergirse en las profundidades de la vida social y en los misterios de la economía para sacar a la luz los datos materiales que puedan servirle como uno de los pilares del edificio y ha de procurar entrar en el alma de los trabajadores para captar los ideales del hombre. La presencia de las fuentes sustanciales se hace sentir en todo acto creador del derecho objetivo: la ley, los contratos colectivos, los convenios de la O.I.T. y la sentencia colectiva, cuando las juntas resuelven los conflictos económicos entre el trabajo y el capital, en suma, estas se presentan como el antecedente obligado para la justificación de las fuentes formales. Pero también hacen acto de presencia, en las controversias jurídicas, porque las normas de trabajo no pueden interpretarse con frialdad, ya que no valen por si mismas, sino como instrumentos de mañana y como los adelantos de la justicia social.

En tanto que las Fuentes Formales, fue en el campo del trabajo quien presento un conjunto de normas nuevas, creadas por procedimientos que se desenvolvían al margen y aun en contra de la voluntad del Estado, normas que eran la secuela de la lucha de las clases sociales por el establecimiento y la modificación permanente de las condiciones de trabajo en las empresas o ramas

de la industria. Así nacieron fuentes nuevas para el derecho como fuentes jurídicas de clase.

Tenemos una clasificación de ellas:

- La Constitución y las fuentes formales subconstitucionales. Los maestros de constitucional, afirman que la constitución es los principios, normas e instituciones, que el pueblo adopta en ejercicio de su soberanía como fundamento y motor de su orden jurídico. Según esta caracterización general, la constitución es un ordenamiento supraestatal, porque es un acto originario de la voluntad del pueblo soberano, y porque es en ella donde toman su origen y su justificación la existencia y la forma de estado, una norma suprema, que por ser creadora de los poderes públicos no puede ser tocada por ellos, porque ninguno es soberano, sino al contrario son poderes derivados.
- En segundo lugar la clasificación de las fuentes formales sunconstitucionales, que son todas las formas de creación de derecho objetivo usadas por las autoridades estatales, por el pueblo y las clases sociales.

De igual manera se tiene a las fuentes generales y particulares, ya que algunas fuentes de creación del derecho se manifiestan en todas las especies y subespecies del orden jurídico: La Ley, la Jurisprudencia y la costumbre. Pero hay otras que son el producto sobre todo de las exigencias de los estatutos nuevos, así como es el caso del derecho social, particularmente del derecho del trabajo, que no se presentan en las normas clásicas; el contrato y las sentencias colectivas.

Las Fuentes Formales Estatales y Autónomas, entendemos por derecho estatal las normas creadas por los órganos del estado y llamamos derecho autónomo a las producidas directamente por los hombres o por sus agrupaciones, sin intervención y aun en contra de la voluntad del Estado.

Subsistiendo el principio de la omnipotencia de la ley, pero fue una vez mas en el campo del trabajo quien propuso la era de la tolerancia, los sindicatos obreros reclamaron de los empresarios la negociación y contratación colectivas de las condiciones de trabajo, para todos los trabajadores de la empresa o ramas de la industria: y lo hicieron sin contar con el apoyo del Estado y frecuentemente contra su voluntad. De esta imposición nació un derecho autónomo, de y para la clase trabajadora, un derecho de clase.

Como consecuencia de ello, y abordando el criterio que da el Profesor Dávalos Morales, antes de señalar cuales son las fuentes del derecho del trabajo, debemos de entender el significado de la palabra, misma que denota el origen o principio de algo; deriva del Latín fons, fontis, que significa el manantial de agua que brota de la tierra.¹²

En la terminología jurídica la palabra presenta tres distintas acepciones, así se habla de fuentes formales, reales e históricas. Las primeras son aquellos procesos por medios de los cuales se crean las normas jurídicas. Las segundas son aquellos factores o elementos que determinan el contenido de las normas y las ultimas es decir las históricas, son aquellos elementos como libros, escrituras, inscripciones; etc, que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes.

Tradicionalmente las Fuentes Formales para el derecho son:

- La Ley
- La Costumbre
- La Jurisprudencia
- Los Principios Generales del Derecho
- La Equidad

¹² Cfr. DÁVALOS MORALES, José. Op. Cit. p. 75

Dentro de los países de derecho escrito, México entre ellos, la ley o la legislación es la más importante y rica de estas fuentes.

A continuación analizaremos las fuentes que tiene el Derecho del Trabajo, para entender su importancia y repercusión en la clase trabajadora de nuestro país.

Continuando con el criterio del Profesor Dávalos Morales Catedrático de la Facultad, señalando las fuentes formales en el Derecho del Trabajo, mismas que se plasman en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 17, que señala:

“A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a los que se refiere el artículo 6, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad.”

De la anterior enumeración escapan otras fuentes del derecho laboral, las cuales mencionaremos a continuación:

- El contrato colectivo del trabajo
- El contrato-ley
- El reglamento interior del trabajo
- El laudo constitutivo colectivo

Dentro de este tipo de regulaciones tenemos a las de derecho escrito, como lo son:

1.2.1 LA CONSTITUCIÓN

Norma fundamental del país, en ella se consagran los derechos mínimos que tiene a su favor la clase trabajadora y que habrán de respetárseles, se denominan en su conjunto garantías sociales, artículo 123.

El anterior precepto no es el único que contiene, a nivel constitucional las disposiciones sobre el trabajo, también se tienen otras en los siguientes artículos: 5,32, fracción X artículo 73, fracción VIII artículo 115 y fracción VI artículo 116.

1.2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución, a ella se refiere el artículo 133 de la Carta Magna al aludir a las leyes del Congreso de la Unión.

“Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión, que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, Leyes y Tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o Leyes de los Estados”.

1.2.3 LOS TRATADOS

De conformidad con el artículo 133, antes transcrito, y el artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo, las convenciones Internacionales, Tratados, constituyen también parte de la legislación laboral suprema del país:

“Artículo 6 LFT. Las leyes respectivas y tratados celebrados y aprobados en los término del artículo 133 de la constitución, serán aplicables a las

relaciones de trabajo en todo lo que beneficie al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia”.

Las normas implícitas; a través de ellas se va a realizar una labor de integración de Leyes, para cubrir algunas lagunas que existan en la legislación es decir, se faculta a los tribunales a colmar a falta de disposiciones que para algunas situaciones particulares pueda darse; se señala en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, como medios idóneos para lograr los siguientes:

1.2.4 LA ANALOGÍA

Este es el recurso que por excelencia se utiliza para llenar los vacíos en la legislación, la ausencia de disposiciones para casos concretos; consiste en aplicar una norma que prevea un caso semejante al que se intenta regular, y para el cual no exista disposición expresa, dando su origen a una nueva norma, que en todo caso nunca podrá exceder de los alcances al caso concreto de que se trate, a no ser que recogida por la Corte, llegue a integrar jurisprudencia obligatoria.

1.2.5 LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

El artículo 17 de la Ley, hace una triple clasificación de esta fuente formal al distinguir en primer lugar, a los que propiamente se denominan Principios Generales del Derecho, que son comunes a todas las ramas jurídicas mencionados en el artículo 14 constitucional; en segundo lugar a los principios que se derivan la constitución, de la Ley, de sus reglamentos y de los tratados y, en tercer lugar los principios que derivan del artículo 123 Constitucional.

Como acertadamente hace ver el Profesor Néstor de Buen, esta división tripartita resulta innecesaria y hasta redundante, pues la tres categoría validamente se pueden reunir en una sola, los principios generales del derecho, en su acepción primera, según al artículo 17.

1.2.6 LA JURISPRUDENCIA

Es el conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los Tribunales Federales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya funcionando en pleno o por conducto de sus Salas o por medio de los Tribunales Colegiados de Circuito; al respecto, disponen en la parte relativa los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo lo siguiente:

“Artículo 192. Las resoluciones constituirán Jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente por cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por los menos por ocho ministros, si se tratara de jurisprudencia del Pleno, o por cuatro ministros en los casos de la Jurisprudencia de la sala”.

“Artículo 193. Las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito, constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente, en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integran cada tribunal colegiado”.

1.2.7 LA COSTUMBRE

Es un uso implantado en la colectividad y considerado por esta como jurídicamente obligatorio.

Para el Profesor Mario de la Cueva a esta fuente le da una importancia mínima, en cuanto que es un proceso demasiado lento para lograr a favor de la clase trabajadora, mayores beneficios que los obtenidos a través del proceso legislativo.

Sin embargo en las empresas, sucede con frecuencia por descuido o negligencia de los funcionarios, se crean derechos que el patrón se ve obligado a respetar cuando los trabajadores con razón, los defienden como costumbre. Será la Junta de Conciliación y Arbitraje la que en cada caso, tomando en consideración las circunstancias particulares determinen si se trata de una costumbre.

1.2.8 LA EQUIDAD

Indica el profesor de la Facultad de Derecho Baltazar Cavazos que la equidad es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto, aplicando la justicia a los casos individualizados y considerando a la justicia como el género y a la equidad como la especie.

Las Fuentes Formales Especiales en el Derecho del Trabajo

1.2.9 EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

“Artículo 386: Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o una o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según

las cuales debe prestarse el trabajo el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

En el se sintetizan los esfuerzos y las inquietudes de los trabajadores organizados en sindicatos, rompe con cualquier privilegio del patrón a favor de uno o de algunos trabajadores y las condiciones de trabajo se aplican con sentido de igualdad a todos los trabajadores. Es la democratización de las condiciones e trabajo en la empresa.

1.2.10 CONTRATO LEY

Esta fuente se denomina convención colectiva obligatoria o contrato colectivo obligatorio, y constituye teóricamente la figura que de manera más legítima consagra los fines más importantes de nuestra disciplina, ya que a través de ellas no solo se otorgan los beneficios mayores que, con el carácter de norma se pueden conceder a los trabajadores, sino que, además, por medio de el se establece el mayor trato de igualdad que entre los trabajadores puede darse, de ahí que esta fuente tenga una mayor jerarquía que el mismo contrato colectivo de trabajo.

1.2.11 EL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO

Determina el artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo: Es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia de reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Esta fuente formal ha sido considerada, como tal por una pequeña parte de la doctrina, y esto con algunas restricciones en virtud de que, con propiedad, el reglamento interior del trabajo de manera general no crea por medio de sus disposiciones, nuevos beneficios para los trabajadores y su función es facilitar la exacta observancia de algún ordenamiento, como puede ser la misma ley o incluso los contratos colectivos de trabajo, los contratos ley, que también poseen tal carácter.

1.2.12 EL LAUDO CONSTITUTIVO COLECTIVO

Se trata de las relaciones dictadas por los Tribunales del Trabajo, Juntas de Conciliación y Arbitraje, en ocasión de los conflictos colectivos de carácter económico que se someten a su conocimiento y solución, y cuyo laudo tiene como consecuencia el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo en una empresa o rama de la industria, de manera semejante a lo que se hace por conducto de una ley; por tal motivo se les ha otorgado el carácter de fuente formal del derecho del trabajo.

Por último el profesor Cavazos Flores comenta, que en cuanto a las normas de trabajo que están en posibilidad de contener mayores beneficios que los consignados en la Constitución; atendiendo a lo señalado, son, en orden de ascendente de importancia:

- La Ley Federal del Trabajo
- El contrato individual
- El contrato colectivo
- El contrato Ley.

De lo antes expuesto señalamos que las fuentes del Trabajo, son aún de las mencionadas en nuestra Carta Magna, así como en los Tratados Internacionales, mismos que deben de estarse a lo establecido en el artículo 133 Constitucional, aquellas que en base a las relaciones de trabajo se presentan en el desarrollo de sus actividades cotidianas como es la costumbre, así como las que se van forjando con motivo de buscar siempre mayores beneficios para tener mejores condiciones de trabajo como es el caso de los contratos colectivos de trabajo y de igual manera en los llamados contrato-ley, de todo ello se desprende que en materia del trabajo, hay varias figuras que pueden denominarse fuentes, siempre con la finalidad como ya hemos expuesto de buscar mejores condiciones de trabajo, con el fin de alcanzar objetivos para que los trabajadores desarrollen de forma factible sus actividades dentro de la empresa, establecimiento o cualquier lugar donde presten sus servicios, viéndose reflejado en la obtención de mejores prestaciones, instalaciones confortables, y un interminable número de beneficios, tanto para la empresa o industria, como para los trabajadores en general.

1.3 FUENTES DEL DERECHO INTERNACIONAL

De igual manera la clasificación que se da a las fuentes en materia laboral son las utilizadas en el Derecho Internacional, es decir formales, reales e

históricas. En base a lo señalado por el Profesor Carlos Arellano García, son principales en el ámbito Internacional Público:¹³

- Los Tratados Internacionales
- La costumbre Internacional
- Principios Generales del Derecho

Y como auxiliares lo son la Jurisprudencia y la Doctrina, es decir aquellas que permiten descubrir y conocer las fuentes principales que establecen las reglas de conducta, en tanto que las principales, son aquellas que permiten la creación de normas jurídicas por si solas.

Continuando con la exposición del citado profesor, señala que pueden clasificarse en expresas, como en el Tratado Internacional porque el consentimiento de cada Estado se exterioriza con claridad y precisión, y en tácitas como en la costumbre, porque el consentimiento se deriva de la conducta de los Estados, pero no se expresa abiertamente.

El artículo 38 del Estatuto de la Corte Internacional de Justicia, le corresponde el honor de establecer un dispositivo de enorme trascendencia actual, pues esboza las fuentes del Derecho Internacional Público:

¹³ Cfr. Arellano García Carlos. Op.Cit. p. 182

“Artículo 38.

1. La Corte, cuya función es decidir conforme al derecho internacional las controversias que les sean sometidas, deberá aplicar:

a) Las convenciones internacionales, sean generales o particulares que establecen reglas expresamente reconocidas por los Estados litigantes.

b) La costumbre internacional como prueba de una práctica generalmente aceptada como derecho.

c) Los principios generales del derecho reconocidos por las naciones civilizadas.

d) La decisiones judiciales y las doctrinas de los publicistas de mayor competencia de las distintas naciones como medio auxiliar para la determinación de las reglas de derecho, sin perjuicio de los dispuesto por el artículo 59.

2. La presente disposición no restringe la facultad de la Corte para decidir un litigio ex aequo et bono, si las partes así lo convienen”.

1.3.1 LOS TRATADOS

En opinión del profesor Arellano García, la fuente más importante en el derecho Internacional Público, son los tratados, ya que, en ellos, obra el

consentimiento expreso de los estados partes en su carácter de altas partes contratantes.

Los tratados internacionales tienen la virtud de concretar, con precisión y claridad, por escrito las normas jurídicas internacionales que vinculan a los Estados contratantes.

La relevancia que corresponde a los tratados internacionales esta reconocida en el preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas, cuando se asevera la decisión de los pueblos tendientes a crear condiciones bajo las cuales puedan mantenerse la justicia y el respeto de las obligaciones emanadas de los tratados y de otras fuentes de derecho internacional.

Por otra parte en la misma Carta de la Naciones Unidas, en el inciso a) del párrafo primero del artículo 13, se destaca la importancia de los tratados, cuando se menciona la codificación del derecho internacional:

1. La Asamblea General promoverá estudios y hará recomendaciones para los fines siguientes. A) Fomentar la cooperación internacional en el campo político e impulsar el desarrollo progresivo del derecho internacional y su codificación.

A partir de la creación de la Naciones Unidas, se ha incrementado notablemente la celebración de los tratados internacionales, en materias tan variadas, como la política, comercio, economía, administración, científicas, laborales entre otras, así como en la creación de organismos internacionales, conservación de la paz, alianzas, integración económica, por mencionar algunas.

Todo ello nos da una idea de la importancia que tienen estos para mantener buenas relaciones con los demás estados, siempre con la finalidad de conseguir mejoras en todos los aspectos, tal es el caso de la creación de la Organización Internacional del Trabajo, la cual es auspiciada por la Organización de las Naciones Unidas, quien tiene como encargo velar por los derechos de los trabajadores en todo el planeta, llevando a los Estados en la mayoría de las ocasiones a que adecuen sus legislaciones internas de conformidad con las normas, acuerdos, que de ella derivan, sin contravenir por supuesto el derecho interno de cada Estado.

1.3.2 LA COSTUMBRE

La manera más espontánea que tiene el conglomerado humano de crear una norma jurídica es aquella que la sociedad realiza reiteradamente de una conducta porque la considera obligatoria.¹⁴

¹⁴ Cfr. *Ibidem.* p. 191

Los juristas internacionales hablan de una costumbre, cuando se ha desarrollado o definido y aún continuo hábito de llevar a cabo ciertos actos con la convicción de que con arreglo al Derecho Internacional. son obligatorios o justos. Por otra parte, hablan de un uso cuando el hábito de realizar determinadas acciones se ha ido estableciendo sin que existiese la convicción de que estos actos son obligatorios o justos conforme al derecho internacional.

La costumbre esta concebida en el artículo 38 del Estatuto de la Corte Internacional de Justicia de la siguiente manera:

- a) "La costumbre internacional como prueba de una práctica generalmente aceptada como derecho".

La costumbre puede ser general cuando la norma consuetudinaria se ha extendido por la mayoría de los Estados que forman la comunidad internacional y es regional cuando la norma consuetudinaria sólo se ha generado para los Estados de cierta porción del globo terráqueo. Por supuesto que pueden realizar conducta integradora de la costumbre los organismos internacionales.

Con el comentario que tiene para tal efecto del Profesor Hérmilo López Bassols, catedrático de la Facultad de Derecho, se compone de dos elementos:

la *reiterato consuetuda*, consistente en la práctica de los Estados, y la *opinio iuris sive necessitatis*, que es la convicción de los sujetos de que esas conductas son jurídicamente obligatorias.¹⁵

Podríamos decir que la costumbre como fuente del derecho internacional, es un elemento principal siempre que cumpla con los requisitos de aceptación general por los estados, y la cual no debe de ir en contra de los señalado en algún tratado o en ordenamientos internos de cada país.

1.3.3 LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

Continuando con la opinión del profesor Arellano García, son aquellas directrices postulados, producto de la reflexión lógica jurídica, que orientan a la realización de los valores jurídicos, principalmente, justicia, seguridad, bien común y orden.

De igual manera señala que son conceptos jurídicos fundamentales, es decir que son por su validez universal se preservan a través del tiempo y por lo tanto constituyen una fuente formal desde el momento que sirve de base a la creación de normas jurídicas, bien generales o individualizadas. Desempeñan

¹⁵ LÓPEZ BASSOLS, Hermilo. Derecho Internacional Público Contemporáneo e Instrumentos Básicos. Porrúa. México 2001. p. 48

una magnífica misión complementaría del orden jurídico, bien nacional o internacional.

Un comentario a nuestro pensar muy acertado aquel realiza el profesor López Bassols, al señalar que su función primordial es la subsidiariedad, lo que significa que serán utilizados por los órganos jurisdiccionales, sean arbitrales o judiciales, para la solución de una controversia internacional solamente cuando haya lagunas o insuficiencias en las fuentes formales primarias. Así se evita el *non liquet*, es decir cuando el tribunal internacional no encuentre un tratado o costumbre aplicado al caso, o bien como segunda función cuando ayuda a la interpretación de las normas convencionales o consuetudinarias cuyo significado para el caso sea discutible.

De ello se desprende que tiene su tendencia a buscar los valores jurídicos, que sean aceptados plenamente por toda la comunidad internacional, tomando también en cuenta que existen principios de derecho internos que han sido recogidos por el Internacional a través de los tratados internacionales, fuente que ya hemos expuesto, quedando asentando la importancia que tienen estos al momento de plasmar las normas con el carácter de obligatoriedad para los Estados signantes, en una segunda reflexión con los principios se trata de cubrir los huecos dejados por los creadores de las normas generales, de ahí que

las omisiones de los legisladores tanto internos como externos, mayores serán los principios generales del derecho que habrán de hacerse uso para resolver los problemas jurídicos concretos al ejecutarse las normas jurídicas. Sirviendo como complemento a razonamientos que tienen como base normas consuetudinarias o convencionales.

En la mayoría de los casos en los cuales se han utilizado estos principios dentro las resoluciones que se han pronunciado, se ha tomado en cuenta el derecho interno, ya que al ser un ordenamiento más completo que el internacional, es un complemento importante para resolver las controversias internacionales, en virtud de lo expuesto con antelación, su fin es cubrir esos vacíos que en los tratados o en la costumbre no llegue a establecerse una forma de solución de esos controversias.

1.3.4 DECISIONES JUDICIALES

Al no ser consideradas en el artículo 38 del Estatuto de la Corte Internacional como fuentes formales, si no auxiliares, entonces debe de entenderse que son subsidiarias y sirven para determinar el contenido de normas existentes o interpretar su significado.

Podríamos en entonces, que consiste en principio en la sentencia válida de un tribunal internacional cuya decisión sirve para dirimir una controversia internacional, es obligatoria para las partes en conflicto como norma individualizada, pero no tiene carácter obligatorio hacia terceros Estados, o para ser aplicada analógicamente a conflictos con características similares.

Aunado a ello y continuando con la exposición que hace el Profesor López Bassols, que en teoría la jurisprudencia no es fuente en la práctica en ciertos casos el juez no se ha limitado a interpretar o aplicar normas internacionales preexistentes, sino que en busca de seguir sus decisiones previas e insertar cierta certidumbre en un proceso normativo, y lo ha hecho de dos maneras:¹⁶

- a) Decidiendo conforme a la propia convicción del juez de lo que tiene que aplicarse, siendo un catalizador de una norma que contribuye decisivamente a su nacimiento; y
- b) El Juez induce un principio general de Derecho interno, lo amasa, formula y elabora, con lo que le da vida en la esfera internacional, y por consecuencia puede considerarse como una labor más allá de la mera aplicación e interpretación de las normas existentes.

¹⁶ Cfr. *Ibidem*. p. 50

Con todo ello, consideramos que es de gran relevancia pues aunque no sea tomada como fuente principal sirve como complemento al derecho internacional, aún cuando estas decisiones tienen un carácter limitativo pues solo son obligatorias para las partes en conflicto son de gran ayuda, pues se tienen como antecedente para resolver una controversia futura que llegue a presentarse en el ámbito internacional.

1.3.5 LA DOCTRINA

Al igual que la fuente anterior, misma que consiste en los trabajos que realizan los investigadores, redactores de artículos y libros sobre el tema, así como otros comentaristas privados, analógicamente puede considerarse a los proyectos, informes y memoranda de la Comisión Internacional de Naciones Unidas, así como el trabajo de otras instituciones prestigiadas en el área de Derecho Internacional como serían los documentos emanados del Harvard Research Institute o del Instituto de Derecho Internacional.¹⁷

Actualmente su importancia reside en que es un valor de prueba o factor de revelación de normas de Derecho Internacional, y que es un método para descubrir lo que es el derecho en algún punto en particular, más que se una fuente de normas. Específicamente sirve para descubrir la práctica regional o

¹⁷ Cfr. *Ibidem*, p. 52

postura de los Estados en particular, y para saber si existe la obligatoriedad jurídica sobre un acto determinado, también aclara la existencia, contenido y oponibilidad de las normas consuetudinarias.

1.4 DERECHO DERIVADO

El Derecho Derivado Comunitario, conforme a lo que mencionan los estudiosos del Derecho, como es el caso del español Miguel Colina Robledo, señala que está constituido por una serie de instrumentos jurídicos emanados de las Instituciones Comunitarias; Consejo, Comisión y Parlamento Europeo.¹⁸

Los instrumentos normativos típicos son de dos clases:

- a) Obligatorios o vinculantes: Reglamentos, Directivas y Decisiones.
- b) No obligatorios o no vinculantes: Recomendaciones, Dictámenes o Informes y Resoluciones.

¹⁸ COLINA ROBLEDO, Miguel, y Otros. Derechos Social Comunitario. Tirant Lo Blanch. Valencia, España. 1991

1.4.1 LOS REGLAMENTOS

Son propias y verdaderas leyes comunitarias. Se tratan de disposiciones emanadas del Consejo, rara vez de la Comisión, de carácter general, obligatorias en todas sus partes y directamente aplicables en todos los Estados Miembros, en último término por los Tribunales de estos. Los hay de base, desarrollan las bases de los Tratados Básicos, y de ejecución, condicionados estos últimos a los anteriores.

La aplicabilidad directa significa que poseen vigencia en el ordenamiento interno sin necesidad de norma nacional de desarrollo. Ahora bien no todos los Reglamentos contienen preceptos suficientemente definidos: los hay de carácter programático que no podrán ser aplicados directamente sin una norma nacional de desarrollo por su propia naturaleza. En todo caso, los Reglamentos no aceptan cláusulas de dispensa temporal o de reserva.

Los Reglamentos entran en vigor en la fecha que ellos fijen, o en su defecto, a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas en las distintas lenguas oficiales, provocando la inaplicación de las normas internas contrarias.

1.4.2 LAS DIRECTIVAS

Son también normas obligatorias comunitarias. Se trata de disposiciones de carácter general, emanadas del Consejo, que vinculan a todos los Estados Miembros respecto al resultado a alcanzar, si bien dejan en libertad a éstos respecto a la forma y medio de obtenerlos.

No son en principio directamente aplicables, ya que necesitan una norma nacional de desarrollo. Su finalidad principal es la de armonizar las legislaciones, esto es, conseguir unos resultados iguales aunque la forma y medios para alcanzarlos se determine en cada país de una manera diferente. Por tanto no dan lugar a una normatividad estrictamente idéntica y, menos aún, a una normatividad común internacional. En algunas ocasiones, la Directiva es muy flexible para dar cabida a las peculiaridades de cada país. En otras, en cambio, dan lugar a una normatividad prácticamente uniforme.

En cuanto a la cuestión de si una Directiva Comunitaria puede ser desarrollada a nivel nacional por la propia Constitución sin necesidad de promulgar una ley interna, la Sentencia del Tribunal Comunitario de 21 de mayo de 1985 (Asunto Comisión contra República Federal Alemana), ha sentado la opinión de que un principio constitucional de aplicación directa ante los

tribunales, pese a su falta de claridad, certeza y concreción, constituye una garantía adecuada, para la recepción de una Directiva en el Derecho Interno.

Téngase en cuenta que en materia social se prevé una igualación en el progreso, los Estados miembros convienen en la necesidad de promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso.

La Jurisprudencia del Tribunal Comunitario admite excepcionalmente la aplicabilidad directa de una Directiva, cuando se den las circunstancias siguientes: Que la Directiva contenga una regulación autosuficiente y susceptible de ser aplicada de ser aplicada por los Tribunales, por lo detallado de los derechos establecidos, En todos aquellos casos en que las disposiciones de una Directiva aparecen, desde el punto de vista de su contenido como incondicionales y suficientemente precisas tales disposiciones podrán ser invocadas a falta de medidas de aplicación adoptadas dentro de plazo frente a toda disposición nacional no conforme a la Directiva, o incluso en la medida en que definen por naturaleza los derechos de los particulares que pueden invocarse frente al Estado.

Que la Directiva haya fijado un plazo a adaptar el ordenamiento estatal comunitario y el Estado o no haya hecho la adaptación o lo haya hecho contrariando la Directiva.

Las Directivas entran en vigor a partir de la notificación a sus destinatarios, esto es, los Estados Miembros. Su publicación en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas tiene un simple valor informativo.

a) Las Decisiones

Son actos de carácter particular, dirigidos a uno o varios particulares o a uno o varios Estados miembros, emanados del Consejo o de la Comisión, obligatoria en todas sus partes y vinculantes sólo para sus destinatarios, a diferencia de las Directivas. Las Decisiones entrarán en vigor a partir de la notificación a sus destinatarios a diferencia de los Reglamentos, sin necesidad de publicación en el Diario Oficial.

Las Decisiones dirigidas a los Estados Miembros, necesitan de una norma nacional de desarrollo. El Tribunal de Justicia Comunitario ha aceptado, sin embargo, la eficacia directa de esas decisiones asunto F. Grad. 1970, argumentando que resultaría incompatible con el efecto vinculante atribuido a las Decisiones, el que los destinatarios pudiesen excluirse de la obligación que

les imponen; naturalmente siempre establezcan obligaciones claras, concretas y no condicionadas.

1.4.3 INSTRUMENTOS JURÍDICOS NO OBLIGATORIOS

a) Las Recomendaciones

Del mismo carácter que las adoptadas por la OIT, no poseen naturaleza vinculante u obligatoria y tratan tan sólo de fomentar una política de armonización legislativa entre los Estados Miembros, difiriendo así de las Directivas. Son Dictadas por el Consejo o por la Comisión. Los destinatarios puedan ser tanto los Estados como las empresas.

b) Los Dictámenes

Informes, tampoco son obligatorios, tienen si cabe, un rango inferior al de las Recomendaciones. La distinción entre éstas y los Dictámenes no resulta fácil. El Dictamen posee un contenido, aún más difuso e incorrecto que la Recomendación, viniendo a ser la expresión de una afirmación sobre una materia. Así por ejemplo, una Recomendación podrá fijar una jornada semanal de 40 horas

mientras que un Dictamen aconsejará tan sólo reducir el tiempo de trabajo. Los Dictámenes o Informes emanan de la Comisión.

c) Las Resoluciones:

Son adoptados generalmente por el Consejo o por el Parlamento para manifestar una intención o una voluntad precisas sobre un punto determinado. Son instrumentos a caballo entre lo obligatorio y lo recomendado. No son propiamente normas sino tan sólo la afirmación de la voluntad de cumplir una norma preexistente. En todo caso, habrá que estar a las normas internas reguladoras de las distintas Instituciones Comunitarias.

1.5 LEYES, TRATADOS Y SU JERARQUIA EN EL DERECHO INTERNO

El agravamiento de los problemas sociales y económicos de un país, los convierte en un gran reto para el Estado, pues debe de tomarse en cuenta que la acción gubernamental es el bienestar de las población. Esto es de gran importancia toda vez que al momento en que se celebran todo los tratados, acuerdos o convenios, debe de considerarse a los habitantes, para encontrar una forma de obtener mejores beneficios para ellos; observando en todo momento nuestra estructura jurídica.

Este punto es muy importante, pues en base a ello la presente investigación trataremos de mostrar nuestro marco jurídico y analizaremos la jerarquía de los tratados y los convenios celebrados por nuestro país respecto a nuestras leyes internas; dando una visión general en cuanto a la celebración y la regulación de los mismo dentro de nuestro entorno jurídico.

Comenzaremos con las bases constitucionales, para la celebración de los tratados, para tal efecto el fracción X del artículo 89, establece lo siguiente:

“Art. 89.- Las facultades y obligaciones del presidente son las siguientes:

X.- Dirigir la negociaciones diplomáticas y celebrar tratados con las potencias extranjeras, sometiéndolos a la ratificación del Congreso Federal”.

“Artículo 76.- Son facultades exclusivas del Senado:

I.- Analizar la política exterior desarrollada por el Ejecutivo Federal, con base en los informes anuales del Presidente de la Republica, y el Secretario del despacho correspondiente rindan al Congreso: además, aprobar los tratados internacionales y convenciones diplomáticas que celebre el Ejecutivo de la Unión”.

De conformidad con los preceptos transcritos, es claro que la celebración de tratados internacionales es una facultad del Presidente de la República, que requiere la concurrencia de la Cámara de Senadores, para su aprobación.

Es importante destacar que el poder legislativo en la celebración de tratados internacionales, es limitada, toda vez que no es una facultad del Congreso de la Unión, sino únicamente del Senado.

Por otra parte, el artículo 15 Constitucional dispone, lo siguiente:

"Art. 15.- No se autoriza la celebración de tratados para la extradición de reos políticos, ni para la de aquellos delincuentes del orden común que hayan tenido, en el país donde cometieron el delito, la condición de esclavos; ni de convenios o tratados en virtud de los que se alteren las garantías y derechos establecidos por esta Constitución para el hombre y el ciudadano".

De los preceptos transcritos, se concluye que los tratados internacionales no pueden desconocer o violentar los derechos ciudadanos y garantías individuales que establece nuestra constitución.

Asimismo, la fracción I del artículo 117 de la misma Constitución establece que:

"Art. 117.- Los Estados no pueden, en ningún caso:

I.-Celebrar alianza, tratado, o coalición con otro Estado ni con las potencias extranjeras. "

De lo anterior se desprende que los tratados internacionales son de orden federal, no pudiendo ser celebrados por las entidades federativas.

Para la celebración de los Tratados, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 2 de enero de 1992, la LEY SOBRE LA CELEBRACION DE LOS TRATADOS, la que tiene por objeto regular la celebración de los Tratados y acuerdos interinstitucionales en el ámbito internacional, estableciendo en su artículo 2 que se entiende por Tratado: El convenio regido por el Derecho Internacional Público, celebrado por escrito entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y uno o varios sujetos de derecho internacional público, ya sea que para su aplicación requiera o no la celebración de acuerdo en materias específicas, cualquier que sea su denominación, mediante el cual los Estados Unidos Mexicanos asumen compromisos.

El Artículo 4 de la ley de referencia, establece que los tratados, para ser obligatorios en el territorio nacional deberán haber sido publicados previamente en el Diario Oficial de la Federación.

Para ello analizaremos la jerarquía e interpretación de los Tratados dentro de nuestro marco jurídico:

El Art. 133 Constitucional establece lo siguiente:

" Art. 133.- Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los Estados".

En virtud de la presente disposición, los tratados internacionales son una ley de orden federal, con igualdad de rango jerárquico a las leyes emanadas del Congreso de la Unión.

Ante una misma jerarquía es muy probable que nos enfrentemos a un posible conflicto de leyes, ya que pueden ambos instrumentos reglamentar una misma situación, con consecuencias diversas, cuestión que trataremos mas adelante durante el desarrollo de nuestra investigación.

Sobre este punto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha indicado lo siguiente:

LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES TIENEN LA MISMA JERARQUIA NORMATIVA.- De conformidad con el artículo 133 de la Constitución, tanto las leyes que emanen de ella, como los tratados

internacionales, celebrados por el Ejecutivo Federal, aprobados por el Senado de la República y que estén de acuerdo con la misma, ocupan ambos el rango inmediatamente inferior a la Constitución en la jerarquía de las normas en el orden jurídico mexicano. Ahora bien, teniendo la misma jerarquía, el tratado internacional no puede ser criterio para determinar la constitucionalidad de una ley ni viceversa. Por ello, la Ley de las Cámaras de Comercio y de las de Industria no puede ser considerada inconstitucional por contrariar lo dispuesto en un tratado internacional."

Amparo en revisión 2069/91.- Manuel García Martínez.- 30 de junio de 1992,- Mayoría 15 votos.- Ponente: Victoria Adato Green.- Secretario: Sergio Pallares y Lara. El tribunal Pleno en su sesión privada celebrada el martes diecisiete de noviembre en curso, por unanimidad de dieciocho votos México, Distrito Federal, a dieciocho de noviembre de mil novecientos noventa y dos.

El artículo 133 nos presenta una cuestión, los tratados son también norma fundamental o no, ya que el problema existe cuando hay una contradicción entre una ley constitucional y un tratado por ser de la misma jerarquía.

Quedando en ello estipulado que los tratados tienen una jerarquía por debajo de nuestra Carta Magna, y del mismo modo tienen la misma jerarquía que nuestras leyes federales, pues dentro de nuestro marco legal no se señala

el nivel jerárquico que ocupa cada uno de los ordenamientos jurídicos que la componen, en consecuencia podría decirse que será función del interprete atribuir el lugar que ocupa o bien negarle un lugar alguno.

Al respecto de lo anteriormente puntualizado, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se parta del criterio que había venido sosteniendo, al resolver en un caso concreto: el amparo en revisión 1475/98, promovido por el Sindicato Nacional de Controladores de Transito Aéreo. En dicho asunto se resolvió que debería de privar la aplicación del convenio 87 de la OIT, que se refiere a la libertad sindical, sobre las disposiciones contenidas en la Ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; y se determino que los tratados internacionales se ubican jerárquicamente por encima de las leyes federales, en un segundo plano respecto de la Constitución Federal.

Sin duda el argumento esgrimido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se admite el criterio de que los tratados intencionales son jerárquicamente superiores a las leyes federales, pero son inferiores respecto a nuestra Constitución.

Por otra parte, el profesor Sepúlveda afirma que una norma posterior deroga el tratado a que se refiere, porque se supone que el legislativo conocía ese tratado y tiene la intención de anularlo; en estos casos la responsabilidad

internacional recae sobre el ejecutivo. Un punto que trataremos durante nuestra investigación.

1.6 ESTADO

Para iniciar el análisis de este punto es necesario saber el significado que denota este concepto. La palabra Estado etimológicamente tiene varias acepciones, proviene del vocablo latino status que significa situación, posición o condición en que se encuentra un apersona o una cosa.

El profesor Andrés Serra Rojas, se refiere a este como un orden de convivencia de la sociedad políticamente organizada, en una institución o ente publico superior, soberano y coactivo.

Tiene elementos constitutivos como lo son: la población, el territorio y la soberanía, como un ordenamiento jurídico que ejerce tres generales. Kelsen,¹⁹ hace de este un ordenamiento jurídico, el poder soberano se vuelve al poder de crear y aplicar el derecho (normas vinculantes) en un territorio, hacia el pueblo, poder que recibe su validez de la norma fundamental y de la capacidad de hacerse valer recurriendo en ultima instancia (coacción) de la cual tiene el monopolio y la exclusividad, y en consecuencia por el hecho de no ser solamente legitimo sino eficaz.

¹⁹ Kelsen, Hans. Teoría Pura del Derecho. Sexta Ed . Porrúa. México. 1999. p. 24

La ordenación jurídica a través de un poder de mando es el elemento formal, mientras que la población y el territorio son los elementos materiales del estado, en el que convergen los elementos formativos, es decir los anteriores a su creación como persona moral o jurídica, los cuales serían la población y territorio; y los elementos posteriores a su formación, y que son indispensables para que se cumplan sus finalidades esenciales, siendo el poder público y el gobierno, las manifestaciones del poder soberano y el orden jurídico.

Entonces para que se puede hablar de un Estado como tal es necesario que se presenten algunos elementos:

1. Población
2. Territorio
3. Soberanía

1.6.1 POBLACIÓN

Empezaremos a hablar del primero de los elementos por el cual esta formada la base sociológica de todo Estado. El pueblo o como también se le conoce población, es un grupo humano natural, integrado por una o varias comunidades nacionales y que tienen asiento por una o varias comunidades

nacionales y que tienen su asiento permanente en un territorio determinado. Sin embargo una simple suma de ciudadanos, una muchedumbre humana sin orden alguno, ni unión física o moral, no puede constituir un pueblo, tiene que ser un cuerpo unido por hombres, por una especial voluntad o común consentimiento en un vínculo denominado sociedad para ayudarse mutuamente en orden a un fin específico, de carácter político.

Entonces para que un Estado sea considerado como tal es necesario que exista un número considerable de hombres de características homogéneas, los cuales deben de repartirse el trabajo y mantener cierta variedad de condición de vida, que permitan denominar como una clasificación mixta dentro de la sociedad. Antes de formar parte del Estado, los seres humanos están vinculados entre sí por vínculos de familia y de parentesco, de lengua y de religión, de vecindad y de municipio, de profesión y de clase, de relaciones de negocios comerciales; en suma, el fenómeno de la interdependencia social en todas sus formas.

Aunado a ello se encuentra la idea de la Nacionalidad, mismo que se emplea también como criterio racional o natural de reparto de la población, tomando en cuenta este criterio se agruparían los hombres de acuerdo con la nacionalidad que tienen, presentándose el problema de determinar en que consiste este

termino, ya que hay diversas corrientes doctrinales que tratan de explicarlo. Para ello podemos partir del análisis de otros conceptos sin los cuales no podríamos comprender en su totalidad dicho concepto

1.6.2 TERRITORIO

Otro de los elementos materiales para que se forme el Estado es aquella parte de la superficie terrestre que forma el asiento natural de la sociedad humana y que conocemos con el nombre de territorio. Podemos concebirlos también como la porción de espacio en donde el Estado ejerce su poder, es el lugar en donde reside la población estatal, es el elemento físico, necesario para la vida de este.

Existen agrupaciones humanas en las que este elemento no es de gran importancia, por ejemplo las iglesias, las organizaciones internacionales, entre otras, pero tratándose del Estado, es un elemento de primer orden, que colocado al lado del elemento humano en cuanto a su presencia es imprescindible para que surja y se conserve el Estado.

Los hombres llamados a componer el Estado, deben de permanecer establecidos en un suelo, suelo que se llama patria; que deriva de dos vocablos

latinos: *terra patrum* (tierra de los padres). La formación estatal misma supone un territorio. Sin la existencia del territorio no podría haber Estado.²⁰

Comprende además de la superficie terrestre, el subsuelo, la atmósfera y el mar territorial, comprendiendo el mismo la plataforma continental. Su extensión no tiene trascendencia, lo importante es que exista ese territorio, la mayor o menor extensión territorial y la abundancia o escasez de los bienes materiales en el mismo, determinaran su mayor o menor extensión e incluso tendrá repercusiones en lo que se refiere en las formas de los Estados, en su mayor o menor riqueza o poderío, pero no son esenciales a la existencia de este en determinada cantidad. Siempre han existido estado ricos y pobres, grandes y pequeños, pero Estados al fin y al cabo.

El territorio tiene dos funciones: una negativa y una positiva. La primera de ellas, en cuanto a que circunscribe, en virtud de las fronteras, los límites de la actividad estatal y pone un dique a la actividad de los Estados extranjeros dentro del territorio nacional. Estos límites se encuentran establecidos por el Derecho Internacional. Y del mismo modo por una autonomía sujeta naturalmente a las contingencias históricas y a la convivencia con otros Estados. En tanto que su función positiva, que consiste en constituir el asiento físico de su población, la fuente fundamental de los recursos naturales que la misma

²⁰ PORRUA PEREZ, Francisco. Teoría del Estado. Trigésima Cuarta Ed. Porrúa. México 2001. p. 277

necesita y el espacio geográfico donde tiene vigor el orden jurídico que emana de la soberanía del Estado. Para realizar su misión y sus fines, tienen la necesidad de un territorio, es decir, de una porción determinada del suelo que le proporcione los recursos necesarios para satisfacer las necesidades materiales de su población. Esta obligación que tiene el Estado de proporcionar los medios necesarios a su población es una de sus obligaciones específicas. El estado dentro de su territorio, está capacitado para vigilar a los habitantes que se encuentren dentro del mismo, el dominio de un espacio determinado le permite controlar a la población del mismo estado. Por otra parte en el aspecto internacional, goza de la exclusividad con que posee su territorio y en caso de invasión puede defenderlo de acuerdo a sus posibilidades militares. El estado que pierde su territorio desaparece, pues ya no tiene espacio donde hacer valer su poder, del territorio depende también su independencia frente al extranjero. Por lo tanto concluimos que el Estado tiene derecho sobre su territorio.⁵

De los elementos ya expuestos podemos decir que no se podrá hablar de un Estado como tal, si no hay una población y un territorio, pues como ya lo mencionamos con anterioridad se necesita de la interacción de las personas, de su convivencia en conjunto, siempre y cuando se tenga un lugar físico, una porción de tierra donde puedan desarrollar sus actividades, se podrá hablar de un Estado, para la existencia de este. Sin olvidar desde luego el Poder que debe

⁵ Cfr. *Ibidem*. p. 279

de ejercerse sobre la población la cual esta subordinada dentro de un orden jurídico, ya que el poder significa la posibilidad que posee una persona o grupo de personas para influir en el comportamiento de otras en base a las propias intenciones, es decir es aquella relación social, mediante la expresión explicita de su voluntad, que llevan implícitas un orden.

1.6.3 SOBERANIA

Este concepto a lo largo de la historia ha tenido una evolución, aunque no había una definición como tal, desde los tiempos de Roma, ya se hablaba de ella aunque de manera somera, ya que se consideraba al pueblo, como la fuente de todos los poderes públicos.

Es hasta la Edad Media, pues en esa época sucedieron acontecimientos históricos, fundamentalmente la lucha entre los distintos poderes sociales, que hicieron indispensable que se elaborase una doctrina jurídica para tratar de dirimir en favor de uno o de otro poder de los que entraban en la lucha, esa característica que es la soberanía como poder supremo.

En el pensamiento de Juan Bodin o Bodino que vivió en el año 1530 a 1591, o sea, en pleno siglo XVI, define a la Republica es decir al Estado, en virtud de

dos elementos: uno de ellos constituido por el grupo, por el elemento humano que forma una comunidad, el otro lo encontramos en su definición es el poder soberano, bajo el cual se encuentra sometido. El aporte original de Bodino es el concepto específico de soberanía, como cualidad esencial de un Estado, solo es Republica, es decir Estado, aquella que tiene un poder soberano, y define a esté diciendo que es la potencia absoluta y perpetua de una Republica. Es una fuerza, merced a cuya posesión se asegura la unidad del estado y se mantiene su existencia como un cuerpo político independiente, teniendo ese poder las características de ser legalmente supremo y perpetuo. Además precisa que la soberanía es indivisible, imprescriptible e inalienable, y en ese sentido, por tener esas características no se puede hablar de dos poderes supremos. No obstante las características que le atribuye de ser inalienable, considera que ese poder puede delegarse en una persona, en el monarca, que en esta forma al recibirlo, se convierte en el poseedor del poder soberano. Considera que la función de la soberanía, es producir leyes, a las que no queda sometida, y en ese sentido, el monarca que hace las leyes permanece siendo soberano, cuando esas leyes son las positivas ya que su actividad se encuentra limitada por el *ius divinum et naturale*, por el derecho divino y natural que esta por encima de las leyes positivas. Esta teoría ya analiza el poder como elemento del Estado y aun trata de dar una explicación al concepto de soberanía como manifestación característica de ese poder.²¹

²¹ Ibidem. p. 344

Dentro de este mismo contexto, tenemos la doctrina de Juan Jacobo Rosseau, que señala el estado de naturaleza primitivo era idea, puesto que en el existía la libertad plena y absoluta, y únicamente, debido a la condición social del hombre que le impide en forma aislada satisfacer todas sus necesidades, se aceptó ese sacrificio de la libertad en aras de la formación del Estado.

En términos generales de acuerdo con los conocimientos que tiene todo el mundo, sabemos que soberano es equivalente o es sinónimo de supremo. Podemos decir que el poder del estado es un poder supremo, poder soberano equivale al ser soberano de mayor alcance, el poder que está por encima de todos los poderes sociales.²²

La soberanía es una cualidad del Estado como tal y considerado como sociedad política, una cualidad del Estado, precisamente por serlo, que existe el interés y para provecho de este, no de los gobernantes, ni del pueblo como clase.

Es la forma de ser institucional al Estado, la autoridad está en la comunidad y redundante en la comunidad, correspondiendo en cuanto a su ejercicio, a los individuos que proveen y en la medida que estos proveen, al bien común. Por tanto la soberanía, es una característica del estado, inherente a su

²² Cfr. *Ibidem.* p. 253

ser mismo, el estado en este sentido, no tiene un derecho de soberanía, sino que es soberano.

El Estado, no obstante ser persona, por ser distinta su personalidad de la de las personas físicas, no tiene una voluntad en el sentido de las personas físicas. Pero tiene a su servicio gobernantes que ejercen la soberanía, y esos gobernantes si son personas físicas y, por el hecho de serlo, si tienen voluntad y ejercerán la soberanía, haciendo uso de esa voluntad no como un derecho que les corresponda como personas físicas, sino como órganos del Estado soberano dirigiendo su actividad no en su propio beneficio, no en provecho de sus intereses particulares de personas físicas, sino en beneficio del Estado mismo. Ejercitaran la soberanía encauzando la actividad del grupo social hacia la consecución del fin específico del Estado, hacia la obtención del bien público.

Señalamos que los gobernantes, por el hecho de serlo, tienen calidad para dar órdenes y de ello se deriva que son los órganos de la soberanía, carácter que repetimos es un ingrediente esencial del Estado.

Tal es nuestro caso, como queda plasmado en el artículo 39 de nuestra Carta Magna que a la letra dice:

“La soberanía nacional reside esencial y originariamente en el pueblo. Todo poder público dimana del pueblo y se instituye para beneficio de éste. El pueblo tiene en todo tiempo el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno.”

En base a lo expuesto debemos de tomar en consideración la importancia que tiene este punto, debido a la repercusión en nuestro marco legal tanto interno como internacional, en virtud de los diversos regímenes que existen, la competencia y límites que tiene la soberanía relacionándola con nuestra investigación, en virtud de los muy variados tratados firmados y ratificados por nuestro gobierno en materia laboral, todos ellos en busca de mejores condiciones de trabajo para la clase que imprime la mano de obra al Estado libre y soberano llamado México.

CAPITULO SEGUNDO

TRATADOS INTERNACIONALES EN MATERIA LABORAL

Continuando con nuestra investigación el tema que abordaremos es de gran importancia, toda vez que tomando en consideración que existen múltiples problemas dentro de nuestro derecho interno a los cuales se trata de dar solución mediante la aplicación de las normas jurídicas, leyes, decretos, resoluciones; es de observarse que en la comunidad internacional también se presentan este tipo de conflictos, razón por la cual los entes internacionales tratan llegar a una solución mediante reglas jurídicas internacionales que reciben comúnmente el nombre de tratados o convenios, a los cuales se llega mediante la negociación que tienen entre si los Estados, quienes son los sujetos óptimos para celebrar los mismos, y que repercutirán inevitablemente en el marco jurídico de los países que lo suscriban, con la finalidad de tener una armonía en el aspecto jurídico tanto interno como internacional.

También los tipos de tratados que existen y que se manejan dentro de la comunidad internacional, sus efectos, cumplimiento por parte de nuestro gobierno y de igual manera su adhesión, cuando estos ya han sido firmados y ratificados por otros Estados los cuales llegan a proporcionar beneficios para los trabajadores mexicanos.

2.1 TRATADOS INTERNACIONALES

Para iniciar el desarrollo del presente punto, debemos de tomar en consideración algunos de los conceptos que hemos expuesto con anterioridad del Derecho Internacional, y por consiguiente entender mejor su funcionamiento. Este tema es de gran importancia toda vez a lo largo de la presente investigación comprenderemos quienes son los sujetos con capacidad para la celebración de los tratados, sus repercusiones, su procedimiento, así como su contenido que en nuestro caso se enfocara a la materia del trabajo, en virtud de las condiciones que actualmente se presentan en todo el mundo, que gira principalmente por la economía que aqueja a la mayoría de los países y que sin lugar a dudas se ve reflejado en la escasez de trabajo en México así como el toda América Latina, por ello la importancia de la celebración de Tratados, que protejan los derechos de los trabajadores tanto en el territorio nacional y de igual manera aquellos que se encuentran o van en busca de mejores condiciones de trabajo en un país ajeno al suyo, asegurando que ninguna normatividad interna pueda ocasionarles alguna desventaja o bien vean disminuidos sus derechos como trabajadores.

Dentro del campo internacional debemos de tener en claro lo que aceptamos como Derecho Internacional, conforme a la definición planteada en

el capítulo anterior y que aceptamos del Profesor Carlos Arellano García, que a la letra dice:

“Es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones, de los Estados entre sí, las relaciones de los organismos internacionales entre sí, las relaciones de los Estados con los Organismos Internacionales, las relaciones de los órganos de los organismos internacionales entre sí, y con los organismos internacionales, las relaciones de los hombres que rebasan las fronteras de un Estado y que interesan a la comunidad Internacional”.²³

Reiteramos nuestra aceptación a dicha definición dado que el Derecho Internacional no solo se refiere a los actos que los Estados tienen frente a la comunidad internacional, también a todos aquellos que de alguna manera tienen ingerencia en las actividades y costumbres de todos los individuos, como es el caso de la Organización Internacional del Trabajo, teniendo siempre que regirse por las normas del derecho internacional y no por las del derecho interno, mismas que deben de adecuarse a la normatividad internacional, siempre y cuando los Estados se hayan adherido a alguna disposición internacional.

²³ Cfr. ARELLANO GARCIA, Carlos. Op. Cit. p. 106

Trataremos de llegar a un concepto de lo que es el Tratado, y para ello transcribiremos algunas de las definiciones que para tal efecto manifiestan varios estudiosos del derecho internacional, el jefe de la escuela vianesa Hans Kelsen, expresa que:

“El tratado es un acuerdo concertado normalmente por dos o más Estados conforme al Derecho Internacional Social”.²⁴

Respecto a que el tratado sea un acuerdo de voluntades, estimamos que el acuerdo no es si no uno de los elementos del tratado, el tratado es todo un acto jurídico y no solo el acuerdo de voluntades que es uno de los elementos del acto jurídico.

De igual manera tenemos la posición de Max Sorensen: El tratado es cualquier acuerdo internacional que celebran dos o más Estados u otras personas internacionales, y que esta regido por el derecho internacional.²⁵ Esto nos proporciona una visión más amplia de los requisitos que hacen valido un tratado; es decir, que ese acuerdo de voluntades está presente en todos los contratos tanto entre particulares así como aquellos que se celebran entre los Estados y que son la base de nuestra investigación, donde debe de existir la

²⁴ Cfr. Ibidem. p. 628

²⁵ Cfr. Ibidem. p. 627

coincidencia de dos más voluntades, excluyendo con esto a los convenios celebrados entre los Estados e individuos o sociedades privadas, los cuales solo pueden recibir el nombre de contratos internacionales, eliminándolos de la categoría de tratados; toda vez que deben de estar regidos por el derecho internacional y no por el derecho interno de alguna de las partes contratantes.

Estamos plenamente de acuerdo en que los sujetos que celebran el tratado internacional son principalmente los Estados, y también admitimos que pueden celebrar el tratado internacional otros sujetos de derecho internacional siempre bajo el auspicio o consigna de las normas internacionales.

Esto es de gran importancia toda vez que en nuestro país únicamente tendrán validez aquellos tratados que hayan sido presididos por el presidente con la aprobación del senado, para ello nos apoyamos en el criterio del profesor Arellano García que dice: No estamos de acuerdo en que los Estados miembros de una Federación puedan celebrar tratados pues, la Federación tiene como característica que hay una sola personalidad jurídica internacional que a ella le corresponde. Los Estados de la Federación no tienen personalidad jurídica internacional. La Constitución Política del Estado Mexicano no faculta a Estado alguno de la Federación para celebrar compromisos internacionales. Tal facultad

esta reservada a la federación por conducto del Presidente de la República quien requiere la aprobación del Senado.

Una crítica en el sentido de que pueden otros sujetos a la par de los Estados, llegar a celebrar tratados que no tienen el carácter de Estado en el sentido internacional, como posibles partes en convenciones internacionales, se tiene a la Iglesia Católica Romana como parte contratante en los llamados concordatos, a las organizaciones internacionales dotadas de personalidad internacional y a algunas comunidades de características estatales, como los Estados componentes de un Estado Federal, y a los Estados bajo protectorado. Los individuos privados no pueden realizar tratados según el derecho internacional existente.

Por razones que ya hemos expuesto, y que desde nuestro punto de vista los únicos sujetos dotados con la personalidad para la celebración de los tratados, son los Estados, así como otros organismos como es el caso de la OIT, en el aspecto laboral, tal y como se hace hincapié en nuestro marco jurídico y que queda plasmado en la fracción X del artículo 89, de nuestra Carta Magna que a la letra dice:

“Artículo 89. Las facultades y obligaciones del Presidente son las siguientes:

X.- Dirigir la política exterior y celebrar tratados internacionales, sometiéndolos a la aprobación del Senado. En la conducción de tal política, el titular del Poder Ejecutivo, observara los siguientes principios normativos: la autodeterminación de los pueblos; la no intervención; la solución pacífica de controversias; la proscripción de las amenazas o del uso de la fuerza en las relaciones internacionales; la igualdad jurídica de los Estados; la cooperación internacional para el desarrollo; y la lucha por la paz y la seguridad internacionales”.

Ello nos proporciona una idea mas clara, en cuanto a la obligación del Presidente, respecto a la celebración de los tratados, por los constantes cambios que vivimos actualmente, por ello la importancia de las relaciones que se deben de mantener con los demás Estados, la globalización de los mercados, los inestables sistemas financieros de cada país, y un problema fundamental es el laboral, que tiene México y en general toda América Latina, pues nuestros gobiernos no proporcionan un plan que termine con este problema, y en base a ello nuestros trabajadores van a otros países en busca de nuevas oportunidades de trabajo, de ahí la trascendencia de firmar tratados que aseguren un respeto a los derechos de los trabajadores en todo el mundo.

En lo que hace al concepto del tratado, el ilustre internacionalista hispano Adolfo Miaja de Muela²⁶ en una definición que el califica de muy amplia, considera que el tratado internacional, es una declaración de voluntad bilateral o multilateral, emanada de sujetos de derecho internacional.

Asimismo, señala que por razón de su forma y en ocasiones también de su contenido, suele a veces reservarse la denominación de tratados para los convenios más solemnes e importantes, designando a los demás como protocolos, acuerdos, entre otros conceptos.

Como se desprende de la definición antes citada, se observa que abarca más sujetos que pueden llegar a celebrar tratados, es decir no solo lo pueden concertar dos Estados, sino que son multilaterales; una diversidad de sistemas políticos que unen sus voluntades con el objetivo principal de alcanzar mejoras en los derechos de sus habitantes, beneficios que deben ser respetados por todos los marcos legales de los Estados concertantes. Tomando en cuenta la importancia del término de Tratado junto con de convenios mismos que tienen un rango inferior por el tipo de procedimiento que tiene que observarse para que sea cumplido y obligatorio para los Estados signantes, como más adelante expondremos.

²⁶ Cfr. *Ibidem.* p. 629

El tratado internacional es a la vez la manifestación de la independencia originaria de los Estados, como expresión de ese resultado de quedar obligados. Para llegar a este tipo de constricción de cada Estado, hay diversas formas de alcanzarlo, como es el caso de las convenciones, lugar de encuentro de los Estados, en donde se genera de alguna manera una restricción al ejercicio de los derechos soberanos de los Estados, pero es precisamente esta limitación un atributo de la Soberanía, sin embargo no debe de considerarse que ello afecte su independencia, mientras los tratados no sean despojados de sus poderes orgánicos, y no los coloquen bajo la dependencia jurídica de otro Estado o de alguna institución supranacional. Ya que uno de los criterios que mejor refleja la igualdad contractual de los Estados es la equivalencia de las prestaciones y de las contraprestaciones estipuladas en él.

En base a las distintas posiciones en el ámbito internacional es necesario que abordemos un punto fundamental y que se refiere al acuerdo internacional que ya hemos establecido en párrafos anteriores mismos que se refieren a la necesidad de los sujetos de derecho internacional de depositar su voluntad a un fin en común y que se plasma en un tratado, para tener validez y sea cumplido a la letra por parte de los signantes, referente al acuerdo internacional, que constantemente se encuentra en dos puntos; en primer lugar el acto negocial que por el que dos o más Estados, y por otro lado los sujetos de derecho internacional que disponen y ordenan sus respectivos derechos y deberes, y el

acto normativo, es decir aquel que va embestido de legal, por el cual estos mismos sujetos crean normas que los obligan. Podríamos determinar que el acuerdo, se aproxima de alguna manera al contrato privado, el que celebran los particulares, como es el caso de un contrato de compraventa o bien uno de prestación de servicios o un contrato individual o colectivo de trabajo, entre el patrón y el trabajador o, patrón y sindicato, en dónde queda señalado cuales son los derechos y las obligaciones de cada parte, teniendo una estructura fundamentalmente sinalagmática; en el segundo aspecto, el acto normativo, en cuanto se refiere a una norma escrita y creada de modo reflexivo, este acuerdo internacional hace la función de una ley, con validez para aquellos sujetos que lo hayan celebrado, manifestando su voluntad para obligarse a lo estipulado en el tratado.

Todo ello tiene una repercusión ya que al señalarse su modo de concertación puede ser consensual para algunos y obligatorio para otros sujetos de carácter internacional, es decir de la disposición jurídica de los sujetos que participan directamente en su creación.

Los tratados, que en un principio se concebían como cartas de buenas intenciones, han evolucionado en forma sorprendente en algunas materias incluso, con contenidos más amplios que las legislaciones nacionales, como ejemplo de ellos tenemos los tratados celebrados en el campo de los Derechos Humanos y en la materia de la Salud y para beneficio de los trabajadores en el área laboral, ejemplo de ello son aquellos que el Estado Mexicano ha celebrado y sobre todo ratificado en el área del trabajo, bajo el auspicio de la Organización Internacional del Trabajo, organización creada para velar por los derechos e intereses de la clase trabajadora mundial.

Otra percepción es que debido a la globalización y las nuevas tecnologías, que han tenido como principio mejorar las condiciones de vida del hombre, de igual manera complican las formas de relacionarnos, todo ello ha traído como consecuencia un cambio en la regulación de las relaciones humanas, tanto a nivel estatal como internacional; y en este escenario se suscriben los tratados internacionales, enfocándose al mejoramiento de vida de uno de los grupos que desde nuestro punto de vista es muy vulnerable la clase trabajadora, por ello la importancia de este tema de investigación, encontrar en esta forma de concertación de voluntades, al que llamamos Tratados, encontrar mejoras internacionales que se vean plasmadas en nuestro marco jurídico interno, buscando condiciones más eficaces para su debida aplicación.

2.2 TIPOS DE TRATADOS

Para iniciar el análisis del presente punto, es necesario que tomemos en cuenta, quienes son los sujetos con capacidad para celebrarlos, que se entiende por Estado en el ámbito internacional, con el objetivo de comprender mejor su estructura y funcionamiento, y su repercusión que tiene respecto de los países que lo han celebrado, y de esta manera entender cuales son los tratados que ha celebrado nuestro gobierno y su verdadera aplicación.

Para el Derecho Internacional, el Estado es una unidad de poder y decisión soberana en cuanto no tiene otra autoridad instituida a la que este sometido, pero limitado espacial y materialmente en cuanto obligado a convivir con otros entes políticos igualmente soberanos en un espacio cada vez mas cerrado. Esta exigencia esta cargada de consecuencias, la soberanía implica igualdad y ello determina que el derecho internacional posea como un rasgo fundamental la condición de un derecho de coordinación.

En virtud de esta característica están excluidas del Derecho Internacional publico las relaciones que existan entre Estados miembros de una federación o confederación, así como aquellas que se establecen entre el Estado Federal y los distintos Estados miembros, en base a ello las relaciones políticas en un marco Federal no son relaciones prioritarias, en ellas predomina el Derecho

Federal sobre el particular de los Estados miembros; son de competencia Federal las relaciones de los Estados miembros y los órganos centrales de la federación, pero lo son también las que anudan los Estados miembros entre si, debemos de tomar en cuenta que el Derecho Internacional actual tiene una cierta influencia Federal, hasta el punto que las soluciones o formulas mas avanzadas, presentan estos rasgos, como es el caso de la Comunidad Económica Europea. De lo anterior observamos que aquellas ramas como es el caso de la penal, administrativa, civil del trabajo entre muchas otras no son de competencia internacional, son de conocimiento Federal, pero como ya lo expusimos con anterioridad por las condiciones actuales del mundo en el aspecto económico, político y social, los constantes cambios es necesario un consenso general entre todos los sujetos de Derecho Internacional, por la diversidad de los sistemas jurídicos, tratando de llegar a una reglamentación de las relaciones sociales entre sociedades y así como aquellas que reglamenten entre si los individuos o personas morales de grupos sociales diferentes. Todo ello se logra mediante la celebración de los Tratados, fuente principal del Derecho internacional.

Mencionaremos según el criterio del Profesor López Bassols, los elementos esenciales de los tratados²⁷:

1. La expresión de la voluntad

La manifestación de voluntad de los Estados no necesariamente deben ser simultánea. Un tratado puede resultar de una declaración unilateral de una de las partes; o de la continuación de actos unilaterales como el intercambio de notas diplomáticas. Los sujetos de derecho internacional pueden expresar su voluntad inclusive verbalmente atrás de una declaración oral. La conducta por si misma no es evidencia suficiente para confirmar la voluntad de Estado de obligarse.

2. La concurrencia de voluntad de por lo menos dos partes.

Las declaraciones unilaterales de un Estado, sólo son obligatorias para el Estado que las emite, no importando si lo realiza por vía oral o escrita. Por otra parte, en los tratados multilaterales no se exige de un número definido de Estados parte.

²⁷ LÓPEZ BASSOLS, Hérmilo. Op. Cit. p. 23

3. Las partes de un tratado deben ser sujetos de Derecho Internacional.

Sólo los Estados y las organizaciones internacionales que gozan de personalidad jurídica internacional, pueden ser parte de un tratado. Cuando ciertas unidades tienen la categoría de Estado por estar en vías de construcción final, como es el caso de la Autoridad Nacional Palestina (ANP), la comunidad internacional puede reconocerle capacidad para suscribir tratados. En otros casos como los concluidos por la Santa Sede con diversos Estados, solamente se les cambia de denominación, llamándolos concordatos.

4. La intención de producir efectos legales.

Esa intención es la que permite distinguir al tratado en el sentido estricto, de otros actos que los Estados realizan que no tienen como propósito vincular a sus autores, ya que sólo comprometen a sus dirigentes políticos, pero no a los Estados miembros. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia se ha pronunciado en forma diferente en el caso de la Plataforma Continental en el Mar Egeo (1971).

5. Regido por el Derecho Internacional

Este es un elemento esencial de un tratado. Si bien existen acuerdos entre Estados que se refieren a transacciones comerciales que son regidos por el derecho interno, sólo aquellos que están regidos por el derecho internacional, serán considerados como tratados. Así lo confirmó la Corte Internacional de Justicia en el caso anglo-iraní (1952), en el que examinó el acuerdo que habían celebrado la compañía petrolera Anglo-Iraní y el gobierno de Irán en 1933, considerándolo sólo como un acuerdo entre un gobierno y una empresa extranjera. Este elemento no previene en nada que los Estados tengan que recurrir a su orden jurídico interno para promulgar la entrada en vigor del tratado.

Cabe advertir que el título con el cual se denomina a los tratados: Convención, Acuerdo, Acto, Carta, Estatuto, Protocolo, entre otros, sólo es relevante en cuanto a que puede indicar la naturaleza del contenido del tratado o la formalidad que se le quiere conferir al instrumento.

Con base a lo expuesto, encontramos que todo Tratado para ser considerado como tal debe de contener una serie de requisitos sin los cuales no podría hablarse de la suscripción de tratados, toda vez que sin esos elementos como son la expresión de voluntad por parte de los sujetos, así como concurrencia de

dos o más voluntades de Estados para obligarse a determinados lineamientos, el hecho de regirse conforme a las normas de derecho internacional, aceptadas por todas la comunidad de estados, de igual forma el obligarse a determinados actos o conductas; como ya lo establecimos con anterioridad, no estaríamos frente a tratados; por ello nuestra aceptación a los elementos sugeridos por el Profesor López Bassols.

Es ajena al Derecho Internacional la idea de categorías normativas en los actos convencionales, pero reiteramos que debido a los constantes cambios en el ámbito internacional, es que se perfilan distintas clases de acuerdos, los criterios doctrinales más utilizados a efecto de clasificación son:

- a) Por el número de participantes;
- b) Los modos o formas de conclusión;
- c) El objeto material de sus normas.

Por el de Estados participantes, que implica tanto el número de los que intervinieron en la elaboración del texto del acuerdo así como el de Estados definitivamente vinculados se habla de Tratados abiertos y cerrados. En los primeros las formas de acceso al tratado para adquirir la condición de Estados contratantes, están aligeradas a modo que resulte fácil su ingreso. En los cerrados, las condiciones son estrictas.

De acuerdo en forma solemne y simplificada, es clasificación que viene dada por reglas no internacionales, es decir por reglas internas de los distintos Estados relativas a la conclusión de los Estados. Los primeros son concluidos en nombre del Jefe del Estado y siguen de ordinario los procedimientos habituales de negociación y firma, autorización parlamentaria previa ratificación. En forma simplificada aligeran las formas suprimiendo bien la autorización parlamentaria previa bien confiriendo a la simple firma o aprobación del acta de la negociación el valor de expresión del consentimiento definitivo para quedar obligados. El concepto de acuerdos en forma simplificada es relativo no sólo porque las prácticas constitucionales difieren en cada país, también porque un mismo Tratado Internacional puede ser para unos Estados contratantes acuerdo solemne y para otros acuerdos en forma simplificada.

Acuerdos bilaterales y multilaterales, y acuerdos marco e institucionales. Si en el Derecho internacional imperase un criterio equivalente al usual en el Derecho interno, el del ámbito de los sujetos vinculados o el de la aplicación territorial del mismo, serian ambos elementos indicativos de la jerarquía de sus normas.

Es evidente que el acuerdo multilateral implica un mayor grado de objetivación de sus reglas. El juego de las adhesiones, reservas o el mismo depósito, sólo tiene sentido en un complejo normativo multilateral. Sin afirmar

que la interpretación de los acuerdos multilaterales exige criterios diferentes, es indiscutible, que la búsqueda cuidadosa de la intención y voluntad de las partes tiene más justificación en un tratado bilateral que en otro multilateral.

En el paso del tratado bilateral al multilateral hay un salto, pero la línea de creciente objetivación se acentúa en las formas nuevas de los denominados acuerdos marco y institucionales. Por los primeros las partes contratantes fijan las líneas básicas de sus relaciones recíprocas y abandonan a acuerdos ulteriores la reglamentación de detalle. Con ese proceder se marca una cierta dependencia de estos acuerdos de ejecución respecto del tratado primero. Los institucionales son los acuerdos que establecen las organizaciones internacionales, creando con ello, un nuevo sujeto de Derecho internacional. La base de estos acuerdos, es convencional pero pronto adquieren rasgos constitucionales. Sus normas ordenan las competencias de los diferente órganos de la organización y suministran los criterios para juzgar de la legalidad de la normativa que surja de dichos órganos. Lo son igualmente de la conducta de los Estados en tanto que miembros de tal organización. Cuando esta carta es objeto de interpretación judicial caso de la Comunidad Europea, los criterios que el órgano judicial utiliza en la interpretación de las mismas no difieren mucho de los usuales en los tribunales constitucionales internos.

Otra categoría de Tratados Internacionales es la señalada por el Profesor Pedro Pablo Camargo, al analizar una división, que independientemente de la conocida entre bilaterales y multilaterales, la clasifica, exclusivamente a la materia que regulan, así:

1. **Tratados Políticos:** Son aquellos que establecen relaciones diplomáticas o se reglamentan cuestiones generales de política internacional. Ejemplo de ello es el tratado multilateral la Carta de las Naciones Unidas, un tratado bilateral; el tratado de la Amistad, Alianza y Asistencia Recíproca entre la URSS y la República Popular China, el 14 de febrero de 1950.
2. **Tratados Jurídicos:** Son aquellos que establecen reglamentaciones sobre normas generales de derecho internacional. Ejemplo la Convención de Viena sobre Derechos de los Tratados de 1969.
3. **Tratados de Alianza:** Son tratados de unión entre dos o más Estados, con el propósito de defenderse mutuamente contra un ataque armado, el ejercicio del derecho inminente de legítima defensa individual y colectiva, garantía por el artículo 51 de la Carta de las Naciones Unidas. Ejemplo el Tratado Interamericano de Asistencia Recíproca, de 1947, reformado por

el protocolo de 1975. También el Pacto de la Liga de los Estados Árabes de 1945.

4. **Tratados de Garantía Y Protección:** Son aquellos en virtud de los cuales uno o más Estados se comprometen a respetar las obligaciones entre dos Estados que han concertado un tratado. También pueden consistir en una garantía mutua de los Estados partes a fin de defender su Status Quo territorial. Ejemplo la Carta de las Naciones Unidas de 1948 o la Carta de Organización de los Estados Americanos de 1948.
5. **Tratados de Neutralidad:** Son aquellos en virtud de los cuales un Estado adquiere el status de neutralidad permanente y los demás Estados el compromiso de respetarlo. El tratado de neutralidad permanente de Suiza de 1815.
6. **Tratados Económicos:** Son aquellos relativos al comercio en general o a la navegación marítima o aérea entre Estados. Convenios de Chicago sobre navegación aérea o el Pacto Mundial del café. En este tipo de tratados se suele insertar la cláusula de la Nación más favorecida, por medio de la cual las partes contratantes se obligan a concederse recíprocamente todos los beneficios o ventajas que hayan otorgado en el pasado o concedan en el futuro a un tercer Estado.

7. Tratado Culturales: Son aquellos por los cuales dos o más Estados someten a reciprocidad cuestiones relacionadas con la cultura, tales como el intercambio educativo, reconocimiento de títulos, facilidades artículos, entre otras.
8. Tratados Militares: Son aquellos por medio de los cuales dos o más Estados concertan intercambio sobre cuestiones militares de interés recíproco.
9. Tratados de Integración Económica. Son aquellos que tienen por objeto establecer un proceso de integración económica entre una determinada comunidad de Estados. Sin embargo, los tratados de integración económica constituyen , por sus características, un nuevo tipo de relación jurídica, que se estudio bajo el rubro del derecho de la integración, según algunos autores.
10. Tratados de Límites: Son aquellos mediante los cuales los Estados fijan o demarcan su frontera común , ponen fin a una controversia territorial o, también, si son Estados litorales, delimitan sus áreas marinas y submarinas."²⁸

²⁸ CAMARGO, Pedro Pablo. Tratado de Derecho Internacional. Tomo I. Themis. Bogotá Colombia.2001 p.p. 449-451.

En realidad, no hay una sola materia que no pueda ser sometida a la regulación jurídica internacional y en base a este interés los Estados se obligan, alcanzado mejores relaciones con los demás países, mediante una concertación de voluntades.

2.3 PROCEDIMIENTO PARA LA CELEBRACIÓN DE TRATADOS

Este punto a desarrollar es de vital importancia toda vez que el procedimiento más difundido y tradicional para la celebración de los Tratados Internacionales es el que abarca las etapas de: Negociación, Firma y Ratificación.

La esencia del tratado internacional está en el consentimiento de las partes que se obligan con él. El proceso que lleva a ese resultado se orienta y tiene lugar en dos planos distintos: el de la preparación del contenido del tratado y el de la prestación del consentimiento o voluntad, el primero de ellos no condiciona al segundo. Aquél está regido por normas internacionales y constitucionales internas, éste como proceso de formación de la voluntad orgánica del Estado es regulado de modo fundamental por el Derecho interno.

Al efecto tenemos el comentario del Profesor Arellano García quien manifiesta que el procedimiento más difundido y tradicional para la celebración

de los Tratados Internacionales es el que abarca las etapas de: Negociación, Firma y Ratificación.²⁹

Por otro lado tenemos el criterio que da el Profesor Hérmilo López Bassols³⁰, señala que en el derecho internacional no existe un formato especial para la elaboración de un tratado, pero la práctica ha establecido tres partes: el preámbulo, que no tiene fuerza vinculatoria, pero si es útil para la interpretación del resto del documento; la parte dispositiva, que establece las disposiciones que establecen los derechos y las obligaciones de las partes contratantes, vinculatorias para las partes. Algunos tratados se acompañan de anexos, protocolos, que tienen el mismo valor jurídico que los párrafos dispositivos. Asimismo los tratados incluyen cláusulas finales, disposiciones varias que se refieren a ciertos mecanismos del instrumento como la entrada en vigor, enmiendas, revisión, ratificación y firma, textos analíticos, entre otros.

2.3.1 NEGOCIACIÓN

De igual manera comenta el profesor López Bassols, que sólo los representantes del Estado debidamente acreditados podrán intervenir en la negociación de un tratado del que vayan a formar parte. Dichos representantes deberán de contar con los plenos poderes, tanto para negociar el tratado como

²⁹ ARELLANO GARCIA, Carlos. Op. Cit. p. 654

³⁰ LÓPEZ BASSOLS, Hérmilo. Op.Cit. p.25

para firmarlo. Como sucede con nuestro país, quedando señalado tal requisito en el artículo 133 de nuestra Constitución.

Los tratados multilaterales generalmente se negocian a través de conferencias diplomáticas con mecanismos ya establecidos, cuyo procedimiento de adopción exige el voto de una mayoría de dos terceras partes de los Estados representantes.

Asimismo el Internacionalista Pedro Pablo Camargo³¹, en su obra comenta que sólo los Estados soberanos están facultados para celebrar tratados internacionales. En otras palabras, todo Estado por el sólo hecho de serlo, tiene plena capacidad para obligarse internacionalmente, como celebrar tratados. Las organizaciones internacionales carecen de facultad para celebrar tratados *per se* pudiendo hacerlo con autorización o consentimiento de los Estados miembros. En un principio únicamente los Jefes de Estado o sus representantes, debidamente autorizados y con plenos poderes, tienen la capacidad de celebrar tratados y de comprometer internacionalmente al Estado. En los Estados Unidos de América, lo mismo que en Colombia y en México, el Jefe de Estado es el Presidente de la República, en España el Rey, en Cuba el presidente del Consejo de Estado.

³¹ Cfr. CAMARGO, Pedro Pablo. Op. Cit. 454

En consecuencia, en ausencia del Jefe de Estado o del órgano legítimamente autorizado por el Estado, deberán de acreditarse siempre los plenos poderes de su representante a fin de que el consentimiento del estado en obligarse por medio de un tratado sea válido. Si falta la autorización expresa para representar al Estado, en la celebración de un tratado, esto no puede ser considerado válido.

De esta forma acordamos que la primera tarea en el proceso de conclusión de acuerdos internacionales es la de fijación del texto que expresará la voluntad de acuerdo a los Estados parte en un acuerdo internacional; suponiendo una negociación de los representantes o delegaciones, a través de fórmulas de compromiso, llegan a la adopción de un texto final. Tanto si la negociación se hace a través de los cauces diplomáticos ordinarios, como por representantes especiales, los delegados deberán estar investidos por los denominados plenos poderes que les habilitan para la negociación y autenticación del texto. De conformidad con el Derecho internacional general tienen un poder general de representación de sus respectivos Estados los Jefes de Estado, Jefes de Gobierno y Ministros de Asuntos Exteriores, y no necesitan presentar sus plenos poderes.

2.3.2 LA FIRMA

El efecto ordinario de la firma es poner fin a la negociación y de autentificar el texto final del proyecto de acuerdo. Con ello se cierra la primera fase de la participación en la convención. Pero la firma no puede ser interpretada como promesa de los Estados firmantes de una ulterior ratificación del texto firmado y mucho menos, salvo determinación en contrario, como expresión del consentimiento del Estado para quedar obligado.

Pero la firma obliga a los Estados firmantes, por aplicación concreta del principio de la buena fe a no hacer con su conducta posterior muy difícil o imposible la ratificación por otros Estados de la proyectada convención. En términos generales, y respecto de los tratados multilaterales, los Estados firmantes, ratificantes en un tratado están obligados, antes de su entrada en vigor, por todas las normas que estos hayan establecido.

Por ello y siguiendo con el comentario del citado autor Pedro Pablo Camargo³², en los tratados tanto bilaterales como multilaterales, se utiliza para la procedencia de la firma, el orden alfabético de los Estados. Se entiende que es un acto solemne y protocolario de mayor importancia.

³² Cfr. *Ibidem*. p. 655

Por su parte el Profesor López Bassols, señala que la firma es el acto final que sigue a la adopción del texto y por el que los Estados autentifican el mismo y lo hacen definitivo. Los efectos judiciales de la firma dependen del hecho de que sea necesaria la ratificación, la aceptación o la aplicación del mismo por los Estados, de acuerdo con su definición interna. Se considera que los Estados no están jurídicamente vinculados al tratado hasta no haber concluido con sus requisitos internos.

2.3.3 RATIFICACIÓN

Es el acto que le confiere a un Estado la condición de parte en un acuerdo internacional en ningún caso se puede establecer una presunción de derogación a norma tan segura. Cuando en la época de la Sociedad de las Naciones se suscitó la duda sobre si el artículo 338 del Tratado de Versalles en relación con el artículo 23 del Pacto, era bastante para producir un efecto vinculante sin mediar un acuerdo internacional ratificado. Los Estados tienen plena libertad para ratificar o no un acuerdo que ellos hayan previamente suscrito. Las razones por las que un Estado haya firmado se abstiene de ratificar son jurídicamente irrelevantes.

De igual forma para autores ya mencionados, consideran que la ratificación es el acto jurídico por el que los Estados que han cumplido con sus requisitos internos para hacer entrar en vigor un tratado, lo manifiestan a los otros Estados partes a través de los mecanismos que prevé el propio tratado, o en su defecto, la Convención de Viena señala que generalmente los depósitos de los instrumentos de ratificación de tratados multilaterales se realiza a través de un organismo central como la Secretaría de las Naciones Unidas.

El proceso de formación interna de la voluntad del Estado es complejo y, sometido a reglas estrictas de naturaleza constitucional, puede con eficacia internacional ser manifestada esa voluntad estatal de forma atípica fuera de los cauces constitucionales. Así fue admitido implícitamente por el Tribunal Internacional de Justicia en el asunto de la Plataforma del Mar del Norte, de acuerdo con la doctrina sentada, la manifestación atípica de esa voluntad deber haber sido absolutamente clara y constante y aún así habrá que preguntarse por qué razón el Estado no adoptó la medida que se imponía, la de ratificar pura y simplemente. Este rigor en la manifestación de la voluntad de los Estados parecería, de primera intención, contraria al principio de la ausencia de formas; en realidad es protector de la regla fundamental del consentimiento como base de la obligación.³³

³³ VALTICOS, Nicolás. Derecho Internacional del Trabajo. Tercera Ed. Tecnos. Madrid, España. 1977

Otro tipo de Ratificaciones que pueden llegar a presentarse son las denominadas imperfectas, debido a la estructura compleja orgánica de los Estados modernos, en donde se determina que el proceso de formación de la voluntad para la expresión del consentimiento sea laborioso, la participación de las cámaras parlamentarias, en los Estados de estructura federal o paraestatal, problemas competenciales en la intervención de los entes autonómicos y del Gobierno central, cuestiones de constitucionalidad del proyecto del tratado, participación de la administración consultiva, por lo que respecta a la manifestación del consentimiento, cumplimiento de las formalidades constitucionales previstas para expresarlo. El incumplimiento por parte de los órganos que intervienen en el proceso de ajuste de tratados internacionales introduce un vicio en la formación o manifestación del consentimiento de ese Estado para obligarse. Cuál es el efecto a dar a tal irregularidad, desde un punto de vista dualista la contestación es muy sencilla, la irrelevancia del Derecho interno en el ámbito internacional, lleva a esta consecuencia. Desde una concepción monista con estricta prelación del Derecho interno sobre el internacional, el resultado es el mismo. Pero la práctica no se orienta sólo por construcciones doctrinales sino que precipita en fórmulas y soluciones de compromiso entre intereses encontrados.

En primer lugar se impone una observación de sentido común; ningún Estado contratante puede tener la pretensión de conocer mejor el Derecho interno en materia de conclusión de acuerdos internacionales que el propio Estado interesado. El principio de respeto a la independencia de cada uno impone la misma regla de abstención. Ahora bien, la práctica internacional enseña que los Estados fuertes y poderosos, incluso cuando son democracias, se aprovechan en la contratación internacional de la debilidad de los menos poderosos y mal organizadas desde el punto de vista de su Constitución interna. En el plano interno, signo y manifestación de esta debilidad, es el desarreglo y falta de respeto a las reglas competenciales que regulan las del poder ejecutivo respecto de se parlamento. Ese poder que se siente débil y falto de legitimidad, busca en la vía internacional un reconocimiento que le afiance. El resultado puede ser el acuerdo internacional desigual. Por otra parte, la estabilidad y seguridad de las relaciones internacionales postula que los Estados estén por aquellas consecuencias que se derivan de los compromisos internacionales que sus respectivos gobiernos, concluyeron en su día. Pero el Derecho internacional en materia de determinación de la competencia para concluir acuerdos hace una remisión al Derecho interno. Sería una contradicción con esa remisión, que se declarara después la irrelevancia internacional de esas reglas internas a las que el Derecho internacional general se remite.

En consecuencia, la práctica una vez más tiene que ser una fórmula de compromiso que, alejada de todo dogmatismo doctrinal, lleve a una cooperación en las reglas del Derecho interno y del Derecho internacional.

Otras formas de manifestación del consentimiento, como la ratificación misma que puede ser sustituida por otros modos de expresión del consentimiento para quedar obligado por acuerdo y de acuerdo al artículo 14 párrafo segundo de la Compra Venta recoge la aceptación o aprobación que son actos formales y solemnes. Estas tienen lugar cuando ha transcurrido el plazo fijado en la convención para la firma. La ratificación presupone la firma; no siendo ésta ya posible, el Estado interesado en vincularse a un acuerdo multilateral puede tomarse el tiempo necesario para hacerlo de una sola vez y no escalonar su vinculación en dos momentos. No obstante, existen casos en los que Estados que no han firmado, aceptan el acuerdo a reserva de ratificación ulterior.

El propio Tribunal Internacional de Justicia ha aceptado implícitamente la posibilidad de la prestación del consentimiento mediante actos concluyentes, no directamente encaminados a prestarlo, pero las condiciones en las que éste puede tener lugar son muy rigurosas. Los Estados pueden acordar que la firma,

el canje de los instrumentos que recogen el texto del acuerdo o cualquier otra forma sean modos de expresión del acuerdo definitivo.

Todo ello nos lleva a pensar que debido a las constantes relaciones que deben de mantener los Estados, debido a la moderna evolución permite de alguna una vinculación parcial al texto de un convenio o tratado, por las razones anteriormente expuestas, de modo que con el consentimiento de los demás puede un Estado vincularse a sólo una parte o a todo el instrumento.

La entrada en vigor, hay que entender el momento en el que el acuerdo comienza a ser vinculante para las partes contratantes nada tiene que ver con ella la publicación eventual del texto del acuerdo, cuestión que afecta a la aplicabilidad de dicho acuerdo.

Por ello el Profesor López Bassols, señala que entra en vigor de la manera y en la fecha en que se disponga o acuerden las partes negociadoras. Esto significa que los tratados generalmente entran en vigor tan pronto como los Estados expresen su consentimiento en obligarse por el tratado. Sin embargo los Estados, pueden determinar otras reglas como una fecha determinada o un número específico de Estados que lo ratifiquen, generalmente un tercio de los Estados signatarios. Evidentemente que los tratados ya

ratificados y en vigor sólo son obligatorios para los Estados que ya hayan cumplido con los requisitos necesarios para su entrada en vigor.³⁴

La aplicación provisional del tratado antes de su entrada en vigor y después de su firma, esta previsto en la Convención, que establece que ocurre solamente si el propio tratado así lo dispone, o si los Estados negociadores han convenido en ello. Este mecanismo es útil cuando se trata de tratados que regulan cuestiones urgentes. La aplicación provisional de un tratado también pueden determinar si un Estado lo notifica a las partes que corresponden.

Entendemos que la entrada en vigor puede presentarse de varias formas, y principalmente aquella fecha que las partes contratantes hayan determinado. Pero esta no se establece arbitrariamente sino según criterios racionales. Para los tratados bilaterales la entrada en vigor es sencilla: el momento del intercambio de los instrumentos de ratificación o de la notificación recíproca de haberse efectuado ésta. En los multilaterales es más complicada. La operatividad y eficacia del tratado exige que haya un grupo relativamente importante de Estados comprometidos en él para que éste sea puesto en vigor. El número es un criterio usual en las grandes convenciones; a veces se atiende también al peso e importancia de los Estados, según la materia u objeto del tratado. Así por ejemplo, la entrada en vigor del Convenio Europeo para la

³⁴ Cfr. LÓPEZ BASSOLS, Hermilo. Op. Cit. p.p 26-27

Protección de los Derechos Humanos pedía diez ratificaciones. Cuando entre los Estados vinculados por anteriores acuerdos hay un lazo especial de solidaridad, la entrada en vigor del nuevo suele quedar condicionada por la ratificación de todos, como es el caso de los tratados comunitarios en la integración europea.

De ello se desprende que los tratados a los cuales se obligan los Estados deben de cumplir con los requisitos señalados principalmente por las normas internacionales, y en nuestro caso el Gobierno Mexicano debe de apegarse a lo estipulado en el artículo 133 de nuestra Carta Magna, es decir que los tratados que celebre el Presidente de la República deben de contar con la aprobación del Senado para tener validez en el territorio nacional, y en cuanto a los convenios a los cuales quiera obligarse y emanen de la Organización Internacional del Trabajo deben de cumplir con los mismos requisitos no así de las recomendaciones, como más adelante explicaremos.

CAPITULO TERCERO

EL DERECHO LABORAL Y SU INTERACCION CON LOS TRATADOS

3.1 DERECHO A LA INTEGRACIÓN

Los efectos de la globalización, tienen como consecuencia que el mundo se formen bloques fundando sus bases principalmente en el aspecto económico hechos que repercuten indiscutiblemente en los marcos jurídicos de los países, el hablar propiamente del derecho a la integración tiene sustentación jurídica; las economías de los países se encuentran en una constante alteración, ningún Estado tiene la seguridad de mantener una economía estable si continua manejándose sólo frente a los demás entes de la comunidad internacional, toda vez que necesita de apoyo de otros Estados para hacer frente a los problemas de la liberalización del mercado, lo cual enfocándolo al área laboral tiene como efectos que la mano de obra sea mal remunerada, asimismo se presenta una alta tasa de desempleo, contrariando con ello el principio básico de la globalización, es decir buscar un bienestar común, por ello es necesario que toda la comunidad internacional coopere entre sí para conseguir mejoras principalmente en el ámbito laboral, se debe de tomar en cuenta a la clase trabajadora, por constituir ésta la base de la economía de los Estados.

Analizar el significado del término integración, implica profundizar desde distintos puntos de vista y criterios, ello nos lleva necesariamente a tratar en primer lugar su significado gramatical, el Diccionario de la Real Academia, nos indica que proviene del latín *integratio-onis*, acción y efecto de integración.³⁵ Con ello podemos pensar que dicho significado conlleva una asimilación, un efecto de integrar de hallar una fusión de sistemas tan diversos y contextos como lo son el económico, político, ideológico y jurídico entre otros. Podemos decir que en el fondo el término integración es un vocablo multívoco, que admite su aplicabilidad en diversos campos del conocimiento de la vida humana. En efecto, ello implica la conjunción de una serie de factores en determinadas circunstancias y en razón de un período específico.

Debemos de entender que la integración es la forma de cooperación en cualquier ámbito, de este modo integrar se refiere como lo señala el investigador Juan Palomar de Miguel, "Deriva del latín *integrare*, formar las partes de un todo, complementar un todo con las partes que faltaban. Derecho, tratándose de una ley; suplir las lagunas de ella existentes, elaborando una norma jurídica que siga el caso previsto por el legislador, incorporarse unirse a un grupo para formar parte de él."³⁶

³⁵ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Vigésima edición. España. 1989. p. 779

³⁶ DE MIGUEL PALOMAR, Juan. Diccionario para Juristas. Porrúa. México 2000. p. 845

El uso cotidiano la palabra Integración denota la unión de las partes en un todo. Considerándola como un proceso, que se encuentra acompañada de medidas dirigidas a abolir la discriminación entre unidades económicas, pertenecientes a diferentes naciones, vista como una situación de negocios, la integración viene a caracterizarse por la ausencia de varias formas de discriminación entre las economías nacionales.

No podemos dejar pasar por alto que la integración y el desarrollo son variables indisolubles, dada la capacidad económica de los Estados reflejándose en su proyección respecto a los demás sujetos internacionales, y como resultado se presenta una alteración de las relaciones tradicionales de dependencia, mismas que implicaran cambios dentro de su estructura interna de cada uno de los Estados participantes suponiendo con ello una forma de ver el mundo y la intersección en él, de cada país muy distinta a la tradicional.

Como sucede con la Unión Europea, la cual consideramos la mayor expresión de integración, logrando una unificación en la mayoría de los ámbitos tales como jurídico, político, social y sobre todo monetario. Anteponiendo los intereses generales sobre los particulares, aún y cuando hay una gran diversidad de sistemas políticos. Pero de ello hablaremos más adelante dentro de este capítulo.

3.1.1 TRATADOS, FUENTE PRINCIPAL DE LA INTEGRACIÓN EN LA UNIÓN EUROPEA

Para tratar este punto es necesario que tengamos presente que entendemos por Derecho Comunitario, mismo que es la base de la actual Unión Europea, y sin el cual no podríamos comprender su integración, por ello expondremos algunos de las definiciones.

A) DERECHO COMUNITARIO

“El estudio del Derecho de la Unión Europea, conforme a las ideas del Investigador Español Enrique Linde Paniagua, señala que también lo denominaremos Derecho Europeo y Derecho de la Comunidad Europea, se aborda por quienes se inician en su estudio, desde las coordenadas jurídicas de los Derechos Nacionales de los Estados miembros. Esta circunstancia hace preciso aclarar sí se puede llegar a hablar del Derecho Comunitario, como un auténtico ordenamiento jurídico autónomo, y superpuesto de los Derechos de los Estados miembros, o por el contrario, no es más que un conjunto de Tratados internacionales y de actos emanados de las Instituciones creadas por

dichos Tratados que producen efectos similares a los de la otras organizaciones internacionales.³⁶

“Continuando con el citado investigador, y con base a una sentencia pronunciada por el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea el 13 de febrero de 1969, en el caso *Walt Wilhelm*, señala que la fuerza imperativa de un Tratado y de los actos adoptados para su aplicación no pueden variar de un Estado a otro por efecto de actos internos, sin dificultar el funcionamiento del sistema comunitario y poner en peligro la realización de las finalidades del Tratado; que, por tanto, los conflictos entre la norma comunitaria y las normas nacionales en materia de acuerdos entre empresas, deben de ser resueltos por la aplicación del principio de la primacía de la norma comunitaria.”³⁷

De ello se desprende que el Derecho Europeo no solo constituye un ordenamiento jurídico, sino que además conlleva consecuencias y principios como el de integración del ordenamiento comunitario en los sistemas de los jurídicos de los Estados miembros, el efecto útil o primacía del Derecho Comunitario.

³⁶ LINDE PANIAGUA, Enrique. Derecho de la Unión Europea. Marcial Pons. Madrid, España. 1995. p. 205

³⁷ Cfr. *Ibidem*. p. 206

Estamos frente a un ordenamiento jurídico propio, esto es; un conjunto normativo capaz de integrarse sin auxilio de otros, a través de sus propios mecanismos, que cuenta con sus propias instituciones legislativas, ejecutivas y judiciales, y finalmente, se interpreta desde sus propias normas.

Finalmente la Unión Europea, como lo señala Enrique Linde Paniagua, da competencias soberanas a los Estado miembros, transferencias que se producen a través de los sucesivos Tratados, en base a las previsiones establecidas en los Derechos Nacionales de los Estados miembros. Así la característica principal del ordenamiento jurídico comunitario es ser un ordenamiento derivado de las competencias transferidas por los Estados miembros, que se ejercen por instituciones independientes de éstos.

No sin dejar en claro que los sujetos del Derecho comunitario europeo, por consiguiente no sólo son los Estados miembros y las propias instituciones comunitarias, como sucede de ordinario en el Derecho Internacional, sino también las personas físicas y jurídicas, públicas y privadas, susceptibles de ser sujetos de derechos y obligaciones en los Estados miembros.³⁸

³⁸ Cfr. *Ibidem*. p.p. 208-209

Asimismo al hablar de Derecho Comunitario, hay que distinguir entre:

- Derecho Originario: Está integrado por los tratados fundacionales, tratados de adhesión, de anexión, el acta única europea, el tratado de Maastricht y el de Ámsterdam.
- Derecho Derivado: Es el Derecho adoptado normalmente por el Consejo y con carácter excepcional por la comisión. Los instrumentos normativos que integran este derecho son: los reglamentos y las directivas comunitarias.

Como ya lo habíamos señalado en el primer capítulo, los Reglamentos; son disposiciones normativas de carácter general, los destinatarios de los reglamentos en cuestiones laborales, administraciones públicas, empresarios y trabajadores, son obligatorios y directamente aplicables a los Estados miembros, una vez que se publiquen en el diario oficial de las comunidades europeas. Y las Directivas comunitarias; son disposiciones de carácter obligatorio, los destinatarios son los Estados miembros, que quedan obligados a alcanzar los objetivos que señalan esas directivas, estas no son directamente aplicables sino que necesitan transportarse por los estados miembros en los plazos previstos en las directivas.

Podríamos decir que el Derecho Comunitario, es el que designa al conjunto de normas adoptadas en el marco de la Comunidad Europea, mismo que consta esencialmente del Tratado de una Comunidad Europea y de los actos adoptados por las instituciones en aplicación del Tratado, tales como los Reglamentos y las Directivas, no sin omitir a la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia que también forma parte de las fuentes del Derecho Comunitario.

3.1.2 RELACION DEL DERECHO LABORAL Y EL DERECHO A LA INTEGRACIÓN

Un punto importante a tratar, es este tipo de relación, en virtud de sus consecuencias jurídicas, sociales y políticas, por la gran diversidad de sistemas jurídicos existentes en el mundo.

“Para ello el Investigador Filiberto Pacheco nos dice, el binomio integración económica y derecho, constituye un campo muy vasto del saber, que constantemente esta impactando y transformando la actividad de los Estados, de las unidades económicas, de los diversos grupos sociales, políticos, financieros, de las familias, de nosotros mismos, que día con día igual que nuestros conciudadanos que nos vemos inmersos e involucrados de manera directa o indirectamente, con aspectos relativos de la integración económica. Por ello se hace necesario el conocimiento a la par del mundo normativo

jurídico, que entraña los fenómenos económicos y que efectivamente este mundo del derecho garantice el verdadero y eficaz beneficio que implica la integración económica. Diversos son los niveles de normatividad jurídica que implica la integración económica, desde los genéricos hasta los particulares o específicos, como la normatividad jurídica convencional en el nuevo contexto de la integración comunitaria y el existente en la Organización de la Naciones Unidas, Unión Europea, Fondo Monetario Internacional, además la normatividad interna que existe en cada uno de los Estados, como el nuestro, a nivel comercial, industrial, sectorial, por mencionar algunos, lo que se traduce en que dicha integración implica una observación o status jurídico, sea el grado que se manifieste.”³⁹

Por ello la importancia de la celebración de tratados en cualquiera de las áreas, que en nuestro caso en particular es el área laboral, por las condiciones actuales de la economías de los mal llamados países en vías de desarrollo, por no poderse hablar en éste momento de una integración entre los países de América, como sucede con la Unión Europea, donde se habla de una libre circulación de trabajadores sin importar su nacionalidad, raza, religión, todo ello lleva una verdadera integración y teniendo como repercusión que sus trabajadores se vean realmente beneficiados obteniendo sueldos bien remunerados y sobre todo mejores condiciones de vida.

³⁹ PACHECO MARTÍNEZ, Filiberto. Derecho de la Integración Económica. Porrúa. México. 1998. p. 37

Resaltar el papel del Derecho y su función como garante de la seguridad mundial y nacional, surge como una forma de encauzar los distintos acontecimientos y una forma de comenzar es tomando conciencia plena conjuntamente con los diversos países latinoamericanos y la comunidad internacional, de los actuales fenómenos políticos, económicos y sociales, los cuales reflejan de manera directa o indirecta en nuestra forma de convivir.

“El derecho a la integración económica es el conjunto de disposiciones normativas jurídicas tendientes a regular todos los factores inherentes a procesos en áreas de libre comercio, sistemas generales de preferencias, uniones aduaneras, mercados comunes. Esta especialidad del derecho es el medio para llegar al Derecho Comunitario, que es el conjunto no solo de normas supranacionales, sino también acuerdos de carácter monetario, institucionales, ecológicos, financieros y tecnológicos, que implican unidad de políticas y armonización de estructuras de los países, estados o territorios aduaneros unificados, inclusive órganos de justicia comunitaria, seguridad comunitaria, turismo comunitario, entre otros.”⁴⁰

El establecimiento de este tipo de manifestaciones integracionistas necesariamente tiene que reflejarse en los status jurídicos que atenúen el impacto de los diversos miembros.

⁴⁰ Cfr. *Ibidem*. P. 45

De ello deriva que en el momento de la celebración de tratados, los Estados pongan todo el énfasis en cuanto a su normatividad interna, para no tener ningún desacuerdo, a la hora de plasmar los derechos, obligaciones y sobre todo los beneficios para los destinatarios de este tipo de convenios, como es el caso de la mencionada Unión Europea, o como en nuestro caso el TLC, entre muchos otros tratados de los que es parte nuestro país, que al observarlos detenidamente son la pauta para una verdadera integración no únicamente en América, también con toda la comunidad internacional tomando como base la gran variedad de tratados que ha celebrado nuestro gobierno a lo largo de los años, ello nos podría dar un punto de partida para que en futuro no muy lejano pudiera darse una integración en América, sin olvidar la gran variedad de marcos jurídicos, que en un principio pudiera ser un factor de pero que es posible como ya lo mencionamos, mediante la celebración de tratados.

Considerando que las relaciones internacionales que se dan en la actualidad, tienen como base el aspecto económico no hay que hacer caso omiso a la necesidad de tomar en cuenta a los trabajadores.

3.2 APLICACIÓN DE LA NORMA LABORAL INTERNACIONAL

Antes de entrar al estudio de este punto es necesario que tengamos en claro, que entendemos por aplicación de la norma jurídica, para dar paso a los posibles conflictos que puedan llegar a presentarse, los cuales trataremos mas adelante.

"La aplicación de la norma jurídica, puede traer grandes consecuencias tanto en la teoría como en la práctica, conforme a la idea que plantea el que fuera Profesor de esta Facultad Eduardo García Maynes, respecto a la aplicación de las normas de Derecho a caso concretos esta puede ser privada o pública, en el primer caso, tiene la finalidad de un simple conocimiento; en el segundo, que es la aplicación propiamente dicha, consiste en la determinación oficial de las consecuencias que derivan de la realización de una hipótesis normativa, con vistas a la ejecución o cumplimiento de tales consecuencias. Todo particular puede preguntarse qué deberes o facultades habrá de producir la realización de un supuesto jurídico determinado, y qué sujetos corresponderá tales facultades o deberes."⁴¹

⁴¹ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Vigésima Quinta Ed. Porrúa. México. 1975. p.p. 322-323

Ello nos da una idea clara, que las normas jurídicas viven en las leyes y reglamentos, por no mencionar todo el conjunto normativo legal, así como el conglomerado de leyes y otros instrumentos los cuales constituyen el orden normativo interno, muy distinto a lo que se podría entender qué Derecho o que Ley tienen que aplicarse, es un absurdo, pues los que en verdad tiende a aplicarse son las normas que constituyen la parcialidad del todo jurídico. Realizar la ley, tiene algunos problemas aparejados, porque aparecen conflictos que deben de resolverse, ya en el tiempo o el espacio, o técnicamente el ámbito de validez de la norma jurídica, puede presentar problemas a resolver.

La determinación de la existencia o de la vida de la norma se hace a través de constatar los ámbitos de validez temporal y espacial respectivamente referidos a un sistema normativo.

3.3 CONFLICTO DE LEYES

Por otro lado el Internacionalista Carlos Arellano García, manifiesta que el conflicto de leyes surge cuando existen puntos de conexión que liga una situación jurídica concreta con normas jurídicas de dos o más Estados.⁴²

⁴² ARELLANO GARCÍA Carlos. Op. Cit. p. 713

Continua exponiendo que dichos conflictos pueden ser muy variados, pero los conflictos que interesan básicamente al Derecho Internacional Privado son los conflictos de vigencia espacial entre normas jurídicas de dos o más Estados que convergen respecto de una sola situación jurídica concreta.

Es decir aquellos en los que existe una situación jurídica determinada y es necesario determinar cual es la norma jurídica que le es aplicable entre dos o mas normas jurídicas de diferentes Estados que se estima pueden regularla. Naturalmente que la situación jurídica concreta puede ser sencillas o compleja, en el primer caso se presente un solo aspecto cuya regulación jurídica haya de determinarse y será compleja cuando sean varios los aspectos que requieran la elección de la norma jurídica aplicable.

Como en el caso de nuestro país, y queda señalado en el artículo 133 Constitucional:

“Esta Constitución , las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la Republica , con la aprobación del Senado, serán la Ley suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglaran

a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados”.

Como puede observarse, en caso de un conflicto de leyes por vigencia espacial, deben de adecuarse la propia Constitución, así como las leyes federales y locales y los tratados, a los estipulado en una norma de carácter internacional que tenga beneficios para todos los ciudadanos, ejemplo de ello son las normas que para tal efecto se emiten por medio de la O.I.T., así como todos los tratados que ha firmado México en materia del Trabajo, en caso de conflicto de normas, deberá de adecuarse cualquiera de estos instrumentos para el efecto de no entrar en una controversia.

3.3.1 EN EL TIEMPO

“Continuando con el criterio del Profesor Eduardo García Maynes, señala que en principio, las normas jurídicas rigen todos los hechos que, durante el lapso de su vigencia, ocurren en concordancia con sus supuestos. Si un supuesto se realiza mientras una ley está en vigor, las consecuencias jurídicas que la disposición señala deben de imputarse al hecho condicionante. Realizado éste ipso facto se actualizan las consecuencias jurídicas. Las facultades y deberes derivados de la realización de un supuesto poseen una existencia

temporal mas o menos larga, algunas veces, la disposición normativa indica la duración de aquellos; otras, tal duración es indefinida, y la extinción de las consecuencias de derecho depende de la realización de ciertos supuestos.⁴³

Continuando con el citado Profesor García Maynez, señala que estos conflictos no solo se refieren a la determinación del ámbito espacial, sino a la personal de vigencia de los preceptos legales, pues no se trata únicamente de inquirir qué ley debe de aplicarse en tal o cual lugar, sino de saber si a una cierta persona debe aplicársele su propia ley o una extranjera. Otras veces el conflicto existe en los preceptos de diferentes provincias de un mismo Estado, o entre leyes de distintas partes de una Federación.⁴⁴

Los conflictos de leyes en el espacio se reducen siempre a establecer el carácter territorial o extraterritorial de determinado precepto, en principio las leyes vigentes en un Estado se aplican dentro del territorio del mismo. Lo que en Derecho Público se llama territorio no es otra cosa, que el ámbito normal de vigencia del orden jurídico de un Estado, en relación con el espacio, aunado a la posibilidad de que la ley obligatoria en el territorio de un Estado se aplique fuera de él, o de que la ley extranjera tenga aplicación en el nacional.

⁴³ Cfr. *Ibidem.* p. 388

⁴⁴ Cfr. *Ibidem.* p. 404

Por su parte el Profesor Arellano García, indica, que una norma jurídica es vigente cuando el poder publico la declara obligatoria para un lugar y una época determinados. Lo normal es que la norma jurídica solo tenga aplicación en el lugar para el cual fue declarada en vigor.

La existencia de los problemas de los que hemos venido hablando, es una consecuencia necesaria de la pluralidad de legislaciones, ya sea en el interior de un Estado o bien en el orden internacional

Desde el punto de vista del tiempo, lo normal es que la disposición jurídica rija a partir de su vigencia y pierda su obligatoriedad cuando una nueva norma jurídica le haga perder su vigencia total o parcialmente.

Como sucede en nuestro caso, la ley tiene validez dentro de un período, el cual va desde su iniciación de su vigencia, hasta su abrogación o derogación, como queda señalado en los tratados, ejemplo de ello es el TLC, que señala las fechas a partir de que momento va a tener su validez jurídica, para todos los habitantes de los tres Estados que se comprometieron.

3.3.2 EN EL ESPACIO

Respecto al ámbito espacial, como ya hemos visto toda ley tiene un ámbito temporal y espacial de vigencia, esto significa que sólo obliga por cierto tiempo, y en determinada porción del espacio.

Paralelamente a los conflictos de leyes en el tiempo, se habla de conflictos de leyes en el espacio, es decir la coexistencia de preceptos legales relativos a los mismos hechos, pero que pertenecen a sistemas jurídicos cuyos ámbitos espaciales de vigencias son distintos.

Estos no solo se refieren a la determinación del ámbito espacial, sino a la del personal de vigencias de los preceptos legales. Pues no se trata únicamente de inquirir qué ley debe aplicarse en tal o cual lugar, sino a saber si a una cierta persona debe aplicársele su propia ley o la extranjera. Otras veces el conflicto existe entre preceptos de diferentes provincias de un mismo Estado, o entre leyes de distintas partes de una Federación.

El profesor García Maynez, apunta que estos conflictos se reducen siempre a establecer el carácter territorial o extraterritorial de determinado precepto. En principio las leyes vigentes en un Estado se aplican dentro del

territorio del mismo. Lo que en derecho público se llama territorio no es otra cosa que el ámbito normal de vigencia del orden jurídico de un Estado, en relación con el espacio, normal porque en cierto casos se admite la posibilidad de que la ley obligatoria en el territorio de un Estado se aplique fuera de él, o la de que la ley extranjera tenga aplicación nacional.⁴⁵

Es de admitirse la aplicabilidad de la norma vigente en territorio de otro Estado, únicamente cuando el poder del lugar de aplicación permite la aplicación de la norma jurídica extranjera.

Aunado a ello pueden presentarse también otros conflictos mismos que se les conoce con el nombre de conflictos internacionales, los cuales se producen entre leyes de Estados independientes los unos de los otros, es decir que se trata de conflictos de leyes provenientes de soberanías diversas. Teniendo en claro que cada soberanía es independiente en su territorio, no permitiendo la aplicación de las leyes extranjeras más que en la medida que considere conveniente.

Continuando con el comentario del Profesor Arellano García, estos conflictos se presentan cuando dos o más normas jurídicas de diversos Estados, sujetos de la comunidad internacional, se vinculan con una situación concreta,

⁴⁵ Idem.

debiendo determinarse entre esas normas jurídicas cual es la aplicable. La determinación de la norma jurídica aplicable se hace conforme al derecho internacional privado del Estado ante el cual se plantea el conflicto internacional de normas jurídicas.

Ello nos da una clara idea sobre la importancia que tienen los tratados hoy en día, tal y como ya lo hemos expuesto, un claro ejemplo de ello es la unión europea, dado que su formación se baso en un tratado, acordaron un sometimiento de su soberanía aun órgano supranacional, que vigile las controversias que pudieran darse, sin olvidar que una vez que los Estados formen parte de esta unión tendrán que modificar sus marcos jurídicos internos para no tener un conflicto de leyes.

Sucedee los mismo en nuestro caso, tal y como se señala en el artículo 133 constitucional que ya hemos tenido a bien exponerlo, recordando que los tratados que firma el Presidente de la República con la aprobación del Senado, serán la ley suprema de la Federación, y si en algún momento alguna ley o reglamento no estuviesen a lo acordado, tendrán que ser modificado; o bien ya celebrados los tratados, en ellos se señala su iniciación de aplicación así el territorio en los cuales habrá de tener consecuencias legales.

3.4 ORGANISMOS INTERNACIONALES EN MATERIA LABORAL

El mundo moderno empezó a abrigar la idea de una organización internacional prácticamente desde el siglo XIX. El Congreso de Viena de 1815 fue el heraldo de una serie de adelantos que inauguraron el llamado sistema de conferencias, que andado el tiempo condujo al establecimiento de instituciones modernas, aunque esporádicas, y, salvo algunos casos, poco duraderas. El sistema de la Haya de 1889 y de 1907, para contrarrestar las carreras de las armas ya había abarcado a un mayor número de Estados no europeos, y había marcado la tendencia hacia la universalización. Los Estados pequeños que se incorporaron a ese sistema a advertir a un mayor grupo de independencia e igualdad en dicho sistema.⁴⁶

El fenómeno de la existencia de la organización internacional moderna se debe, entre otras cosas, a la mayor interpenetración entre todos los Estados pues las realidades del mundo moderno los han ido obligando a planear y a trabajar juntos, a fin de satisfacer sus necesidades comunes, cada vez más apremiantes, las tareas para vivir en sociedad sólo pueden acometerse sobre las bases continuas y sistemáticas.

⁴⁶ SEPÚLVEDA, Cesar. El Derecho de Gentes y la Organización Internacional en los Umbrales del Siglo XXI. Fondo de Cultura Económica. México 1995. p-100

A medida que pasan los años se vuelve más visible la influencia creciente de las organizaciones en el curso de la historia contemporánea, mismas que han crecido precisamente porque desempeñan una función que no puede ser realizada por los Estados aislados o por los agrupamientos. En su papel como instrumento, foro y actor desempeñan tareas que ayudan a mantener funcionando el sistema político internacional.

En el caso de los tratados que establecen en sus normas eminentemente sociales como las del Tratado de Versalles o de la Carta de las Naciones Unidas, y en otros tratados y cartas de esencia social, resaltan en su carácter de fuente de Derecho Social.⁴⁷

Los tratados internacionales de tipo social no sólo mejorarían las relaciones laborales entre las naciones y sus respectivos trabajadores, sino que fortalecerían las relaciones de amistad, salvo las empresas trasnacionales que por lógica deberán quedar al margen de estos tratados, porque introducirían conflictos graves, estos pueden ser bilaterales o multilaterales y por su naturaleza, cláusulas para implantar el socialismo entre naciones pactantes.

La importancia que han tenido los organismos internacionales, en particular la O.I.T, que desde el 30 de mayo de 1946 mediante un convenio la

⁴⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 225

O.N.U., reconoció a esta organización, a título de organismo especializado para emprender la acción que considera apropiada de conformidad con los principios constitutivos de la organización, aceptándose en el artículo primero de la Constitución que los Estados no miembros de las Naciones Unidas pueden ingresar siempre que sean aceptados por la Conferencia respectiva y que el Estado, solicitando acepte las obligaciones contenidas en la Constitución.

3.4.1 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

“Al escudriñar el origen de cualquier institución, es obvio mencionar a los hombres y las causas que la originan, hechos que indudablemente permiten la creación y sistematización del derecho internacional del trabajo, y reconocemos que la O.I.T, como la institución que le vino a dar proyección justa y la consolidación necesaria, de manera internacional, teniendo como objetivo primordial la protección de los derechos de los trabajadores de todo el mundo; sin olvidar la intervención que tuvieron personalidades muy significativas, como lo fueron Owen, Blanqui, Le Gran y Samuel Gompers, entre muchos otros.”⁴⁸

No pudiendo dejar pasar por alto los hechos inmediatos que le precedieron como la American Federation of Labor, a la Conferencia de Paz y al

⁴⁸ CHARIS GÓMEZ, Roberto. Derecho Internacional del Trabajo. Segunda Ed. Porrúa. México. 2000. p. 31

Tratado que se celebra con tal motivo; en el primer caso la guerra de 1914 interrumpió las inquietudes de constitución del organismo internacional, pero al mismo tiempo permitió a la organización sindical más importante de los Estados Unidos de Norteamérica y a su dirigente entrar al escenario, la actuación de estos así como de sus delegados de otros países que en ese momento se dignificaban, fueron impulsores y redactores del Tratado de Versalles, en su parte XIII.

Por otro lado el Tratado de Versalles, con Thomas Woodrow Wilson, presidente norteamericano, que presentó el 25 de enero de 1919, la propuesta concreta de incluir en el tratado de Paz disposiciones que protegieran a nivel internacional a la clase trabajadora; previamente y desde 1917 la American Federation of Labor, realizaba ante el mandatario acciones de insistencia sobre el particular.

La parte XIII del Tratado de Versalles contempla en su estructura un aspecto reflexivo sobre los problemas laborales y plantea algunas acciones en relación con las soluciones. Esta parte fue redactada por una comisión integrada con dos delegados de cada una de las grandes potencias, entre las que sobresalen Estados Unidos, Inglaterra, Francia e Italia.

Cuenta con personalidad jurídica propia y goza en el territorio de los Estados miembros de los privilegios e inmunidades necesarios para la consecución de sus fines, así como también es deber hacer mención de que no es un ente supraestatal, a diferencia de la Unión Europea, en el caso de la O.I.T, no puede imponer obligaciones a los Estados miembros, salvo en la medida en que éstos lo hayan consentido voluntariamente al adherirse, aceptando así ciertas restricciones a su soberanía.

Desde su ingreso México ha tenido una destacada participación dentro de la O.I.T, ya que quienes han actuado como representantes gubernamentales, trabajadores o empleadores mexicanos, fueron constantemente distinguidos con cargos y misiones de gran responsabilidad y honra para nuestro país, en los diferentes órganos y en las comisiones de la industria de la Organización, como también México ofreció su apoyo incondicional para fomentar los ideales mas profundos.

3.4.2 ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La constitución de la O.I.T es de trascendencia, en razón de que constituye la culminación de las inquietudes de grandes personalidades en tres

las que se encuentran intelectuales, jefes políticos, líderes de trabajadores e incluso de instituciones como la iglesia católica.⁴⁹

La trascendencia sin duda lo constituye su función legislativa, cuyos documentos tienden a proteger y tutelar a la clase trabajadora, propiciándose con dicha acción la formación de un Derecho Internacional del Trabajo, apoyado en los principios de justicia social, el cual serviría, a su vez, de base a las legislaciones nacionales y constituiría las primeras garantías internacionales para la protección del trabajo, este derecho constituye un instrumento a seguir para la protección del trabajador, concibiéndolo desde luego como persona humana.

Los órganos permanentes de la O.I.T, se contemplan en su artículo segundo y son:

a) Conferencia General

De los Representantes de los Miembros. Es el órgano más importante, es el depositario de la suprema autoridad de la O.I.T, es el poder más alto, porque en ella participan todos los miembros a través de sus legítimos representantes estatales, obreros y empleadores, acreditados previamente ante la Oficina.

⁴⁹ Cfr. Ibidem. p.40

Los Estados que participan en la Conferencia por disposición constitucional deben de cumplir con los presupuestos del artículo 1o que en su punto 2 señala:

Serán miembros de la Organización Internacional del Trabajo, los Estados que eran miembros de la Organización del 1º. De Noviembre del 1945 y cualquier otro Estado que adquiriera la calidad de miembro de conformidad con las disposiciones del párrafo 3 y 4 de este artículo. Estos países se reúnen habitualmente en el mes de Junio en Ginebra, Suiza, pero pueden hacerlos cuando lo consideren necesario.

La Asamblea General se integra con 4 delegados, registrados previamente ante la Oficina y en la proporción siguiente: 2 representantes gubernamentales, uno por los obreros y otro por los empleadores. Los dos primeros son designados en México por el Presidente de la República, a través del Secretario del Trabajo y de la Previsión Social. Los delegados de obreros y de empleadores son designados por el gobierno en consulta por las organizaciones más representativas de estos dos grupos, es decir, el gobierno de los países miembros realiza los procedimientos válidos, pero son los interesados los que finalmente deciden la designación situación que prevalece en nuestro país.

La Conferencia general presenta una estructura constitucional, es la siguiente:

- Un presidente, que por lo regular recae en un Delegado Gubernamental;
- Tres Vicepresidentes, uno por cada sector que la integra; y
- Una Secretaría General, que es desempeñada por el Director General de la Organización.
-

b) El Consejo de Administración

Se integra con 56 miembros de la proporción siguiente:

- 28 miembros gubernamentales
- 14 representantes de los trabajadores
- 14 de los empleadores

De los 28 integrantes gubernamentales, 10 son nombrados por los países miembros de mayor importancia industrial, los 18 restantes, son nombrados por los delegados gubernamentales, con exclusión lógicamente de los 10 miembros ya electos. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores serán elegidos, respectivamente, por los delegados empleadores y los delegados trabajadores de la conferencia. Comprende además 14 miembros adjuntos

gubernamentales, y de igual manera 14 miembros adjuntos empleadores así como 14 miembros adjuntos trabajadores.

Este Consejo de Administración se constituye en el órgano ejecutivo de la Oficina Internacional del Trabajo, y se renueva cada tres años, aunque existen períodos de prolongación cuando se juzgen necesarios.

Su función es dirigir y controlar la Oficina Internacional del Trabajo y en relación con esta oficina queda facultado para resolver cuestiones técnicas, administrativas y presupuestarias.⁵⁰

c) Oficina Internacional del Trabajo

Es un órgano de trabajo técnico y científico que interviene directamente en las relaciones entre la O.I.T y de los gobiernos de los Estados miembros de la misma, así como las organizaciones profesionales de los trabajadores y de los empleadores, y se encarga de la preparación de las Conferencias.

Se integra con un Director General, nombrado por el Consejo de Administración, con duración en el cargo por cinco años, pudiendo ser reelecto por períodos sucesivos; además, la Oficina, ésta constituida por un número

⁵⁰ Op. Cit. TRUEBA URBINA, Alberto. p. 248

amplio de funcionarios, nombrados finalmente por el Director General, persona que facilita la función de divulgación y asesoría de la O.I.T.⁵¹

3.4.3 FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Una vez que hemos señalado la estructura de la O.I.T, misma que esta integrada principalmente por la Conferencia General, el Consejo de Administración, y la Oficina Internacional del Trabajo, cada uno de estos órganos desempeña una actividad vital para el funcionamiento de dicha organización los cuales trataremos uno a uno para darnos cuenta de la importancia que tienen y de igual modo establecer su funcionamiento.

La función legislativa de la Conferencia, que al ser el órgano más importante, es obvio que desempeñe una actividad de primer orden, consistente en adoptar normas mínimas internacionales de política social, que en su caso adoptan la forma de tratados especiales, como los convenios internacionales de trabajo y, en otras, las recomendaciones, pueden, asimismo, disponer que sus decisiones tomen la forma de resoluciones. Para ser adoptadas como Convenios o Recomendaciones deben de ser aprobadas por los dos tercios de los delegados presentes. Todos los Estados miembros conforme lo estipula la

⁵¹ Op. Cit. CHARIS, GÓMEZ, Roberto. p. 44

Constitución de la Organización, tienen el deber de someter los convenios adoptados por la Conferencia al órgano deliberativo del país respectivo, con miras a su aprobación. Al ratificar el convenio, el Estado miembro contrae la obligación de tomar las medidas pertinentes, para modificar su legislación, de manera que se armonice con las disposiciones del convenio y en caso contrario, los afectados del país referido pueden denunciar este hecho ante la Organización Internacional; ésta constreñirá y exigirá su cumplimiento.

De ello podemos decir que la función de la Conferencia es de carácter legislativo, creando normas mínimas con la clara tendencia de proteger al trabajador en su salario, en la jornada y en las condiciones materiales en que presta su trabajo.

Los Convenios que aprueba la O.I.T a través de sus conferencias, alcanzan en un Estado miembro, una vez que ha sido ratificado, fuerza jurídica; su jerarquía normativa, debemos de buscarla en las Constituciones del país respectivo.

En México el artículo 133 de nuestra Carta Magna expresa

“Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que

se celebren por el Presidente de la República con aprobación del Senado, serán la ley suprema de toda la Unión”

Nuestro país ha suscrito y ratificado 77 Convenios, con este organismo, los que han alcanzado en carácter de norma jurídica nacional.

“También debemos de señalar que las recomendaciones son normas jurídicas sin fuerza coercitiva, son enunciados de política a seguir, con la finalidad de auxiliar al país miembro; ejemplo de recomendaciones lo constituyen la edad mínima, trabajo de menores, sobre empleo, capacitación, accidentes, habitación, entre otras.”⁵²

Por su parte el Consejo de administración tiene varias funciones, sin menospreciar alguna de ellas podemos decir la de supervisión, a través de la Comisión de expertos de aplicación de convenios y recomendaciones, el cumplimiento de los instrumentos debidamente ratificados. Es importante esta función, para la vigencia de las normas internacionales, pero dicha función no podrá ser comparable con la que realiza la Conferencia, al adoptar los convenios e integrar la Legislación Internacional del Trabajo.

⁵² Cfr. Op. Cit. CHARIS GÓMEZ, Roberto. p.50

La Oficina Internacional de Trabajo, representa el órgano formal de la O.I.T, entre sus actividades está preparar los documentos e informes que constituyen el material básico para las Conferencias y reuniones especializadas de la organización. Sus funciones se circunscriben al campo de la investigación, publicación y difusión de los problemas laborales y sociales, otorgando en su caso, asesoría en los países miembros, a los sectores empresariales y obreros, para el logro de los objetivos que persigue. Esta función de asesoría y orientación ha sido positiva, pues ha permitido en muchas ocasiones cambios en las legislaciones internas, mismos que han redundado en mejoras para los trabajadores, seguridad para los empleadores, buena imagen para el gobierno que pretende una política con principios sociales.

De igual manera la función de la O.I.T, se orienta en el sentido legislativo, administrativo y de divulgación, siempre con aspiración a hacer llegar la justicia social a los Estados miembros que la conforman; sin embargo, en la realidad política que se vive, la organización encuentra dificultades para el logro de los objetivos, y una forma de superarla, sin duda, la constituye la creación de diversos organismos denominados comités y comisiones, cuyas funciones persiguen la eficacia de sus disposiciones interpretándolas correctamente, sin afectar la soberanía de sus miembros e incluso integrando criterios jurisprudenciales; estos son los casos de la Comisión de Expertos en

Aplicaciones de Convenios y Recomendaciones, así como el Comité de Libertada Sindical, entre muchos otros.⁵³

3.4.4 EFICACIA DE LA NORMA LABORAL INTERNACIONAL

La adopción de los convenios representa una trascendente acción, a través de ella la organización cumple con uno de sus objetivos; establecer normas que armonicen a nivel internacional los intereses del capital y del trabajo, siempre orientados a materializar la justicia social. En este sentido sus normas sirven de apoyo a los países miembros que con base en esta actualidad, aspira a tener una adecuada política laboral.

En el proceso que comprende la creación hasta la vigencia de la norma laboral internacional, reobservan varias etapas, que finalmente cada miembro, conforme a su normatividad interna, decide la ratificación y con ello se conforma que las normas de la O.I.T constituyan parte de su derecho vigente.⁵⁴

A partir de la ratificación el país se vincula y se obliga a someterse a la normatividad de la O.I.T, en cuanto ala materialización de los Convenios adoptados, a rendir los informes que se le requieran, es decir, obligarse a todos

⁵³ Cfr. Ibidem. p. 52

⁵⁴ Cfr. Ibidem. p.58

los procedimientos de aplicación de Convenios y Recomendaciones, y en su momento aceptar todas las resoluciones que sus órganos fundamentales y auxiliares tengan bien a emitir, en relación con los compromisos adquiridos con respecto a la normatividad internacional.

3.4.5 ADOPCIÓN DE LOS CONVENIOS

Los Convenios se adoptan en el seno de las Conferencias Internacionales, a través del voto emitido por las 2/3 partes de los delegados presentes, debe indicarse que en esta función de la Conferencia General, se observan los siguientes procedimientos.

1. "El proceso de creación de la norma internacional se inicia con la inclusión del tema en el orden del día, del que se pretenda que constituya en el futuro el instrumento internacional. La decisión corresponde al Consejo de Administración, en los términos del artículo 14 Constitucional de la O.I.T.
2. La Oficina Internacional del Trabajo elabora un informe sobre la legislación y la práctica y esboza en forma de cuestionario las líneas generales del texto que podría desarrollarse, y solicita a los países miembros emitan la opinión correspondiente.

3. Los gobiernos, sindicatos y organizaciones de empleadores formulan comentarios sobre el informe de la Oficina, ajustándose en todo caso al Convenio 144, que exige a los países miembros poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre los representantes de los gobierno, de los empleadores y de los trabajadores sobre los asuntos relacionados con las actividades de la O.I.T, que se refiere el artículo 5, párrafo 1.
4. La oficina tiene como función en este proceso, analizar los comentarios de los gobiernos, sindicatos y empleadores y conforme a estos informes, elaboran un proyecto de conclusiones.
5. La Conferencia Internacional del Trabajo nombra una comisión tripartita especial, integrada por los gobiernos, empleadores y trabajadores con el objeto de celebrar la primera discusión sobre ele tema.
6. La oficina publica y distribuye un resumen del debate de la Conferencia y el proyecto de instrumento basado en las conclusiones propuestas.

7. Los gobiernos, sindicatos y organizaciones de trabajadores formulan comentarios al proyecto elaborado por la Oficina Internacional del Trabajo.
8. La oficina elabora un proyecto revisado del instrumento.
9. La Conferencia Internacional del Trabajo, o una comisión tripartita especial celebra la segunda discusión o discusión final, bajo el siguiente orden:
 - a) El tema a discutir debe de ser incluido en el orden del día por el Consejo de Administración.
 - b) La oficina elabora el proyecto y lo somete a la conferencia.
 - c) La Conferencia lo discute en Pleno o en Comisión.
 - d) Los resultados de la Comisión son sometidos a la Conferencia para su adopción, la que deberá darse si cuenta con 2/3 partes de los votos emitidos por los delegados presentes.⁵⁵

Debe de resaltarse que en el proceso de formulación del convenio internacional se utiliza el procedimiento de doble discusión, es decir que la cuestión o tema debe de llevarse a cabo en dos reuniones anuales, de la Conferencia, en la primera se examinan los aspectos y principios generales del tema, en tanto que en la segunda, se celebra para la adopción del texto

⁵⁵ Cfr. Ibidem. p.p. 58-59

definitivo, que deberá contar con la aprobación de las 2/3 partes de los delegados presentes.

3.4.6 SUMISIÓN

Una vez que un Convenio o una Recomendación han sido adoptados por la Conferencia, éste debe de ser comunicado a todos los Estados miembros, la comunicación oficial se realiza a través de copias certificadas, cuyo estudio, tratándose de los Convenios, puede o no motivar su ratificación. Este procedimiento recibe la denominación de sumisión y tienen por finalidad dar a conocer al público las disposiciones, para que conozca lo que opina sobre importantes asuntos laborales y sociales, pero fundamentalmente el objeto es lograr, que el órgano legislativo tome las medidas necesarias para aplicar convenios y las recomendaciones adoptados.

La sumisión exige al país miembro, que este conozca y discuta, a través de los mecanismos adecuados, el instrumento internacional; pero no necesariamente deberá de darse la ratificación o aceptación, el plazo de sumisión es de año o año y medio. Existe una excepción que amplía el plazo a dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia, aplicándose a los Estados Federales, si se tratara de instrumentos para los

cuales se requiere participación de los Estados constitutivos, para las provincias, el plazo es el mismo.

De ello tenemos que cada país tiene su propio y especial procedimiento, y por lo tanto se pueden presentar dificultades para dar cumplimiento a la obligación derivada de la sumisión, la propia O.I.T ofrece por medio de su Oficina ayuda a los gobiernos para mejorar la aplicación de la sumisión.

3.4.7 RATIFICACIÓN

Conforme a la constitución de la O.I.T, los países miembros tienen la obligación de someter los Convenios y la Recomendaciones a la consideración de las autoridades competentes en un plazo de doce a dieciocho meses a partir de su adopción, para que emitan su opinión en torno de la ratificación.

La ratificación de los Convenios y la aceptación de las recomendaciones constituyen los objetivos mas importantes a los que aspira la organización, pues, a partir de ella, los efectos de las normas internacionales se materializan en beneficio de los trabajadores, del equilibrio de los sujetos de la relación y, por supuesto, en bien de la economía y la política laboral.

Los Convenios internacional de trabajo, en México, conforme al artículo 133 constitucional, constituyen derecho vigente, en este sentido, el Convenio debe de estar de acuerdo con la Constitución y, por supuesto, los beneficios deben de ser igual o superior a los reconocidos por el Derecho Laboral Mexicano. Algo similar sucede en los Contratos Colectivos de Trabajo, dado que los derechos para los trabajadores deben de estar en el mismo sentido de la ley laboral o bien pueden ser superiores a ésta, pero nunca deben de estar por debajo de lo señalado en nuestra ley. Hasta el año de 1999 México tenía suscrito 77 Convenios con la O.I.T; pero sólo 66 de ellos se encuentran en vigor.

Por su parte las recomendaciones son lineamientos de apoyo y auxilio de la política laboral de los países miembros; constituyen complementos de los Convenios Internacionales que son aceptados en muchos casos por considerarse adecuadas y útiles a la política social. Es común, en razón de su contenido y por la aceptación que reciba, que una Recomendación en el seno de la Conferencia Internacional de Trabajo, alcance con el tiempo, y bajo los procedimientos descritos, la calidad de Convenio.

Es muy importante que la Ratificación de un Convenio, implica para el Estado miembro, la obligación de someterse a los procedimientos establecidos

para controlar su aplicación; pues es grande el interés de la organización porque se materialice el contenido de la norma internacional.

En virtud del artículo 19, 5 inciso d), de la Constitución:

Si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio.

La Forma de comunicar la ratificación, por parte de los Estados miembros, no existen disposiciones específicas en la Constitución respecto de la forma de comunicar las ratificaciones, que puede variar según las leyes y la práctica constitucionales de cada Estado. Para poder ser registrado el instrumento de ratificación debe

- a) Precisar claramente el convenio o convenios que se ratifican;
- b) Ser un documento original y no un facsímil o una fotocopia, firmado por una persona con autoridad para actuar en nombre del Estado, por ejemplo, el Jefe del Estado, el Primer Ministro, el Ministro de Asuntos Exteriores o el Ministro de Trabajo;

c) Indicar claramente la intención del gobierno de que el Estado quedará obligado por el convenio de que se trate y su compromiso de cumplir con las obligaciones del convenio, siendo preferible que haya una referencia específica al artículo 19, 5 inciso d, de la Constitución de la OIT.

Por otro lado también existen las llamadas Declaraciones obligatorias en el instrumento de ratificación o en un documento que lo acompañe. En varios convenios se estipula la inclusión de declaraciones en el instrumento de ratificación o en un documento que lo acompañe. No se puede registrar el instrumento de ratificación si la Oficina no recibe una declaración semejante. En algunos casos, se define en una declaración obligatoria el alcance de las obligaciones aceptadas o se dan otros por menores indispensables. En todos esos convenios, procede tomar en consideración el contenido de la declaración antes de preparar el instrumento de ratificación, y dar en él mismo u otro documento anexo, las indicaciones necesarias.

Los instrumentos de ratificación conformes a los criterios enumerados deben comunicarse siempre al Director General de la OIT para que la ratificación sea efectiva en derecho internacional. En cualquier otro caso, el Estado podrá considerar que el convenio ha quedado "ratificado" en su sistema jurídico interno, pero no surtirá efectos en el internacional. El instrumento de

ratificación debería incluir una declaración como la siguiente: El Gobierno del Estado miembro que lo ratifique, por la presente comunicación ratifica el Convenio núm. título del convenio comprometiéndose, de conformidad con el párrafo quinto inciso d del artículo 19 de la Constitución de la OIT, a aplicar todas y cada una de sus disposiciones, con las firmas de las personas competentes para obligar al Estado.

Por lo anteriormente expuesto estamos de acuerdo en que los Convenios son instrumentos que crean obligaciones jurídicas al ser ratificados. Las recomendaciones no se prestan a la ratificación, sino que señalan pautas para orientar la política, la legislación y la práctica de los Estados Miembros. La Conferencia Internacional del Trabajo adopta ambos tipos de instrumentos.

El artículo 19 de la Constitución dice así:

“Todos los Estados Miembros tienen la obligación de someter los convenios y las recomendaciones a las autoridades competentes nacionales pero sólo los convenios entran en vigor para un Estado cuando el acto de ratificación es debidamente registrado por el Director General de la O.I.T.”

Las cláusulas pertinentes del artículo 19 son las siguientes:

En el caso de un convenio:

- a) el convenio se comunicará a todos los Miembros para su ratificación;
- b) cada uno de los Miembros se obliga a someter el convenio, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia, a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de darle forma de ley o adopten otras medidas;

En el caso de una recomendación:

- a) la recomendación se comunicará a todos los Miembros para su examen, a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo;
- b) cada uno de los Miembros se obliga a someter la recomendación, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia, a la autoridad

o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas.

En virtud de ello, podemos percatarnos de la importancia de la norma laboral internacional y sus repercusiones, que indudablemente tienen en nuestro marco jurídico interno, derivando no sólo en la modificación de nuestras leyes, si no también en el pensar y comportamiento de nuestras autoridades laborales, para mejoría de la clase más necesitada que por muchos años ha sido olvidada por nuestros legisladores, derivado de los cambios en la comunidad internacional lo cual ya analizamos al principio de este capítulo, se crean uniones de varios países como es el caso de la Unión Europea, para garantizar una mejor forma de vida, a lo cual nuestro país, no puede quedar estático, y forma de ello son la adopción de Convenios, como de Tratados, con los demás actores internacionales, como el caso del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, y su complemento en materia laboral, el llamado. Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, que indiscutiblemente pretende proporcionar al trabajador mexicano mejores condiciones de vida, tema que trataremos en el siguiente capítulo, y revisaremos sus repercusiones.

CAPITULO CUARTO

REPERCUSION DE LOS TRATADOS EN MATERIA LABORAL

4.1 INTEGRACION LABORAL EN AMERICA

La globalización es un fenómeno objetivo en el desarrollo de la humanidad, independientemente de la voluntad de los hombres, un sistema que ha creado un mercado mundial, porque desborda las fronteras nacionales y entrelaza sus economías hasta el punto de hacerlas interdependientes en una enredada madeja de relaciones comerciales, financieras y de otros tipos. Ello nos lleva sin duda a que se llegue a fomentar la integración regional; como consecuencia las relaciones internacionales demandan la consulta permanente y el consenso en las decisiones que afectan a la mayoría, en un momento que se quiere gobernar al mundo desde la posición y con las leyes del mercado.

Porque hablar de ello, tiene un sentido que a continuación iremos explicando, debido a la carrera por la competitividad del producto por encima de cualquier otra lógica en la producción y prestación de servicios, va abaratando los costos laborales, con una fuerza del trabajo del más bajo costo, prevaleciendo con ello el orden público económico por encima del orden público laboral y la tendencia que prevalece con ello es la de sacrificar los derechos

civiles, políticos, económicos, laborales, sociales y culturales en el ámbito del mercado.

Porque hablar de una integración latinoamericana, como ya lo señalamos en el capítulo anterior la Unión Europea es el mayor ejemplo de integración, aunque en términos generales la integración en Europa no se parece a la que posiblemente se presente en América, porque estamos ante otro mundo distinto, dicha relación de los Estados Americanos debe darse a través de un proceso simultáneo y complementario, tomando en cuenta que debe ser hecha por los ciudadanos y principalmente por los trabajadores como componentes esenciales de esos pueblos, participando al mismo tiempo en las distintas fases o aspectos de la integración, exigiendo finalmente que los gobiernos que celebren los tratados, representen realmente las aspiraciones de los trabajadores y no intereses monopólicos de las empresas transnacionales, porque un proceso de integración sin los trabajadores es un proceso en contra de ellos. Esto nos anima a pensar en la vigencia de un cambio profundo en el modelo de desarrollo, por uno que reconozca en primer orden, los derechos de los hombres como seres humanos y como consecuencia de los trabajadores, quienes impulsan el desarrollo de las economías, por su fuerza laboral.

La integración es total o no es integración, dado que no solamente debe de ser un proceso de índole económico, sino también social, cultural, político y fundamentalmente humano, es decir debe de tomar en cuenta el aspecto laboral, tomando en cuenta que los trabajadores son parte esencial en el desarrollo de las economías.

“El resultado de la creación de fronteras artificiales durante el siglo pasado fue y sigue siendo en muchos lugares el que éstas no permiten atacar los problemas comunes ni dar legitimidad a las mismas aspiraciones humanas, y si la legalidad no funciona, la ilegalidad pronto toma su lugar con el resultado trágico de que los inocentes sufren y los culpables salen impunes y beneficiados. Tales fronteras creadas por los intereses específicos de varios grupos dirigentes del siglo pasado, no corresponden a la realidad socioeconómica y ecológica del hemisferio. Solo corresponden a un sistema político que se estableció con base a sus propias consideraciones mercantilistas y feudales para lograr un mayor provecho, poder y control de los mismos caudillos locales.”⁵⁶

Los problemas que se viven en América Latina, son realmente comunes y por lo tanto las soluciones tienen que ser similares, partiendo de esto podríamos

⁵⁶ CORDEIRO, José Luis. El Desafío Latinoamericano y sus Cinco Grandes Retos. Mc Graw-Hill Interamericana. Colombia. 1999. p. 82

hablar de una integración, principalmente en el ámbito laboral, tomando en cuenta que la globalización neoliberal está afectando de manera contundente la economía de los países que en su momento no tomaron las medidas necesarias para protegerse y ahora están sufriendo las consecuencias, entre ellos el nuestro.

Los trabajadores de América piden un sistema de intercambio comercial justo, es decir aquel que reconozca las normas laborales y otras medidas que mejoren su bienestar, mismas que no pueden ser dejadas a disposición del mercado. El futuro de un acuerdo hemisférico debe incluir disposiciones que garanticen los derechos elementales de los trabajadores, que brinden asistencia apropiada para poner freno a los ajustes producto de la apertura de los mercados y promuevan el mejoramiento de las condiciones laborales y estándares de vida de ellos así como de sus familias.

Los retos a los que tenemos que enfrentarnos son muchos y todos ellos de gran importancia a los cuales debemos de convenir siempre bajo el auspicio de los actores fundamentales; los Estados. Según estimados de la OIT, hay en el mundo más de 150 millones de desempleados absolutos y otros muchos se ganan la vida con un trabajo ocasional, por cuenta propia muy poco productivo

o al amparo de otras formas de subempleo y con un crecimiento incesante en el sector no estructurado, con trabajos de poca calidad y mal remunerado.

Existe una larga tradición en la comunidad internacional que reconoce la necesidad de aplicar y respetar las normas laborales básicas en el ámbito internacional, este reconocimiento llevó en 1919 a la creación de la Organización Internacional del Trabajo, una institución que ha sobrevivido hasta estos días como una agencia de la Naciones Unidas, con el mandato específico de definir y velar por las normas laborales internacionales. Los 35 países de América son miembros de la OIT y han ratificado sus convenios.

Los actuales tratados comerciales en el hemisferio, como el MERCOSUR y el TLCAN, específicamente en este último el acuerdo laboral paralelo, denominado oficialmente como el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, donde se establece que los principios fundamentales en relación con las normas laborales deben de ser respetados en todos los países miembros y que los acuerdos comerciales deben de contribuir al mejoramiento general de los estándares de vida de los trabajadores.

Tratar de hablar de una integración en América, tendría sus beneficios, como lo señala el investigador José Luis Cordeiro, la integración comercial se

ha repetido una y otra vez en el mundo y siempre logrando mientras perdure tal apertura, grandes beneficios y mejoras en el nivel de vida de los ciudadanos de los países involucrados, el mejor ejemplo es el de la Unión Europea, que paso de una simple unión aduanera hacia una completa unión política y económica.⁵⁷

El desarrollo de los intercambios siempre comienza por lo más básico, las necesidades fundamentales son las primeras en ser satisfechas, y esto se logra mediante el intercambio de bienes y servicios con los grupos más cercanos para poder satisfacer esas necesidades. El objetivo es lograr el mayor número de intercambios con los grupos más cercanos, sin excluir a otros grupos que también pueden satisfacer las necesidades locales, como son los tratados que se han firmado con otros Estados de distintos continentes.

Actualmente Latinoamérica cuenta mucho menos con Estados Unidos que a comienzos de siglo, no obstante sigue siendo el mayor socio comercial de la mayoría de los Estados del continente, pero sin dejar de analizar que en gran parte nosotros como pueblo hemos sido culpables por este hecho, los cuales en lugar de crecer y expandirnos en nuestros intercambios comerciales, América Latina decidió cerrarse y asilarse frente al futuro, ahora es el tiempo para revertir esa tendencia y América Latina se necesita a ella misma tanto como EUA y lo inverso, lo cual no sólo es posible sino además mutuamente

⁵⁷ Cfr. Ibidem. p 85

conveniente y necesaria, por la forma en que se maneja actualmente la economía mundial.

A pesar que más de un especialista ha venido sosteniendo invariablemente la idea que la integración en un espacio geográfico puede hacerse incluso fragmentadamente como lo señala el investigador Raúl Grien,⁵⁸ y como consecuencia América Latina podría mantenerse dividida en las actuales áreas zonales, reformando los respectivos procesos se estima por el contrario, que para la nueva etapa sugerida sería factible que prevaleciese la opinión de unificar el territorio subcontinental bajo un único tratado y una sola organización reguladora. Posición que mantenemos en la presente investigación; una integración en América podría ser viable, dadas las similitudes de problemática laboral que presentamos como continente, trabajos mal remunerados, escasez de empleo, capacitación y adiestramiento malos, una seguridad social por debajo de las necesidades tanto para los trabajadores como para sus familias, entre otras cuestiones laborales.

De ello deriva la importancia de la celebración de los tratados como es el caso de la actual Unión Europea, toda vez como ya lo expusimos en capítulos anteriores se unificaron mediante la celebración de un tratado que ha venido

⁵⁸ GRIEN, Raúl. La Integración Económica como Alternativa Inédita Para América Latina. Fondo de Cultura Económica. México. 1994. p. 570

teniendo consecuencias favorables para todos sus ciudadanos, en todas las áreas y principalmente en la laboral, porque si bien es cierto que actualmente los Estados se manejan en base a su economía, parte fundamental son los trabajadores y si hablamos de querer tener una presencia fuerte ante los demás Estados, es necesario plantear una libre circulación de mercancías, bienes y servicios del capital y personas, con fines a obtener las partes un mayor bienestar, y que son los trabajadores, sino una mano de obra que tiene como efecto que está economía se mantenga.

Todo proceso de integración económica, tiene impacto sobre lo social, y particularmente sobre el volumen y composición del empleo total, regional o sectorial, se supone la concurrencia de efectos eventualmente beneficiosos, a partir del aumento de la actividad económica y de la defensa de la producción integrada en el mercado internacional.

Históricamente la integración económica ha sido uno de los mayores proyectos mundiales desde el punto de vista económico se ha intentado con la finalidad de obtener a través de este, mejores índices de crecimiento y desarrollo económico a nivel nacional y mayor competitividad a escala internacional.

La integración económica en términos llanos, implica una forma de organización, entre países soberanos, que aunque es de carácter meramente comercial, puede también implicar otros aspectos tales como la inversión, la fuerza de trabajo o los servicios.⁵⁹

Todo es reglamentado dentro de los principios de un mercado abierto en que obviamente cualquier barrera comercial debe tender a desaparecer a fin de que la oferta y la demanda funcionen como reguladoras de una relación económica en la que en principio se rechaza la intervención del Estado como agente supervisor del mercado.

Teniendo como consecuencia la disminución o abolición de las barreras arancelarias y no arancelarias entre los países integrados puede provocar un descenso en el nivel de seguridad del empleo, a través de posibles cierres de empresas, y reconversiones de sectores productivos. El mismo proceso puede generar prácticas de dumping social, es decir el intento de basar la competitividad a partir de un bajo costo laboral, lo que llevaría al empeoramiento de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta que la vigencia de los acuerdos de integración económica, en sus variadas formas,

⁵⁹ GUTIERREZ HACES, María Teresa. Las Relaciones Laborales y el TLC. Miguel Ángel Porrúa. México, 2000. p. 65

existe reciprocidad entre las partes y por lo tanto de adecuaciones que tengan en cuenta los impactos sociales.

Durante el proceso de conformación del mercado común europeo, afloró una discusión referente a las implicaciones que este proyecto provocaría en los millones de trabajadores de estos países, en especial los sindicatos se lanzaron a una amplia polémica sobre las posibles consecuencias que traería la unificación europea, sobre las formas de organización del trabajo, el empleo, los salarios y la seguridad social de los trabajadores.

A nuestro juicio, un esquema de integración entra en crisis cuando sus objetivos no pueden ser alcanzados, a menos que el esquema sea reformulado sustancialmente, lo que implica modificar o sustituir los objetivos del acuerdo; o bien, cuando deja de haber correspondencia entre las demandas de desarrollo del proceso de integración y las formas jurídicas en que se ha encuadrado, lo que tarde o temprano dará resultado en la forma de fijarse los objetivos, que se quieren alcanzar, y cuando no se logran es necesario que en dichos procesos se vuelvan a estudiar de manera más metódica y con ello hacer los cambios jurídicos en el tratado respectivo, con la finalidad de alcanzar el objetivo principal, que indudablemente debe de ser en beneficio los trabajadores, para

tener mejores salarios, una seguridad social estable y segura y con ello una economía fuerte para los gobiernos que firmen el Tratado.

La integración como idea abstracta es compartida por todos los latinoamericanos para unir nuestros destinos, compensar las economías, ampliar los mercados, integrar nuestras culturas sin perder la identidad nacional. Por ello no dudamos de una integración en nuestro continente, con la finalidad de alcanzar una estabilidad, tomando en cuenta siempre a la clase trabajadora por ser la que imprime la fuerza de trabajo, y la base de todo el aparato económico de un Estado y elemento esencial del mismo; sería un error llegar a acuerdos con los demás entes de la comunidad internacional e ignorar sus necesidades, debe de formarse un criterio jurídico, bajo el auspicio de organizaciones internacionales que velan por los derechos laborales de los trabajadores, como es el caso de la O.I.T de manera conjunta observar los derechos internos de los Estados contratantes que se encuentran consagrados en sus constituciones que vigilen y protejan los derechos laborales.

Las diferencias surgen cuando se desciende al espacio concreto, cuando la integración abstracta se materializa en la realidad en el marco de nuestras particularidades y de la asimetría en el desarrollo con países de alto desarrollo industrial y otros de vulnerabilidad económica inmensa.

Como es nuestro caso en el TLC, particularmente en el ACLAN y sin embargo este tratado puede llegar a ser viable si se extiende a todos los países del continente, independientemente de la superioridad económica de dos Estados como los son Canadá y Estados Unidos, ello por los aspectos afines que tenemos como latinos, el lenguaje, costumbres, ideología y sobre todo las necesidades laborales.

Con todo ello, hay trabas hoy en el futuro que impiden arribar a un derecho del trabajo protector, garantista, defensor del trabajador y que sitúe en primer orden la persona humana, porque una integración puramente comercial no toma la dimensión social y se preocupa solamente de los costos y la competitividad a costa de la persona.

"Paralelamente al relativo debilitamiento que en mayor o menor medida han experimentado recientemente los esquemas globales de Integración en América Latina, se advierte una vigorosa tendencia hacia la expansión de la cooperación económica entre los países de la región a través de acciones parciales de carácter específico. Estas acciones generalmente se hallan comprendidas entre los mecanismos previstos en los esquemas globales de integración regional o subregional existente".⁶⁰

⁶⁰ TOMASSINI, Luciano. Las Relaciones Internacionales de la América Latina. Fondo de Cultura Económica. México. 1981. p. 478

Los países de la región han descubierto a la América Latina como un activo escenario en donde pueden encontrara oportunidades adicionales para impulsar su desarrollo sobre una base más amplia y para concertar sus posiciones con el objeto de incrementar su poder de negociación frente al resto del mundo.

Los países latinoamericanos se perciben cada vez más, como mercados valiosos para su proyección, y como aprovisionamientos de los recursos productivos, la capacidad empresarial, la tecnología y sobre todo el trabajo.

Con el poder que mostramos actualmente como continente podemos hacer frente al actual económico mundial, cuando hablamos de integración debemos de tomar en cuenta a los trabajadores, sobre todo la creación de una organización supranacional, aunque con ello tengamos que ceder parte de nuestra soberanía, como sucede con la Unión Europea, dicho organismo debe de contar con la participación de los Estados que firmen el tratado en materia laboral, teniendo como antecedente el TLCAN, es decir tomar de dicho acuerdo los elementos básicos para velar por su cumplimiento, y de la misma forma hacer sentir a los trabajadores que cuentan con una organización que vigilara el exacto cumplimiento y sobre todo el respeto a sus derechos laborales.

Somos partidarios que en el continente Americano, se lucha contra las fórmulas de integración regional propuestas por el neoliberalismo, como puede ser el caso del TLC, para nuestro país, promoviendo la integración de todos los pueblos latinoamericanos sin excepción sobre la base de los principios de respeto a la soberanía, la autodeterminación, el reconocimiento de los derechos humanos, la identidad de cultura e idioma y aplicación de las normas internacionales fundamentales del derecho del trabajo y de la seguridad social.

4.2 TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE

El punto que abordaremos durante el presente tema es el Tratado de Libre Comercio, las circunstancias que nos llevaron como país a convenirlo, analizando su apartado laboral, particularmente el Acuerdo de Cooperación Laboral, mismo que tiene características importantes que no pueden dejarse a un lado, por ser la clase trabajadora como ya lo hemos expuesto la base de toda economía, y sobre todo el significado que tiene para nosotros como nación y sus repercusiones en nuestro derecho interno.

El TLC o NAFTA por sus siglas en ingles, se instituyó en el año de 1994, a partir de la zona de libre comercio existente entre Estados Unidos y Canadá a la que integran a México como expresión de una misma concepción neoliberal de unir dos economías desarrolladas a una subdesarrollada, aunque muchos consideren que México sea un país industrializado y desarrollado.

“Tiene como objetivo principal liberalizar gradualmente el comercio de mercancías y servicios durante un periodo de 15 años, entre México, Estados Unidos y Canadá. A partir del décimo año de vigencia del Tratado de Libre Comercio casi todas las importaciones y exportaciones de bienes y servicios se liberarán, es decir, no estarán sujetas a ningún tipo de arancel, permisos o restricciones. En el mismo tratado se especifican las mercancías o servicios que tendrán tratamiento especial y continuarán sujetas a limitaciones de intercambio comercial. En principio, a las mercancías que nos les señale el tratado un arreglo especial serán liberadas”.⁶¹

“Prácticamente todos los países han comprometido que para lograr mayores niveles de competitividad es necesario abrir sus economías y vincularse a espacios económicos ampliados, tomando en cuenta su situación geográfica, la naturaleza y monto de sus intercambios, la complementariedad económica y el potencial de desarrollo. Así los mecanismos de vinculación económica que se han puesto en marcha, en las distintas zonas geográficas del planeta, revisten características específicas, que han sido diseñadas por voluntad expresa de las partes.”⁶²

⁶¹ PASOZ, Luis. Libre Comercio México-Estados Unidos Mitos y Hechos. Segunda Ed. Diana. México. 1994. p. 106

⁶² SERRA PUCHE, Jaime. Hacia un Tratado de Libre Comercio en América del Norte. Porrúa. México. 1991. p. 7

México no podía permanecer al margen de este proceso de vinculación a mayores espacios comerciales para elevar su competitividad. Por ello tiene que influir más en las decisiones internacionales que, inevitablemente, afectarán a nuestra nación. Por eso México cuida lo esencial y abre novedosos y mejor definidos vínculos económicos con los polos de desarrollo mundial, en los cuales se concentra la capacidad financiera, comercial, científica, tecnológica y social.

Con Canadá y Estados Unidos, la relación adquiere una dimensión especial dado el monto, variedad y amplitud de los intercambios que se realizan. México es actualmente el principal proveedor de los Estados Unidos, a su vez las exportaciones mexicanas a Canadá también se han incrementado y diversificado.

De ahí la pertinencia de negociar el Tratado de Libre Comercio en América del Norte que incrementara los intercambios entre los tres países, gracias a que se establecerá un conjunto de reglas claras y estables que paulatinamente eliminarán las barreras existentes y que incluirá mecanismos sencillos y expeditos para solucionar las diferencias.⁶³

Debemos de tomar en cuenta la dependencia casi total de la economía mexicana a la de los Estados Unidos, antes del TLC nuestro país negociaba y diversificaba sus relaciones internacionales comerciales con los bloques

⁶³ Cfr. PAZOS, Luis. Op. Cit. p. 9

existentes y con todas las regiones del mundo y ahora de Estados Unidos proviene el 74% de las importaciones mexicanas y hacia los Estados Unidos se dirige el 89% de las exportaciones mexicanas. El punto clave del TLC, radica en la libre competencia del capital y lo que entorpezca su movimiento debe de eliminarse, no importa si se trata de la soberanía del país o de su legislación. Una de las cuestiones más importantes y que interesa en nuestra investigación, es que el capital puede cruzar sin problemas las fronteras, pero al mismo tiempo no permite a los trabajadores moverse con la misma libertad, siendo la migración desajustada y sobre todo ilegal, a través del tráfico de personas en la frontera.

Sin hacer caso omiso a la necesidad que tenemos como país, para celebrar tratados con los demás Estados, como son los celebrados con la Unión Europea, Japón y sobre todo con América Latina, principalmente por las problemáticas que tenemos en común, es decir la necesidad de crear más y mejores fuentes de empleo en todo nuestro continente, todo ello con el objetivo de obtener mejores condiciones de trabajo, como son los salarios, prestaciones, y en general una seguridad social digna.

Este tratado, constituye el más amplio mercado del mundo, con aproximadamente 360 millones de habitantes y un producto de aproximadamente 6 trillones de dólares, aún no ha pasado el trámite obligado de aprobación por parte del Congreso de los Estados Unidos. Su ratificación está

hoy puesta en cuestión y constituye uno de los temas más importantes de la política actual de los tres países.

Los estadounidenses y canadienses temen una pérdida de puestos de trabajos, que se irían a México, y una depresión de los salarios domésticos, adicionalmente el camino a minimizar costos de competencia con México podrían debilitarse las regulaciones medioambientales, de salud y de seguridad en ambos países. Por su parte los defensores del TLC, entienden que el mismo facilita la co-producción entre EUA y México, ayudando a las empresas estadounidenses a permanecer competitivas en lo que ellas hacen mejor, bienes de alta tecnología y servicios de exportación y uso doméstico. Entienden que con un ambiente de negocios más estables con México las empresas de EUA podrían continuar ensamblando productos en México, para ser exportados, todo ello tendría efectos de beneficio para los EUA.

Importantes organizaciones laboristas, ambientalistas y de derechos humanos, en los tres países, están luchando por encontrar lazos comunes en pro de la inclusión de garantías sociales, dentro del TLC, pues todos se dan cuenta de ser lanzados unos contra otros, forzados a pedir proteccionismo o a dar concesión tras concesión en el lugar de trabajo, en temas ambientales y de calidad de vida.

En un mercado común, además de libre comercio. Los países miembros sostienen las mismas tarifas arancelarias ante terceros países, y existe un libre tránsito de personas, capitales y servicios financieros.⁶⁴

En principio parecería utópico hablar de un mercado común entre los gobiernos de México, Estados Unidos y Canadá, pero caso similar les pareció improbable a muchos políticos y economistas europeos en 1950, hablar de que algún se alcanzaría un mercado común entre los países que acababan de terminar una guerra.

Sin dejar pasar por alto que en México existen todavía fuertes sectores de la economía, tanto privadas como estatales que gozan de un fuerte proteccionismo, y el principal obstáculo es el político-ideológico y no el económico.

Debemos de tomar en cuenta que el TLC, teniendo enfoques meramente, económicos, políticos y financieros, dejando a un lado, la parte social que no han tenido a bien tratar desde un principio, porque un tratado comercial tan amplio no es viable al no dar igual o más prioridad a los trabajadores y al desarrollo social que a los inversionistas y al capital financiero.

En los casi nueve años a partir de su promulgación, hay un conjunto de medidas económicas y sociales que México ha tenido que deplorar como el

⁶⁴ Cfr. *Ibidem.* p. 89

crecimiento de la industria maquiladora fronteriza y en el interior del país, en lugar de las inversiones permanentes que den mayor estabilidad al desarrollo tecnológico y productivo, ha aumentado la migración a Estados Unidos por falta de oportunidades laborales en el territorio nacional, se privatizó también, aunque parcialmente la seguridad social al aplazar los fondos de pensiones a la banca privada.

Este tratado en particular debe de analizarse con detenimiento, toda vez que trata de mantener un equilibrio en las economías de los tres países, y en especial en el área laboral por sus repercusiones en las leyes internas de los signatarios; en el caso particular de México que como hemos señalado en capítulos anteriores la SCJN previene que los tratados se encuentran por debajo de nuestra Carta Magna, pero están por encima de las leyes federales y locales, las cuales deben de modificarse si existiere un punto en contrario a lo estipulado en el tratado, su repercusión indudablemente se encuentra en la modificación a nuestras leyes internas, circunstancias que deben de manejarse siempre y cuando presenten mejores beneficios a los ciudadanos.

Con ello entendemos que el impacto de todo acuerdo comercial como en nuestro caso es el TLC, tiene sus defectos como bien hemos tenido a señalar algunos, ya que no ha contribuido a un mejoramiento general en las condiciones de vida de los trabajadores. Por el contrario, su introducción ha llevado a una

mayor inestabilidad de empleo y seguridad en los centros de trabajo, como sucede con nuestro país.

Ante ello, si bien el tratado de América del Norte, es meramente comercial, no se tuvo el cuidado como suele pasar en la mayoría de los convenios, el tratar el ámbito social y una consecuencia de esto es el área laboral, conviniéndose con posterioridad de celebrado el TLC entre los tres gobiernos, un anexo que recibe el nombre de Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, y que trataremos a continuación con sus puntos más importantes y sus repercusiones con los trabajadores, principalmente los mexicanos.

4.2.1 ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE

El texto del TLC, que se concibió y negoció inicialmente no incluía disposiciones para la protección de los derechos laborales, ni contaba con un acuerdo paralelo.

El ACLAN que negociaron finalmente Canadá, México y los Estados Unidos, esquivó los asuntos espinosos de la política internacional al eludir todas las sugerencias de que su intención fuera la armonización de las leyes laborales de los tres países y descartar el establecimiento de procesos judiciales o procedimientos de apelación multinacionales. En su lugar el objetivo consiste en promover amplias mejoras de la situación de los derechos laborales en los países signatarios, y depende de la cooperación política de las partes como

medio para tratar estas violaciones. Las organizaciones no gubernamentales y los particulares también podrán participar en el proceso al señalar a los gobiernos involucrados el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el acuerdo.

El ACLAN, no incorpora normas internacionales de derechos laborales; en cambio apela a los signatarios para que apliquen efectivamente sus normas laborales internas a la vez que cooperan con la Organización Internacional del Trabajo. Es importante destacar que los principios laborales sujetos a la consideración del ACLAN, incluyen una gama más amplia de temas que los recogidos en las normas fundamentales de la O.I.T, entre ellas las protecciones para los trabajadores migratorios y las indemnizaciones a los trabajadores.

Se trata de una relación horizontal entre los países, netamente contractualista, con un alto grado de cooperación entre los ministerios. El TLC aprobó el ACLAN, como una forma de conocer lo relativo a los derechos laborales y para atender las quejas laborales instituyó Oficinas de Administración Nacional integradas por los Ministros de Trabajo.

El ACLAN no pretende resolver los problemas en materia de derechos laborales en casos específicos. Por ejemplo un empleado despedido injustamente por organizar un sindicato en México, no puede esperar que la presentación de un caso conforme al ACLAN conduzca a su readmisión. Sin embargo la solución de problemas relacionados con la aplicación de leyes

destinadas a la protección de la libertad sindical es totalmente compatible con las obligaciones del acuerdo.

A pesar de las limitaciones el ACLAN tiene posibilidad de convertirse en un mecanismo mucho más eficaz para la promoción de los derechos laborales, lo que ha sido hasta ahora en la práctica.

Una debilidad estructural importante en dicho acuerdo, es su carencia de un organismo independiente de supervisión, pero los signatarios han decidido simplemente establecer mecanismos bilaterales y trilaterales débiles como base para su aplicación.

Por otro lado los signatarios del ACLAN han aprovechado el hecho de que el acuerdo no determine cómo atraer los casos de incumplimiento, de sus obligaciones las Oficinas Administrativas Nacionales (OAN), que se crearon en cada país para tratar los casos de incumplimiento, tienen plena discrecionalidad para determinar que denuncias aceptan y como las investigan e informan sobre ellas. Asimismo el acuerdo no establece norma sobre como los ministerios de trabajo de los tres Estados deben diseñar programas para tratar los casos de incumplimiento de las obligaciones del acuerdo. En consecuencia los gobiernos han ignorado en ocasiones los asuntos planteados por los demandantes, solo informan de casos pero no los incluyen en sus diálogos intergubernamentales o

mencionan en sus discusiones bilaterales, y tampoco establecen ningún mecanismo para remediar los problemas identificados.

El acuerdo contempla el establecimiento de un panel externo de expertos conocido como el comité Evaluador de Expertos (CEE) y de un panel arbitral para tratar el incumplimiento de la obligación de aplicar ciertos principios laborales del acuerdo. Sin embargo no define claramente lo que hay que hacer cuando se incumplen otras obligaciones del acuerdo. Las obligaciones de prever altas normas laborales, esforzarse por mejorarlas y ofrecer acceso a tribunales laborales justos no puede plantearse por si mismas ante dichos organismos. Esto constituye un problema grave, debido a que estas obligaciones son fundamentales para que cualquier gobierno pueda aplicar su legislación laboral eficazmente.

Durante el procesamiento de los casos, las OAN y los ministerios de trabajo cuentan con al menos ocho oportunidades de determinar sus posiciones en materia de derechos laborales adoptarán constantemente medidas enérgicas en cada una de las fases. La posibilidad de hacerlo, es de hecho uno de los puntos clave que el acuerdo ofrece, para promover los derechos laborales, sin embargo hasta la fecha los signatarios no han aprovechado plenamente estas oportunidades o han adoptado medidas incoherentes en diferentes fases.

Las OAN pueden iniciar o aceptar casos para su revisión, con la intención de aceptar nuevos asuntos que utilicen al máximo las posibilidades del ACLAN, también pueden recurrir a muchas fuentes en busca de información y pedir informes a sindicatos, empresas, organizaciones no gubernamentales, consultores y otras fuentes, partiendo de la información que reúnan, tienen estas la oportunidad de sintetizarlas.

Sus conclusiones pueden ofrecer información de primera mano sobre problemas descubiertos, relacionarse explícitamente con las obligaciones de un Estado conforme al acuerdo y establecer una interpretación casuística del alcance de dichas obligaciones.

Las recomendaciones de la OAN ofrecen al gobierno que revisa el caso la oportunidad de establecer objetivos para resolver los problemas identificados, sobre la base de las recomendaciones, el ministerio del trabajo del que forma parte la OAN puede colaborar con una o ambos homólogos en la resolución de los problemas mediante diálogos entre los ministerios de trabajo; este se conoce con el nombre de Consultas Ministeriales. Aunque el ACLAN o insta expresamente a los gobiernos a que firmen un acuerdo ministerial como medio para tratar un problema, la práctica general ha consistido en que las consultas ministeriales conducen a dicho acuerdo, por el que se establece un plan para resolver los asuntos laborales en cuestión, el seguimiento de dichos acuerdos

ofrece la oportunidad de garantizar que se ha aplicado efectivamente el plan de trabajo y se han resuelto los problemas.

En lugar de emplear la discrecionalidad para buscar casos, se debe de insistir en la presentación de informes detallados y diseñar programas para resolver los problemas, las OAN y los ministerios de trabajo, han tenido que actuar con timidez.

El ACLAN no cuenta con un proceso de apelación, por lo que los demandantes sólo tienen un recurso frente a las acciones incompletas de los signatarios: la petición de reconsideración.

En este informe se presentan dos tipos de conclusiones y recomendaciones. El primer tipo está relacionado con métodos generales con los que el ACLAN podría hacerse más eficaz, tanto con su estructura actual como con reformas que lo mejorarían. El segundo tipo se concentra en la manera en que Canadá, México y Estados Unidos han utilizado el acuerdo.

En base a ello, como ya hemos descrito en dicho tratado, y principalmente en el TLC, las normas laborales solo figuran en la declaración de principios, pero no se les denota de mecanismos que puedan tener un impacto real en los trabajadores. Aún cuando se reconocen las más elementales normas laborales de la O.I.T, mismas que son regularmente burladas por la mayoría de los empleadores de los tres países, en general para obtener ventajas

competitivas sobre otros empleadores. Esto sucede a pesar de que dichos Estados son miembros de la Organización Internacional del Trabajo, es decir signatarios, del respeto de las normas laborales internacionales.

Dicho acuerdo tiene algunos principios laborales, incluyendo derechos fundamentales reconocidos en la declaración de la O.I.T, como son:

- Libertad de Asociación (Convenio no. 87 de 1948)
- Derecho a la negociación colectiva (Convenio no. 98 de 1949)
- Igualdad de remuneración para hombres y mujeres (Convenio no. 100 de 1951)
- Prohibición del trabajo forzoso (Convenios 29 de 1930 y 105 de 1957)
- Eliminación de la discriminación de empleo por cualquiera de los motivos conocidos como son, raza, sexo, edad, religión, origen nacional, afiliación política (Convenio no. 11 de 1959)
- Prohibición a las peores formas de trabajo infantil (Convenio no. 138 de 1973)

También algunas obligaciones para las partes a los niveles de protección de la ley, la acción coercitiva del gobierno, la acción privada en el acceso a los tribunales del trabajo, las garantías procesales, la publicación de las leyes y reglamentos, en el estricto sentido de la publicidad y la posibilidad de contar con información y de opinar.

Desde el preámbulo declara su adhesión a los temas relacionados al derecho laboral y de seguridad llamando a los Estados a comprometerse con respeto, promoción y puesta en práctica de los derechos y obligaciones expresados en los convenios reconocidos con fundamento y fuera de la O.I.T.

El ACLAN, con todas sus deficiencias en la práctica, sigue siendo la aplicación más ambiciosa hasta ahora de una relación entre los derechos laborales y el comercio. Abrió nuevos caminos con la creación de obligaciones relativas al trabajo y el establecimiento de sanciones por el incumplimiento de éstas en ciertos casos. Según el acuerdo, los signatarios garantizarán que las leyes y los reglamentos laborales prevean altas normas laborales, se esforzarán por mejorar dichas normas; y asegurarán el acceso a mecanismos, justos, equitativos y transparentes, para la aplicación de su legislación laboral.

El acuerdo obliga a las partes a aplicar efectivamente sus propias leyes laborales en once áreas clave y estipula que una pauta de inaplicación, en ciertas áreas podría conducir al nombramiento de un panel externo que recomiende medidas para resolver el problema. Si esto llegase a manifestarse de manera continua concurrente, podía conducir a la convocatoria de un panel arbitral y la imposición de sanciones.

Con ello, entendemos que en principio dicho acuerdo, pretende, justificar la omisión que se hizo en el TLC, al no ser contemplado parte principal de las

discusiones para llegar a convenirlo, el Gobierno Mexicano junto con los de Canadá y los Estados Unidos, trataron de revertir ese error, con la creación del ACLAN, que ya hemos visto, se basa en respetar los derechos laborales de los trabajadores de los tres países, teniendo sus defectos como todo tratado que es hecho al vapor, y que no ha tenido respuestas favorables por parte de los empleadores al contratar a los trabajadores, sin embargo no podemos negar que tiene principios que reconocen derechos laborales, y sólo falta una reestructura en los órganos que para tal efecto se han creado para que estos tengan una mayor eficacia y hacer frente a las demandas que se lleguen a hacer por el incumplimiento o violaciones a dicho acuerdo.

4.3 EFICACIA DE LOS TRATADOS EN MATERIA LABORAL

La Política laboral que nuestro gobierno ha venido tomando de varios años atrás, hace necesario que se de una revisión a nuestras leyes internas, que por muchos años han abandonado y descuidado la cuestión laboral y productiva, convirtiéndola en un apolítica de Estado y sobre todo de una sobre intervención gubernamental, directa e indirecta, sobre las relaciones obrero-patronales y en la vida interna de los sindicatos y de las organizaciones patronales.

El derecho del trabajo ésta ante desafíos lanzados por las corrientes neoliberales, que propugnan la individualización de la relación laboral, la flexibilización del empleo y sobre todo la regulación de las relaciones de trabajo

bilateralmente, algo que en muchas ocasiones genera desigualdad de entre las partes, frente a la posición de preservar los derechos de los trabajadores, así como la discriminación del empleo, el trato desigual de los trabajadores y la privatización de los seguros sociales.

Con todo ello no podemos dejar pasar por alto la necesidad de celebrar tratados, que sean viables con nuestro derecho, tomando en cuenta que debe de presentarse una política laboral y productiva que considere la legalidad internacional de las prácticas laborales, en especial el cumplimiento de los convenios internacionales en la materia, la inclusión y la reglamentación de la cuestión laboral en los tratados comerciales.

La celebración de tratados nos lleva a plantearnos la necesidad de una integración en el continente y consecuencia directa es la implantación de una institución supranacional en cargada e vigiar el cumplimiento de los tratados que en materia laboral se celebren, y como ya hemos dicho el TLCAN, servirá como punto de partida, dado que cuenta con órganos como son las Oficinas Nacionales Administrativas, cuya función es la de admitir las demandas que interpongan cualquiera de las partes, mismas que se debería de dotar de mayor jurisdicción y no sólo para determinar que denuncian aceptan, toda vez que los Estados signantes no apuntan programas específicos para el caso de incumplimiento a algunas disposiciones el acuerdo, la creación de dicho organismo, nos permitiría llevar un cumplimiento real de las obligaciones

contraídas por los Estados en materia laboral, su financiamiento estaría a cargo de todos los países que ratifiquen el tratado, esto con la sola finalidad de buscar mejores condiciones de trabajo para todos los ciudadanos del continente americano.

Asimismo es menester señalar una circunstancia importante y que ya hemos analizado y es la relativa a la Supremacía Constitucional, y efectivamente el artículo 133 Constitucional que ya hemos tenido a bien transcribir en nuestro segundo capítulo de nuestra investigación, mismo que es un principio de primordial importancia y relevancia en el sistema jurídico nacional y sobre todo para nuestra Ley Federal del Trabajo. Siempre con la característica de nuestro derecho social mexicano como es el Orden Público, como se señala en nuestra ley de la materia.

- 1.- Irrenunciabilidad de los derechos laborales y nulidad absoluta de disposiciones como lo señala nuestro Fracción XXVII a) Art. 123 y el Art. 5 de la Ley Federal del Trabajo.
- 2.- Reconocimiento del Trabajo como Derecho y Deber Sociales, respeto a la libertad y dignidad de quien lo presta, condiciones de decoro (vida, salud, y economía del trabajador y su familia) Art. 3 L.F.T.
- 3.- Derecho Antidiscriminatorio, razón de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, condición social.

- 4.- Derecho de Interés Social, proteccionista, tuitivo.
- 5.- Derecho con doble naturaleza individual y colectivo. (Sindicalización, Contratación Colectiva y Huelga).
- 6.- Derecho concurrente entre el Orden Jurídico Nacional y el Orden Jurídico Internacional (Tratados Internacionales suscritos por México con la O.I.T.) en incorporado a la Legislación Nacional vía Art. 133 Constitucional en todo lo que beneficien al trabajador. *IN DUBIO PRO OPERARUM*
- 7.- Derecho fundamental que constituye parte de la LEY SUPREMA DE TODA LA UNION. Principio de Supremacía Constitucional.
- 8.- Derecho eminente social, con fines de justicia social derivados del Art. 123 de la Constitución. 9.- Derecho Procesal del Trabajo es público, gratuito, inmediato. oral y procura la economía, concentración y sencillez del proceso, supletorio de la queja deficiente del trabajador, técnicamente antiformalista.
- 10.- Derecho de naturaleza contradictoria, porque por una parte, procura la protección y tutela de los trabajadores y también trata de buscar el equilibrio de los factores de producción Fracción I, Art. 450 y Art. 2 de la Ley Federal del Trabajo. Armonizando intereses de capital y trabajo.
- 11.- Derecho Antípunitivo, porque el incumplimiento de las normas de trabajo sólo da lugar a la responsabilidad civil del trabajador, sin que en

ningún momento se pueda hacer coacción sobre su persona, Art. 32 de la L.F.T. y que esencialmente da cumplimiento al Art. 17 *in fine* de la Constitución: "NADIE PUEDE SER APRISIONADO POR DEUDAS DE CARÁCTER PURAMENTE CIVIL".

- 12.- Es un Derecho Humanista y Reinvidicador, Riesgos de Trabajo, Seguridad Social, Derecho de Habitación Trabajadores, Capacitación y Adiestramiento, participación de utilidades, Salario Remunerador, Seguridad e Higiene en el trabajo.

Derivado de la Legislación Social y Fundamental del Trabajo en México, producto de la Lucha Histórica de los Trabajadores. Y principios que se han tomado en cuenta en el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del norte y teniendo como base también a las normas internacionales de la O.I.T.

En lo relativo a la Organización Internacional del Trabajo, los convenios y recomendaciones que de esta institución internacional emanan, México a partir del 12 de septiembre de 1931 forma parte de este Organismo Internacional y a ratificado entre otros los siguientes Convenios:

- Convenio 115.- Sobre la protección contra las radiaciones.
- Convenio 120.- La higiene en comercio y oficinas
- Convenio 152.- Sobre seguridad e higiene en los trabajos portuarios

- Convenio 155.- Sobre seguridad y salud de los trabajadores.
- Convenio 160.- Sobre estadísticas del trabajo
- Convenio 161.- Sobre los servicios de salud en el trabajo.
- Convenio 167.- Sobre seguridad y salud en la construcción.
- Convenio 170.- Convenio sobre los productos químicos.

Presentándonos con ello una cuestión y es el punto de su verdadera eficacia, en nuestro derecho laboral interno, si bien es cierto que nuestro país los ratifica y desde ese momento forman parte de nuestro derecho como Norma Suprema de la Nación, con fundamento en lo señalado en el artículo 133 de nuestra Constitución, previa aprobación del Senado y conforme a lo señalado por el artículo 6 de nuestra LFT; es necesario verificar su cabal cumplimiento por parte de nuestras autoridades en materia laboral, y basta ver el comportamiento procesal que tienen en nuestros tribunales del trabajo.

Nuestro país tiene un record relativamente bueno en cuanto a la ratificación, pero simplemente no cumple con algunas de las disposiciones de convenios ratificados, ejemplo de ello sucedió en 1950 nuestro país ratifico el Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización, sin embargo durante años la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones de la O.I.T han informado que una parte del derecho laboral mexicano viola este convenio, pero el lugar de

remediar este problema, las autoridades mexicanas repiten las mismas justificaciones débiles para no cumplir las normas contenidas en él.

En cuanto al acuerdo paralelo al Tratado de Libre Comercio de América del Norte, conocido oficialmente como el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, necesita ser mejorado para que sea realmente propuesto como un modelo efectivo para salvaguardar los derechos de los trabajadores, ya que no fue diseñado para resolver las disputas laborales, más bien está enfocado hacia la verificación de que los países signatarios apliquen sus leyes laborales, y no importando las restricciones a las garantías que pudieran ser codificadas por el derecho laboral interno, requiere a su vez que los países signatarios garanticen el acceso a los tribunales laborales imparciales, pero no contiene ni una palabra sobre que hacer si éstos no existen.

Tiene una serie de objetivos como son; mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida, proseguir actividades de cooperación efectivas al trabajo en términos de beneficio mutuo, promover la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las partes.

Con todo lo anteriormente expuesto, las repercusiones que tienen los tratados en materia laboral dentro de nuestro derecho interno, son comunes a la de todos los países, conseguir más y mejores empleos, obtener mejores condiciones de vida para los trabajadores, pero sobre todo respetar el derecho

de los trabajadores, y que ha hecho nuestro país para dar cumplimiento a estas necesidades primordiales, si bien es cierto que ha celebrado Tratados, ha asistido a un sin fin de Convenciones, y que desde ese momento forman ya parte de nuestra legislación, como Norma Suprema, es necesario que haya cambios drásticos en nuestra Ley Federal del Trabajo, misma que se ha quedado rezagada, ante el comportamiento de los demás entes internacionales, el efecto de la globalización trae consigo consecuencias que nuestro gobierno no ha tomado en cuenta, pues no ha considerado a la clase más importante para realizar esos cambios, estamos frente a un mundo, que se manifiesta bajo la tendencia de los bloques, como es el caso de la Unión Europea, y sobre todo nuestro caso con la firma del TLC, punto por demás importante, ya que el formar una alianza con dos economías estables, en vez de beneficiar a los trabajadores ha tenido como consecuencia un mayor desempleo, inestabilidad en el trabajo y una mayor migración hacia otros países, con la única esperanza de encontrar mejores condiciones de vida.

Tenemos entonces que plantear la necesidad de una Integración en América, mediante un Tratado en materia Laboral, por las circunstancias y necesidades que tenemos en común, o bien que nuestro gobierno al momento de celebrar Tratados o ratificar convenios con la O.I.T, tome en cuenta a la clase trabajadora y sus organizaciones que tienen el derecho de participar en la toma de decisiones en el ámbito nacional e internacional en relación con los

procesos de Integración para asegurar que estos contribuyan al mejoramiento de sus estándares de vida como trabajadores.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho del Trabajo debido a su aspecto social, es de vital importancia para todos los sistemas jurídicos del mundo, por ser una consecuencia directa de la globalización del neoliberalismo repercutiendo indudablemente en las economías de los países, razón por la cual antes de llegar a cualquier tipo de acuerdo, deberá de ser tomado en cuenta para poder llegar a una concertación.

SEGUNDA.- La Organización Internacional del Trabajo tendrá que figurar prominentemente en cualquier esfuerzo para proteger los derechos laborales, haciendo que sus convenios y principalmente sus resoluciones sean cada vez más obligatorias para los Estados que las ratifican.

TERCERA.- Los trabajadores y las organizaciones tienen el derecho de participar en la toma de decisiones en el ámbito nacional e internacional en relación con los procesos de integración para asegurar que estos contribuyan al mejoramiento de sus estándares de vida como trabajadores y de igual forma el de su familia.

CUARTA.- Cualquier acuerdo hemisférico debe de incluir el compromiso de implementar y respetar los derechos elementales de los trabajadores, como un requisito obligatorio para la participación de esos acuerdos. Asimismo, un mecanismo apropiado y eficaz debe ser incluido para el cumplimiento de tales acuerdos.

QUINTA.- Ante la presencia de una creciente internacionalización, la globalización de la economía, se observa la necesidad de los acuerdos de integración económica, en sus variadas formas toda vez que existe una reciprocidad entre las partes y por lo tanto la posibilidad de adecuaciones que tengan en cuenta los impactos sociales, principalmente el laboral.

SEXTA.- En el caso de los derechos laborales los cuales se han visto deteriorados por las actividades económicas de los países, es necesario que se tome en cuenta a los trabajadores por ser estos la base de toda economía.

SÉPTIMA.- El acuerdo del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, conocido oficialmente como el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, necesita ser mejorado antes de ser propuesto como un modelo efectivo para salvaguardar los derechos laborales, toda vez que no fue

diseñado para resolver disputas laborales; más bien esta enfocado a la verificación de que los países signatarios apliquen sus leyes laborales.

OCTAVA.- Dentro del contexto de la actual Unión Europea, ésta situación debe de servirnos de base para una posible integración en América, dadas las circunstancias que tenemos en común como continente y aprovechar en su momento que contamos con dos Estados altamente desarrollados y con una presencia económica indiscutible, todo ello para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del continente Americano.

NOVENA.- Será necesaria la creación de una **institución supranacional** encargada de velar por el cumplimiento de los tratados en materia laboral ratificados por los países del continente americano, con la finalidad de obtente mejores beneficios para los trabajadores.

DÉCIMA.- Con el señalamiento de la Jurisprudencia relativa a los Tratados ratificados por el gobierno, tienen una superioridad respecto de nuestras leyes federales, no así de la Constitución, será necesario que al obligarse nuestro país tenga que analizar a la perfección las leyes internas y al mismo tiempo tomar en cuenta los convenios que ha ratificado de la Organización Internacional del Trabajo, todo ello en relación a la Jurisprudencia.

A N E X O

ACUERDO DE COOPERACION LABORAL ENTRE EL GOBIERNO DE CANADA, EL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA Y EL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

PREAMBULO

El Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el Gobierno de Canadá, y el Gobierno de los Estados Unidos de América:

RECORDANDO su determinación, expresada en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC), de:

- crear un mercado más amplio y seguro para los bienes y servicios producidos en sus territorios,
- estimular la competitividad de sus empresas en los mercados globales,
- crear nuevas oportunidades de empleo y de mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en sus respectivos territorios, y
- proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores;

AFIRMANDO su respeto permanente por la Constitución y la legislación de cada Parte;

DESEANDO avanzar en sus respectivos compromisos internacionales y fortalecer su cooperación en asuntos laborales;

RECONOCIENDO que la prosperidad mutua depende de promover la competencia fundada en la innovación y en niveles de productividad y calidad crecientes;

BUSCANDO complementar las oportunidades económicas creadas por el TLC, a través del desarrollo de los recursos humanos, la cooperación obrero-patronal y

la capacitación continua, que caracterizan a una economía de alta productividad;

RECONOCIENDO que la protección de los derechos básicos de los trabajadores propiciará la adopción de estrategias competitivas de alta productividad en las empresas;

RESUELTOS a promover, en el marco de sus propias leyes, el desarrollo económico basado en altos niveles de capacitación y productividad en América del Norte, mediante:

- la inversión en el desarrollo permanente de los recursos humanos, incluyendo la orientada a la incorporación al mercado de trabajo y durante los periodos de desempleo;
- la promoción de la estabilidad en el empleo y las oportunidades de hacer carrera para todos los trabajadores, a través de bolsas de trabajo y otros servicios para el empleo;
- el fortalecimiento de la cooperación obrero-patronal, a fin de promover un diálogo más intenso entre las organizaciones de trabajadores y de patrones, así como para impulsar la creatividad y la productividad en los centros de trabajo;
- la promoción de niveles de vida más altos a medida que se incremente la productividad ;
- el estímulo a las consultas y el diálogo entre las organizaciones laborales, las empresariales y el gobierno, en cada uno de los países y en América del Norte;
- el impulso a la inversión con la debida atención a la importancia de las leyes y los principios del trabajo;
- el estímulo a los patrones y a los trabajadores en cada país a cumplir con las leyes laborales y a trabajar conjuntamente para mantener un ambiente de trabajo progresista, justo, seguro y sano;

APOYÁNDOSE en los mecanismos e instituciones que existen en México, Canadá, y los Estados Unidos de América para lograr las metas económicas y sociales mencionadas;

CONVENCIDOS de los beneficios que habrán de derivarse de una mayor cooperación entre ellos en materia laboral.

HAN ACORDADO lo siguiente:

PRIMERA PARTE OBJETIVOS

Artículo 1: Objetivos

Los objetivos de este Acuerdo son:

- a. mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en territorio de cada una de las Partes;
- b. promover al máximo los principios laborales establecidos en el Anexo 1;
- c. estimular la cooperación para promover la innovación, así como niveles de productividad y calidad crecientes;
- d. alentar la publicación y el intercambio de información, el desarrollo y la coordinación de estadísticas, así como estudios conjuntos para promover la comprensión mutuamente ventajosa de las leyes e instituciones que rigen en materia de trabajo en territorio de cada una de las Partes;
- e. proseguir actividades de cooperación relativas al trabajo en términos de beneficio mutuo;
- f. promover la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las Partes; y
- g. promover la transparencia en la administración de la legislación laboral.

SEGUNDA PARTE OBLIGACIONES

Artículo 2: Compromiso general

Ratificando el pleno respeto a la constitución de cada una de las Partes y reconociendo el derecho de cada una de las Partes de establecer, en lo interno, sus propias normas laborales y de adoptar o modificar, en consecuencia, sus leyes y reglamentos laborales, cada una de las Partes garantizará que sus leyes

y reglamentos laborales prevean altas normas laborales congruentes con lugares de trabajo de alta calidad y productividad y continuarán esforzándose por mejorar dichas normas en ese contexto.

Artículo 3: Medidas gubernamentales para la aplicación efectiva de la legislación laboral

1. Cada una de las Partes promoverá la observancia de su legislación laboral y la aplicará efectivamente a través de medidas gubernamentales adecuadas, sujeto a lo dispuesto en el Artículo 42, tales como:

- a. nombrar y capacitar inspectores;
- b. vigilar el cumplimiento de las leyes e investigar las presuntas violaciones, inclusive mediante visitas de inspección "in situ";
- c. tratar de obtener promesas de cumplimiento voluntario;
- d. requerir registros e informes;
- e. alentar el establecimiento de comisiones obrero-patronales para tratar la reglamentación laboral en el centro de trabajo;
- f. proveer y alentar el uso de servicios de mediación, conciliación y arbitraje; o
- g. iniciar de manera oportuna procedimientos para procurar sanciones o soluciones adecuadas por violaciones a su legislación laboral.

2. Cada una de las Partes garantizará que sus autoridades competentes otorguen la debida consideración, de conformidad con su legislación, a cualquier solicitud de los patrones, los trabajadores o sus representantes, así como de otras personas interesadas, para que se investigue cualquier presunta violación a la legislación laboral de la Parte.

Artículo 4: Acceso de los particulares a los procedimientos

1. Cada una de las Partes garantizará que las personas con interés jurídicamente reconocido conforme a su derecho interno en un asunto en particular tengan acceso adecuado a los tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o del trabajo para la aplicación de la legislación laboral de la Parte.

2. La legislación de cada una de las Partes garantizará que, según proceda, dichas personas tengan acceso a los procedimientos mediante los cuales se puedan hacer efectivos los derechos establecidos:

a. en su legislación laboral, incluyendo la relativa a seguridad e higiene, condiciones de trabajo, relaciones obrero-patronales y trabajadores migratorios; y

b. en los convenios colectivos.

Artículo 5: Garantías procesales

1. Cada una de las Partes garantizará que los procedimientos ante sus tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o del trabajo para la aplicación de su legislación laboral sean justos, equitativos y transparentes, y con este propósito, dispondrá que:

a. dichos procedimientos cumplan con el debido proceso legal;

b. cualesquiera audiencias en los procedimientos sean públicas, salvo cuando la administración de justicia requiera otra cosa;

c. las partes en el procedimiento tengan derecho a sustentar o defender sus respectivas posiciones y a presentar información o pruebas;

d. los procedimientos no sean innecesariamente complicados, no impliquen costos o plazos irrazonables ni demoras injustificadas.

2. Cada una de las Partes dispondrá que las resoluciones definitivas sobre el fondo del asunto en dichos procedimientos:

a. se formulen por escrito y, preferentemente, señalen los motivos en que se fundan;

b. sin demora indebida se pongan a disposición de las partes en el procedimiento y, de conformidad con su legislación, del público; y

c. se funden en la información o las pruebas respecto de las cuales se haya dado a las partes la oportunidad de ser oídas.

3. Cada una de las Partes dispondrá, cuando corresponda, que las partes en dichos procedimientos tengan el derecho, de acuerdo con su legislación, de

solicitar la revisión y, cuando proceda, la modificación de las resoluciones definitivas dictadas en esos procedimientos.

4. Cada una de las Partes garantizará que los tribunales que lleven a cabo dichos procedimientos, o los revisen, sean imparciales e independientes, y no tengan interés sustancial en el resultado de los mismos.

5. Cada una de las Partes dispondrá que las partes en el procedimiento ante tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales y del trabajo tengan acceso a los recursos para hacer efectivos sus derechos laborales. Tales recursos podrán incluir, según proceda, órdenes, acuerdos de cumplimiento, multas, sanciones, encarcelamiento, medidas precautorias o clausuras de emergencia de los lugares de trabajo.

6. Cada una de las Partes podrá, por los medios apropiados, establecer o mantener oficinas para la defensa del trabajo, que representen o asesoren a los trabajadores o a sus organizaciones.

7. Ninguna disposición en este Artículo se interpretará en el sentido de obligar o impedir a una Parte a establecer un sistema judicial para la aplicación de su legislación laboral distinto del destinado a la aplicación de sus leyes en general.

8. Para mayor certidumbre, las resoluciones dictadas por los tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o del trabajo, los asuntos pendientes de resolución, así como otros procedimientos conexos, no serán objeto de revisión ni serán reabiertos en los términos de las disposiciones de este Acuerdo.

Artículo 6: Publicación

1. Cada una de las Partes se asegurará de que sus leyes, reglamentos, procedimientos y resoluciones administrativas de aplicación general que se refieran a cualquier asunto comprendido en este Acuerdo, se publiquen a la brevedad o se pongan a disposición de las personas o Partes interesadas, para su conocimiento.

2. Cuando así lo disponga su legislación cada una de las Partes:

- a. publicará por adelantado cualquier medida que se proponga adoptar; y
- b. brindará a las personas interesadas oportunidad razonable para formular observaciones sobre las medidas propuestas.

Artículo 7: Información y conocimiento públicos

Cada una de las Partes promoverá el conocimiento público de su legislación laboral, en particular:

- a. garantizando la disponibilidad de información pública relacionada con su legislación laboral y con los procedimientos para su aplicación y cumplimiento; y
- b. promoviendo la educación de la población respecto de su legislación laboral.

TERCERA PARTE COMISION PARA LA COOPERACION LABORAL

Artículo 8: La Comisión

1. Las Partes establecen la Comisión para la Cooperación Laboral.
2. La Comisión estará integrada por un Consejo ministerial y un Secretariado. La Comisión contará con la colaboración de la Oficina Administrativa Nacional de cada una de las Partes.

Sección A: El Consejo

Artículo 9: Estructura y procedimientos del Consejo

1. El Consejo estará integrado por los secretarios o ministros del trabajo de las Partes, o por las personas que éstos designen.
2. El Consejo establecerá sus reglas y procedimientos.
3. El Consejo se reunirá:
 - a. por lo menos una vez al año en sesiones ordinarias; y
 - b. a petición de cualquiera de las Partes, en sesiones extraordinarias.

Las sesiones ordinarias serán presididas sucesivamente por cada una de las Partes.

4. El Consejo podrá celebrar sesiones públicas para informar sobre asuntos pertinentes.

5. El Consejo podrá:

- a. establecer y delegar responsabilidades en comités, grupos de trabajo o de expertos; y
- b. solicitar la opinión de expertos independientes.
- c. Todas las decisiones y recomendaciones del Consejo se tomarán por consenso, a menos que el Consejo decida, o este Acuerdo disponga, otra cosa.

Artículo 10: Funciones del Consejo

1. El Consejo será el órgano rector de la Comisión y le corresponderá:

- a. supervisar la aplicación de este Acuerdo y elaborar recomendaciones sobre su desarrollo futuro y para este fin, en el plazo de cuatro años después de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo, el Consejo revisará su funcionamiento y efectividad a la luz de la experiencia obtenida;
- b. dirigir los trabajos y actividades del Secretariado, así como de los comités y los grupos de trabajo establecidos por el Consejo;
- c. establecer prioridades para las medidas de cooperación y, cuando corresponda, desarrollar programas de asistencia técnica sobre los asuntos señalados en el Artículo 11;
- d. aprobar el plan de trabajo y el presupuesto anuales de la Comisión;
- e. aprobar para su publicación, y de acuerdo con los términos y condiciones que fije, los informes y estudios preparados por el Secretariado, los expertos independientes o los grupos de trabajo;
- f. facilitar las consultas de Parte a Parte, incluyendo el intercambio de información;
- g. tratar las cuestiones y diferendos que surjan entre las Partes sobre la interpretación o la aplicación del Acuerdo; y
- h. promover la recopilación y la publicación de información comparable sobre la aplicación de las leyes, las normas del trabajo y los indicadores del mercado laboral.

2. El Consejo podrá examinar cualquier otro asunto que caiga en el ámbito de este Acuerdo y adoptar cualquiera otra medida, en ejercicio de sus funciones, que las Partes acuerden.

Artículo 11: Actividades de cooperación

1. El Consejo promoverá actividades de cooperación entre las Partes, por los medios apropiados, en las siguientes áreas:

- a. seguridad e higiene en el trabajo;
- b. trabajo de menores;
- c. trabajadores migratorios de las Partes;
- d. desarrollo de recursos humanos;
- e. estadísticas del trabajo;
- f. prestaciones laborales;
- g. programas sociales para los trabajadores y sus familias;
- h. programas, metodologías y experiencias respecto a la elevación de la productividad;
- i. relaciones obrero-patronales y procedimientos de negociación colectiva;
- j. condiciones de trabajo y su aplicación;
- k. compensación por accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo;
- l. legislación relativa a la formación y funcionamiento de los sindicatos, la negociación colectiva y la resolución de conflictos laborales, así como su aplicación;
- m. igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo;
- n. formas de cooperación entre los trabajadores, los empresarios y el gobierno;

- o. asistencia técnica para el desarrollo de normas laborales, cuando una de las Partes lo solicite;
 - p. otros asuntos que las Partes acuerden.
2. Para el desarrollo de las actividades a que se refiere el párrafo 1 y de acuerdo con la disponibilidad de recursos en cada una de las Partes, éstas podrán cooperar mediante:
- a. seminarios, cursos de capacitación, grupos de trabajo y conferencias;
 - b. proyectos de investigación conjuntos, incluyendo estudios sectoriales;
 - c. asistencia técnica; y
 - d. cualquier otro medio que las Partes acuerden.
3. Las Partes llevarán a cabo las actividades de cooperación a que se refiere el párrafo 1 tomando debida consideración de las diferencias económicas, sociales, culturales y legislativas que existen entre ellas.

Sección B: El Secretariado

Artículo 12: Estructura y procedimientos del Secretariado

1. El Secretariado será presidido por un director ejecutivo, designado por el Consejo por un periodo de 3 años, que el Consejo podrá renovar por un término de tres años más. El cargo de director ejecutivo se rotará sucesivamente entre los nacionales de cada una de las Partes. El Consejo podrá remover al director ejecutivo únicamente por causa justificada.
2. El director ejecutivo nombrará y supervisará al personal de apoyo del Secretariado, reglamentará sus facultades y obligaciones y fijará sus remuneraciones conforme a las normas generales que establezca el Consejo. Las normas generales dispondrán que:
- a. el nombramiento, la permanencia y las condiciones de trabajo del personal se basen estrictamente en su eficiencia, capacidad e integridad;
 - b. para el nombramiento del personal, el director ejecutivo tome en cuenta las listas de candidatos elaboradas por las Partes;

c. se considere debidamente la importancia de contratar en proporciones equitativas al personal profesional entre los nacionales de cada una de las Partes; y

d. el director ejecutivo informe al Consejo de todo nombramiento.

3. El número de plazas será inicialmente de 15 y el Consejo podrá modificarlo con posterioridad.

4. El Consejo, mediante el voto de dos terceras partes de sus miembros, podrá rechazar cualquier nombramiento que no satisfaga las normas generales. Esta decisión se tomará y mantendrá en términos confidenciales.

5. En el desempeño de sus obligaciones, el director ejecutivo y el personal de apoyo no solicitarán ni recibirán instrucciones de ningún gobierno ni de ninguna autoridad externa al Consejo. Cada una de las Partes respetará el carácter internacional de las responsabilidades del director ejecutivo y del personal de apoyo y procurará no influir en el cumplimiento de ellas.

6. El Secretariado resguardará:

a. de su divulgación, la información que reciba y que permita identificar a una persona u organización, si esa persona u organización así lo han solicitado, o cuando el Secretariado lo considere apropiado; y

b. de su divulgación pública, cualquier información que reciba de cualquier organización o persona, cuando la información sea designada por esa organización o persona como confidencial o comercial reservada.

7. El Secretariado actuará bajo la dirección del Consejo, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 10(1)(b).

Artículo 13: Funciones del Secretariado

1. El Secretariado brindará asistencia al Consejo en el ejercicio de sus funciones, así como cualquier otro apoyo que le pida el Consejo.

2. El director ejecutivo presentará al Consejo, para su aprobación, el plan de trabajo y el presupuesto anuales de la Comisión, con disposiciones para contingencias y sobre propuestas de actividades de cooperación.

3. El Secretariado informará anualmente al Consejo sobre sus actividades y gastos.

4. El Secretariado publicará periódicamente una lista de los asuntos resueltos de acuerdo con la Cuarta Parte o remitidos a los comités evaluadores de expertos.

Artículo 14: Estudios e informes del Secretariado

1. El Secretariado preparará periódicamente informes descriptivos con base en la información disponible al público, proporcionada por cada una de las Partes, sobre:

- a. legislación y procedimientos administrativos en materia laboral;
- b. tendencias y estrategias administrativas relacionadas con la puesta en práctica y la aplicación de la legislación laboral;
- c. condiciones del mercado laboral, tales como tasas de empleo, salarios promedio y productividad en el trabajo; y
- d. asuntos relativos al desarrollo de recursos humanos, tales como programas de capacitación y de ajuste.

2. El Secretariado preparará estudios sobre cualquier asunto que el Consejo le solicite. El Secretariado preparará dichos estudios de acuerdo con las indicaciones del Consejo y podrá:

- a. examinar toda información pertinente;
- b. cuando no tenga conocimiento específico en el asunto, obtener el auxilio de expertos independientes, de reconocida experiencia en la materia; e
- c. incluir propuestas sobre el asunto.

3. El Secretariado someterá al Consejo un proyecto de todo informe o estudio que prepare de acuerdo con los párrafos 1 y 2. Si considera que el contenido de un informe o estudio es inexacto o deficiente en algún sentido, el Consejo podrá devolverlo al Secretariado para su reconsideración o para lo que disponga.

4. Los informes y estudios del Secretariado se harán públicos 45 días después de haber sido aprobados por el Consejo, a menos que éste decida otra cosa.

Sección C: Oficinas Administrativas Nacionales

Artículo 15: Estructura de la Oficina Administrativa Nacional

1. Cada una de las Partes establecerá una Oficina Administrativa Nacional (OAN) a nivel de gobierno federal y notificará su ubicación al Secretariado y a las otras Partes.
2. Cada una de las Partes designará un secretario para su respectiva OAN, quien será responsable de su administración y funcionamiento.
3. Cada una de las Partes se hará cargo de la operación y los costos de su OAN.

Artículo 16: Funciones de la Oficina Administrativa Nacional

1. Cada OAN servirá de centro de enlace con:
 - a. las dependencias gubernamentales de esa Parte;
 - b. las Oficinas Administrativas Nacionales de otras Partes; y
 - c. el Secretariado.
2. Cada OAN proporcionará sin demora la información a disposición pública que le sea solicitada por:
 - a. el Secretariado, para sus informes según el Artículo 14 (1);
 - b. el Secretariado, para sus estudios según el Artículo 14 (2);
 - c. la OAN de otra Parte; y
 - d. un Comité Evaluador de Expertos.
3. Cada OAN establecerá reglas para la presentación y recepción de comunicaciones públicas sobre asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en territorio de otra Parte, y publicará periódicamente una lista de las mismas. Cada OAN revisará tales asuntos, según proceda, de acuerdo con los procedimientos del país.

Sección D: Comités nacionales

Artículo 17: Comités consultivos nacionales

Cada una de las Partes podrá convocar un comité consultivo nacional, integrado por miembros de la sociedad, incluyendo representantes de sus organizaciones laborales y empresariales, así como por otras personas, con el fin de recibir asesoría sobre la aplicación y ulterior desarrollo de este Acuerdo.

Artículo 18: Comités gubernamentales

Cada una de las Partes podrá convocar un comité gubernamental que podrá estar integrado por representantes de los gobiernos federal, estatales o provinciales, o podrá incluirlos, con el fin de recibir asesoría sobre la aplicación y ulterior desarrollo de este Acuerdo.

Sección E: Idiomas oficiales

Artículo 19: Idiomas oficiales

Los idiomas oficiales de la Comisión serán el español, el francés y el inglés. El Consejo establecerá las reglas y los procedimientos concernientes a la interpretación y la traducción.

CUARTA PARTE CONSULTAS Y EVALUACIONES PARA LA COOPERACION

Artículo 20: Cooperación

Las Partes procurarán en todo momento lograr el consenso sobre la interpretación y la aplicación de este Acuerdo, y harán su mayor esfuerzo por resolver, mediante cooperación y consultas, cualquier asunto que pudiera afectar su funcionamiento.

Sección A: Consultas para la cooperación

Artículo 21: Consultas entre las Oficinas Administrativas Nacionales

1. Una OAN podrá solicitar consultas con otra OAN, las que se llevarán a cabo de acuerdo con los procedimientos establecidos en el párrafo 2, en relación con la legislación laboral de la otra Parte, su administración o las condiciones del mercado laboral en su territorio. La OAN solicitante notificará a las OAN de las otras Partes y al Secretariado sobre esta petición.

2. En esas consultas, la OAN requerida proporcionará sin demora la información a disposición pública, incluyendo:

a. descripciones de sus leyes y reglamentos, procedimientos, políticas o prácticas;

b. cambios propuestos a tales procedimientos, políticas o prácticas; y

c. aquellas aclaraciones y explicaciones relacionadas con lo anterior que puedan contribuir a una mayor comprensión y respuesta por las OAN consultantes respecto de los asuntos planteados.

3. Cualquiera otra OAN estará legitimada para participar en las consultas previa notificación a las otras OAN y al Secretariado.

Artículo 22: Consultas ministeriales

1. Cualquier Parte podrá solicitar por escrito consultas con otra Parte a nivel ministerial, respecto de cualquier asunto en el ámbito de este Acuerdo. La Parte solicitante proporcionará información específica y suficiente que permita responder a la Parte requerida.

2. La Parte solicitante notificará sin demora sobre la solicitud a las otras Partes. Cuando una tercera Parte considere tener un interés sustancial en el asunto, estará legitimada para participar en las consultas previa notificación por escrito a las otras Partes.

3. Las Partes consultantes harán todo lo posible por resolver el asunto mediante las consultas previstas en este Artículo, en especial a través de la información a disposición pública que sea suficiente para permitir un examen exhaustivo del asunto.

Sección B: Evaluaciones

Artículo 23: Comité Evaluador de Expertos

1. Si un asunto no se ha resuelto después de las consultas ministeriales conforme al Artículo 22, cualquiera de las Partes consultantes podrá solicitar por escrito el establecimiento de un Comité Evaluador de Expertos (CEE). La Parte solicitante entregará la solicitud a las otras Partes y al Secretariado. A la entrega de la solicitud el Consejo establecerá un CEE, en los términos de los párrafos 3 y 4.

2. El CEE examinará, a la luz de los objetivos de este Acuerdo y en forma no contenciosa, las pautas de conducta de cada una de las Partes en la aplicación de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo y de otras normas técnicas laborales, en la medida en que sean aplicables al asunto en particular considerado por las Partes conforme al Artículo 22.

3. No podrá convocarse un CEE si una de las Partes obtiene una resolución conforme al Anexo 23 en el sentido de que el asunto:

- a. no está relacionado con el comercio; o
- b. no se encuentra amparado por leyes laborales mutuamente reconocidas.

4. No podrá convocarse un CEE respecto de un asunto que haya sido previamente materia de un informe de un CEE, en tanto no exista nueva información que justifique un nuevo informe.

Artículo 24: Reglas de procedimiento

1. El Consejo establecerá las reglas de procedimiento para los CEE, las cuales se aplicarán, a menos que el Consejo decida otra cosa. Las reglas de procedimiento dispondrán que:

- a. el CEE normalmente se integre con tres miembros;
- b. el presidente sea seleccionado por el Consejo de una lista de expertos elaborada en consulta con la OIT, de acuerdo con el Artículo 45 y, cuando sea posible, otros miembros sean designados de una lista hecha por las Partes;
- c. los miembros del CEE:
 - i. tengan conocimientos o experiencia en materias laborales u otras disciplinas afines,
 - ii. sean elegidos estrictamente en función de su objetividad, confiabilidad y buen juicio
 - iii. sean independientes, no estén vinculados con ninguna de las Partes ni con el Secretariado, ni reciban instrucciones de los mismos; y

- iv. cumplan con el código de conducta que establezca el Consejo;
- d. un CEE pueda solicitar comunicaciones escritas de las Partes y de la población;
- e. al preparar su informe, un CEE pueda examinar información proporcionada por
 - i. el Secretariado,
 - ii. la OAN de cada una de las Partes,
 - iii. organizaciones, instituciones y personas con conocimientos pertinentes, y
 - iv. el público; y
- f. cada una de las Partes tenga oportunidad razonable de revisar y hacer observaciones sobre la información que reciba el CEE y de presentar comunicaciones escritas al CEE.

2. El Secretariado y las OAN proporcionarán asistencia administrativa apropiada al CEE, de acuerdo con las reglas de procedimiento establecidas por el Consejo conforme al párrafo 1.

Artículo 25: Proyectos de informes de evaluación

1. Dentro de los 120 días posteriores a su establecimiento o cualquier otro periodo que el Consejo decida, el CEE presentará un proyecto de informe para consideración del Consejo, que contendrá:
- a. una evaluación comparativa del asunto en cuestión;
 - b. sus conclusiones; y
 - c. cuando sea apropiado, las recomendaciones prácticas que puedan ser de utilidad a las Partes con respecto al asunto.
2. Cada una de las Parte podrá presentar por escrito al CEE sus opiniones sobre el proyecto de informe. El CEE tomará en cuenta dichas opiniones para la preparación de su informe final.

Artículo 26: Informes de evaluación finales

1. El CEE someterá un informe final al Consejo dentro de los 60 días posteriores a la presentación de su proyecto de informe, a menos que el Consejo decida otra cosa.
2. El informe final será publicado en el plazo de 30 días después de su presentación al Consejo, a menos que el Consejo decida otra cosa.
3. Las Partes proporcionarán una a otra y al Secretariado respuestas escritas a las recomendaciones contenidas en el informe del CEE, en el plazo de 90 días después de su publicación.
4. El informe final y las respuestas escritas serán puestas a la consideración del Consejo en su próxima sesión ordinaria. El Consejo podrá mantener el asunto bajo revisión.

QUINTA PARTE SOLUCION DE CONTROVERSIAS

Artículo 27: Consultas

1. Después de la presentación al Consejo, conforme al Artículo 26(1), del informe final de un CEE relativo a la aplicación de las normas técnicas laborales de una Parte en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salarios mínimos, cualquiera de las Partes podrá solicitar por escrito consultas con cualquiera otra respecto a la existencia de una pauta persistente de omisiones de esa otra Parte en la aplicación efectiva de dichas normas en relación con el asunto general tratado en el informe.
2. La Parte solicitante entregará la solicitud a las otras Partes y al Secretariado.
3. A menos que el Consejo disponga otra cosa en las reglas y procedimientos establecidos conforme al Artículo 9(2), la tercera Parte que considere tener un interés sustancial en el asunto, estará legitimada para participar en las consultas, mediante entrega de notificación escrita a las otras Partes y al Secretariado.
4. Las Partes consultantes harán todo lo posible por alcanzar una solución mutuamente satisfactoria del asunto a través de las consultas previstas en este Artículo.

Artículo 28: Inicio del procedimiento

1. Cuando las Partes consultantes no logren resolver el asunto conforme al Artículo 27 en los 60 días posteriores a la entrega de la solicitud de consultas, o dentro del plazo que acuerden, cualquiera de las Partes podrá solicitar por escrito una sesión extraordinaria del Consejo.

2. La Parte solicitante indicará en la solicitud el asunto motivo de la queja y entregará dicha solicitud a las otras Partes y al Secretariado.

3. A menos que decida otra cosa, el Consejo se reunirá dentro de los veinte días siguientes a la entrega de la solicitud y se abocará sin demora a resolver la controversia.

4. El Consejo podrá:

a. convocar a los asesores técnicos o crear los grupos de trabajo o de expertos que considere necesarios;

b. recurrir a los buenos oficios, la conciliación, la mediación o a otros procedimientos de solución de controversias, o

c. formular recomendaciones,

para ayudar a las Partes a alcanzar una solución mutuamente satisfactoria de la controversia. Las recomendaciones se harán públicas, si así lo decide el Consejo mediante el voto de las dos terceras partes de sus miembros.

5. Cuando juzgue que un asunto corresponde propiamente al ámbito de otro acuerdo o arreglo del que sean parte las Partes consultantes, el Consejo les remitirá el asunto para que adopten las medidas que procedan conforme a dicho acuerdo o arreglo.

Artículo 29: Solicitud de integración de un panel arbitral

1. Si un asunto no se resuelve en un plazo de 60 días posteriores a la reunión del Consejo conforme al Artículo 28, a solicitud escrita de cualquiera de las Partes consultantes, el Consejo decidirá, mediante el voto de dos terceras partes de sus miembros, convocar un panel arbitral para examinar el asunto cuando la presunta pauta persistente de omisiones de la Parte demandada en la aplicación efectiva de sus normas técnicas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo:

- a. esté relacionada con el comercio; o
- b. se encuentre amparada por leyes laborales mutuamente reconocidas.

2. Cuando la tercera Parte considere tener un interés sustancial en el asunto, tendrá derecho a participar como Parte reclamante previa entrega de notificación escrita de su intención de intervenir, a las Partes contendientes y al Secretariado. La notificación se entregará tan pronto sea posible, pero en ningún caso después de siete días a partir de la fecha de la votación del Consejo para la integración de un panel.

3. A menos que las Partes contendientes acuerden otra cosa, el panel se establecerá y desarrollará sus funciones en concordancia con las disposiciones de esta Parte.

Artículo 30: Lista de panelistas

1. El Consejo integrará y conservará una lista de hasta 45 individuos que cuenten con las aptitudes y la disposición para ser panelistas. Los miembros de la lista serán designados por consenso, por periodos de tres años, y podrán ser reelectos.

2. Los miembros de la lista deberán:

- a. tener conocimientos especializados o experiencia en derecho laboral o en su aplicación, o en la solución de controversias derivadas de acuerdos internacionales, u otros conocimientos o experiencia científicos, técnicos o profesionales pertinentes;
- b. ser electos estrictamente en función de su objetividad, confiabilidad y buen juicio;
- c. ser independientes, no estar vinculados con ninguna de las Partes, ni con el Secretariado, ni recibir instrucciones de los mismos; y
- d. cumplir con el código de conducta que establezca el Consejo.

Artículo 31: Requisitos para ser panelista

- 1. Todos los panelistas deberán reunir los requisitos señalados en el Artículo 30.
- 2. No podrán ser panelistas en una controversia los individuos que:

- a. hubieren intervenido en ella en los términos del Artículo 23(2), 28(4) o hubieren sido miembros de un CEE que haya tratado el asunto; o
- b. tengan en ella un interés, o lo tenga una persona u organización vinculada con ellos según lo disponga el código de conducta establecido conforme al Artículo 30(2)(d).

Artículo 32: Selección del panel

1. Cuando haya dos Partes contendientes, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a. El panel se integrará por cinco miembros.
- b. Las Partes contendientes procurarán acordar la designación del presidente del panel en los 15 días siguientes a la votación del Consejo para la integración del mismo. En caso de que las Partes contendientes no logren llegar a un acuerdo en este periodo, una de ellas, electa por sorteo, designará, en el plazo de 5 días, al presidente, que no será ciudadano de la Parte que hace la designación.
- c. Dentro de los 15 días siguientes a la elección del presidente, cada Parte contendiente seleccionará a dos panelistas que sean ciudadanos de la otra Parte contendiente.
- d. Si una Parte contendiente no selecciona a sus panelistas dentro de ese lapso, éstos se seleccionarán por sorteo de entre los miembros de la lista que sean ciudadanos de la otra Parte contendiente.

2. Cuando haya más de dos Partes contendientes, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a. El panel se integrará con cinco miembros.
- b. Las Partes contendientes procurarán acordar la designación del presidente del panel en los 15 días siguientes a la votación del Consejo para su integración. En caso de que las Partes contendientes no logren llegar a un acuerdo en este periodo, la Parte o Partes del lado de la controversia escogido por sorteo, seleccionarán en el plazo de 10 días al presidente, que no será ciudadano de dicha Parte o Partes.
- c. En los 30 días posteriores a la selección del presidente, la Parte demandada designará dos panelistas, uno de los cuales será ciudadano

de una de las Partes reclamantes, y el otro será ciudadano de otra Parte reclamante. Las Partes reclamantes seleccionarán dos panelistas que sean ciudadanos de la Parte demandada.

d. Si alguna de las Partes contendientes no selecciona a un panelista dentro de ese lapso, éste será electo por sorteo de conformidad con los criterios de nacionalidad del inciso (c).

3. Por lo regular, los panelistas se escogerán de la lista. Cualquier Parte contendiente podrá presentar una recusación sin expresión de causa contra cualquier individuo que no figure en la lista y que sea propuesto como panelista por una Parte contendiente, en los 30 días siguientes a aquél en que se haga la propuesta.

4. Cuando una Parte contendiente considere que un panelista ha incurrido en una violación del código de conducta, las Partes contendientes realizarán consultas y, de así acordarlo, destituirán a ese panelista y elegirán uno nuevo de conformidad con las disposiciones de este Artículo.

Artículo 33: Reglas de procedimiento

1. El Consejo establecerá Reglas Modelo de Procedimiento. Los procedimientos garantizarán:

- a. como mínimo el derecho a una audiencia ante el panel;
- b. la oportunidad de presentar alegatos y réplicas por escrito; y
- c. que ningún panel divulgue qué panelistas sostienen opiniones de mayoría o minoría.

2. Salvo que las Partes contendientes convengan otra cosa, los paneles convocados de conformidad con esta Parte se instalarán y seguirán sus procedimientos conforme a las Reglas Modelo de Procedimiento.

3. A menos que las Partes contendientes acuerden otra cosa, en los 20 días siguientes a la votación del Consejo para integrar el panel, el acta de misión será:

"Examinar, a la luz de las disposiciones aplicables del Acuerdo, incluidas las dispuestas en la Quinta Parte, si ha habido una pauta persistente de omisiones de la Parte demandada en la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o

salario mínimo, y emitir las conclusiones, determinaciones y recomendaciones a que se refiere al Artículo 36(2)."

Artículo 34: Participación de la tercera Parte

Una Parte que no sea contendiente, previa entrega de notificación escrita a las Partes contendientes y al Secretariado, tendrá derecho a asistir a todas las audiencias, a presentar comunicaciones escritas y orales al panel y a recibir comunicaciones escritas de las Partes contendientes.

Artículo 35: Función de los expertos

A instancia de una Parte contendiente, o por su propia iniciativa, el panel podrá recabar la información y la asesoría técnica de las personas o grupos que estime pertinente, siempre que las Partes contendientes así lo acuerden y conforme a los términos y condiciones que esas Partes convengan.

Artículo 36: Informe preliminar

1. El panel fundará su informe en los argumentos y comunicaciones presentados por las Partes contendientes y en cualquier información que haya recibido de conformidad con el Artículo 35, a menos que las Partes contendientes acuerden otra cosa.

2. Salvo que las Partes contendientes convengan otra cosa, dentro de los 180 días siguientes al nombramiento del último panelista, el panel presentará a las Partes contendientes un informe preliminar que contendrá:

- a. las conclusiones de hecho;
- b. la determinación sobre si ha habido una pauta persistente de omisiones de la Parte demandada en la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo en un asunto relacionado con el comercio y amparado en leyes laborales mutuamente reconocidas, o cualquier otra determinación solicitada en el acta de misión; y
- c. en caso de que el panel emita una determinación afirmativa conforme al inciso (b), sus recomendaciones, cuando las haya, para la solución de la controversia, las cuales normalmente serán que la Parte demandada adopte y aplique un plan de acción suficiente para corregir la pauta de no aplicación.

3. Los panelistas podrán formular votos particulares sobre cuestiones en que no exista acuerdo unánime.
4. Las Partes contendientes podrán hacer observaciones por escrito al panel sobre el informe preliminar, en los 30 días siguientes a su presentación.
5. En este caso y luego de examinar las observaciones escritas, el panel podrá, de oficio o a petición de alguna Parte contendiente:
 - a. solicitar las observaciones de cualquier Parte involucrada;
 - b. reconsiderar su informe; y
 - c. llevar a cabo cualquier examen ulterior que considere pertinente.

Artículo 37: Informe final

1. El panel presentará a las Partes contendientes un informe final, y los votos particulares sobre las cuestiones en que no haya habido acuerdo unánime, en un plazo de 60 días a partir de la presentación del informe preliminar, a menos que las Partes contendientes convengan otra cosa.
2. Las Partes contendientes comunicarán al Consejo el informe final del panel, así como todas las opiniones escritas que cualquiera de las Partes contendientes desee anexar, en términos confidenciales, en los 15 días siguientes a que les sea presentado.
3. El informe final del panel se publicará cinco días después de su comunicación al Consejo.

Artículo 38: Cumplimiento del informe final

Cuando un panel ha determinado, en su informe final, que ha habido una pauta persistente de omisiones de la Parte demandada en la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo, las Partes contendientes podrán acordar un plan de acción mutuamente satisfactorio, el cual, por lo regular, se ajustará a las determinaciones y recomendaciones del panel. Las Partes contendientes notificarán sin demora al Secretariado y al Consejo toda resolución que hayan acordado sobre la controversia.

Artículo 39: Revisión del cumplimiento

1. Cuando un panel ha determinado, en su informe final, que ha habido una pauta persistente de omisiones de la Parte demandada en la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo, y:

a. las Partes contendientes no han llegado a un acuerdo sobre un plan de acción, de conformidad con el Artículo 38 dentro de los 60 días siguientes a la fecha del informe final; o

b. las Partes contendientes no llegan a un acuerdo respecto a si la Parte demandada está cumpliendo plenamente con:

i. el plan de acción acordado conforme al Artículo 38,

ii. el plan de acción que se considere establecido por el panel conforme al párrafo 2; o

iii. el plan de acción aprobado o establecido por un panel conforme al párrafo 4,

cualquiera de las Partes contendientes podrá solicitar que el panel se reúna de nuevo. La Parte solicitante entregará la solicitud por escrito a las otras Partes y al Secretariado. Entregada la solicitud al Secretariado, el Consejo convocará de nuevo al panel.

2. Ninguna de las Partes podrá presentar una solicitud conforme al párrafo 1(a) en un plazo menor de 60 días, ni después de los 120 días posteriores a la fecha del informe final. Cuando las Partes contendientes no hayan llegado a un acuerdo sobre un plan de acción y si no se ha presentado una solicitud conforme al párrafo 1(a), 120 días después de la fecha del informe final se considerará establecido por el panel el último plan de acción, si lo hay, presentado por la Parte demandada a la Parte o Partes reclamantes en un plazo de 60 días posteriores a la fecha del informe final, o en cualquier otro periodo acordado por las Partes contendientes.

3. Una solicitud conforme al párrafo (1)(b) podrá presentarse después de 180 días posteriores a que un plan de acción:

a. se haya acordado de conformidad con el Artículo 38;

b. haya sido considerado establecido por el panel de conformidad con el párrafo 2; o

c. haya sido aprobado o establecido por un panel de conformidad con el párrafo 4;

y únicamente durante el periodo de cualquier plan de acción.

4. Cuando un panel se reúna de nuevo conforme al párrafo 1(a):

a. determinará si cualquier plan de acción propuesto por la Parte demandada es suficiente para corregir la pauta de no aplicación, y,

i. en caso de serlo, aprobará el plan; o

ii. en caso de no serlo, establecerá un plan conforme con la legislación de la Parte demandada, y

b. podrá, si lo amerita, imponer una contribución monetaria de conformidad con el Anexo 39,

dentro de los 90 días posteriores a que el panel se haya reunido de nuevo o en cualquier otro periodo que acuerden las Partes contendientes.

5. Cuando un panel se reúna de nuevo conforme al párrafo (1)(b), determinará si:

a. la Parte demandada está cumpliendo plenamente con el plan de acción, en cuyo caso el panel no podrá imponer una contribución monetaria; o

b. la Parte demandada no está cumpliendo plenamente con el plan de acción, en cuyo caso el panel impondrá una contribución monetaria de conformidad con el Anexo 39,

dentro de los 60 días posteriores a que se haya reunido de nuevo o en cualquier otro periodo que acuerden las Partes contendientes.

6. Un panel vuelto a convocar de conformidad con este Artículo dispondrá que la Parte demandada cumpla plenamente con cualquiera de los planes de acción a que se refiere el párrafo 4(a)(ii) o 5(b), y que pague la contribución monetaria que se le haya impuesto de conformidad con el párrafo 4(b) o 5(b), y esa disposición será definitiva.

Artículo 40: Procedimientos adicionales

Después de 180 días a partir de la determinación de un panel conforme al Artículo 39(5)(b), en cualquier momento una Parte reclamante podrá solicitar por escrito que se reúna de nuevo el panel para que éste determine si la Parte demandada está cumpliendo plenamente con el plan de acción. El Consejo convocará de nuevo al panel previa entrega de la solicitud escrita a las otras Partes y al Secretariado. El panel presentará su determinación dentro de los 60 días posteriores a que se le haya convocado de nuevo o en cualquier otro periodo que acuerden las Partes contendientes.

Artículo 41: Suspensión de beneficios

1. Conforme al Anexo 41A, cuando una Parte no haya pagado la contribución monetaria dentro de los 180 días posteriores a que el panel se la haya impuesto:

a. conforme al Artículo 39(4)(b), o

a. conforme al Artículo 39(5)(b), salvo cuando los beneficios puedan ser suspendidos conforme el párrafo 2(a),

la Parte o Partes reclamantes podrán suspender respecto a la Parte demandada, de conformidad con el Anexo 41B, beneficios derivados del TLC, por un monto no mayor al necesario para cobrar la contribución monetaria.

2. Conforme al Anexo 41A, cuando un panel haya hecho una determinación conforme al Artículo 39(5)(b) y el panel:

a. anteriormente haya impuesto una contribución monetaria de conformidad con el Artículo 39(4)(b) o establecido un plan de acción de conformidad con el Artículo 31(4)(a)(ii); o

b. haya determinado subsecuentemente conforme al Artículo 40 que una Parte no está cumpliendo plenamente con el plan de acción,

la Parte o Partes reclamantes podrán suspender anualmente respecto a la Parte demandada, de conformidad con el Anexo 41B, beneficios derivados del TLC por un monto no mayor al de la contribución monetaria impuesta por el panel de conformidad con el Artículo 39(5)(b).

3. Cuando más de una de las Partes reclamantes suspendan beneficios conforme al párrafo 1 o 2, la suspensión combinada no será mayor a la aplicación del monto de la contribución monetaria

4. Cuando una Parte suspenda la aplicación de beneficios conforme al párrafo 1 o 2, el Consejo, previa entrega de solicitud escrita por la Parte demandada a las otras Partes y al Secretariado, convocará de nuevo al panel para que determine, según sea el caso, si se ha pagado o cobrado la contribución monetaria, o si la Parte demandada está cumpliendo plenamente con el plan de acción. El panel presentará su informe dentro de los 45 días posteriores a su reunión. Si el panel concluye que se ha pagado o cobrado la contribución monetaria, o que la Parte demandada está cumpliendo plenamente con el plan de acción, según sea el caso, se dará por terminada la suspensión de beneficios

conforme al párrafo 1 o 2.

5. El Consejo reunirá de nuevo al panel, previa entrega de solicitud escrita de la Parte demandada a las otras Partes y al Secretariado, para que determine si la suspensión de beneficios por la Parte o las Partes reclamantes de acuerdo con el párrafo 1 o 2, es manifiestamente excesiva. Dentro de los 45 días posteriores a la solicitud, el panel presentará a las Partes contendientes un informe que contenga su determinación.

SEXTA PARTE DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 42: Principios para la aplicación de la legislación laboral

Ninguna disposición en este Acuerdo se interpretará en el sentido de otorgar derecho a las autoridades de una de las Partes a llevar a cabo actividades de aplicación de su legislación laboral en territorio de otra Parte.

Artículo 43: Derechos de particulares

Ninguna de las Partes podrá otorgar derecho de acción en su legislación interna contra ninguna de las otras Partes, con fundamento en que una medida de otra Parte es incompatible con este Acuerdo.

Artículo 44: Protección de información

1. Cuando una Parte proporcione información confidencial o comercial reservada a otra Parte, incluyendo su OAN, al Consejo o al Secretariado, quien la reciba le dará el mismo trato que a la Parte que la proporciona.

2. La información confidencial o comercial reservada proporcionada por una Parte a un CEE o a un panel conforme a este Acuerdo, recibirá el trato estipulado por las reglas de procedimiento establecidas conforme al Artículo 24 y 33.

Artículo 45: Cooperación con la OIT

Las Partes procurarán establecer acuerdos de cooperación con la OIT para permitir al Consejo y a las Partes aprovechar los conocimientos y la experiencia de la OIT para los efectos de poner en práctica el Artículo 24(1).

Artículo 46: Extensión de las obligaciones

El Anexo 46 se aplica a las Partes mencionadas en ese Anexo.

Artículo 47: Financiamiento de la Comisión

Cada una de las Partes contribuirá al presupuesto anual de la Comisión en partes iguales, según la disponibilidad de recursos asignados, conforme a los procedimientos legales de cada Parte. Ninguna de las Partes estará obligada a pagar una parte mayor a la de ninguna de las otras Partes con respecto al presupuesto anual.

Artículo 48: Privilegios e inmunidades

El director ejecutivo y el personal de apoyo del Secretariado gozarán en territorio de cada una de las Partes de los privilegios e inmunidades necesarios para el desempeño de sus funciones.

Artículo 49: Definiciones

Para los efectos de este Acuerdo:

No se considerará que una Parte haya incurrido en omisiones en "la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene, trabajo de menores o salario mínimo" o en incumplimiento del Artículo 3(1) en

un caso en particular en que la acción u omisión por parte de las dependencias o de los funcionarios de esa Parte:

- a. refleje el ejercicio razonable de su discreción respecto a cuestiones de investigación, persecución, judiciales, regulatorias o de cumplimiento, o
- b. resulte de decisiones de buena fe para asignar los recursos necesarios para la aplicación de la ley a otros asuntos laborales que se consideren de mayor prioridad;

"información a disposición pública" significa la información a cuyo acceso tenga derecho la población, de acuerdo con las leyes de una Parte;

"legislación laboral" significa leyes y reglamentos, o disposiciones de los mismos, relacionados directamente con:

- a. la libertad de asociación y el derecho a organizarse;
- b. el derecho a la negociación colectiva;
- c. el derecho de huelga;
- d. la prohibición del trabajo forzado;
- e. restricciones sobre el trabajo de menores;
- f. condiciones mínimas de trabajo, tales como el pago de salario mínimo y pago de tiempo extra, que comprenden a los asalariados, incluyendo los no cubiertos por contratos colectivos;
- g. la eliminación de la discriminación en el empleo por motivos tales como raza, religión, edad, sexo u otros que fijen las leyes internas de cada una de las Partes;
- h. el salario igual para hombres y mujeres;
- i. la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales;
- j. la compensación en casos de lesiones de trabajo y de enfermedades ocupacionales;
- k. la protección de trabajadores migratorios;

"leyes laborales mutuamente reconocidas" significa leyes, tanto de la Parte solicitante como de la Parte cuyas leyes han sido materia de consultas ministeriales, según el Artículo 22, que se ocupan de la misma materia general, de modo que otorguen derechos, protecciones o normas exigibles.

"normas técnicas laborales" significa las leyes y reglamentos, o disposiciones específicas de los mismos, que se relacionen directamente con los incisos del (d) al (k) de la definición de legislación laboral. Para mayor certidumbre y congruente con las disposiciones de este Acuerdo, el establecimiento por cada una de las Partes de toda norma y nivel con respecto a salarios mínimos y protección al trabajo de menores, no estará sujeto a las obligaciones de este Acuerdo. Las obligaciones contraídas por cada Parte en este Acuerdo se refieren a la aplicación efectiva del nivel del salario mínimo general y de los límites de edad para el trabajo de menores, fijados por esa Parte;

"pauta de conducta" significa un curso de acción o de omisiones posterior a la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo y que no conste de un solo ejemplo o caso;

"pauta persistente" significa una pauta de conducta sostenida o recurrente;

"provincia" significa una provincia del Canadá, e incluye el Territorio del Yukón y los Territorios del Noroeste y sus sucesores;

"relacionado con el comercio" significa una situación que involucre lugares de trabajo, firmas, compañías o sectores que produzcan mercancías o brinden servicios:

1. objeto de comercio entre los territorios de las Partes; o
2. que compitan, en territorio de la Parte cuya legislación laboral sea objeto de consultas ministeriales, según el Artículo 22, con mercancías producidas o servicios brindados por personas de otra Parte; y

"territorio" significa para una Parte el territorio de esa Parte, según se define en el Anexo 49.

SEPTIMA PARTE DISPOSICIONES FINALES

Artículo 50: Anexos

Los anexos de este Acuerdo constituyen parte integral del mismo.

Artículo 51: Entrada en vigor

Este Acuerdo entrará en vigor el 1º de enero de 1994, inmediatamente después de la entrada en vigor del TLC, una vez que se intercambien notificaciones escritas que certifiquen que han concluido las formalidades jurídicas necesarias.

Artículo 52: Enmiendas

1. Las Partes podrán convenir cualquier modificación o adición a este Acuerdo.
2. Las modificaciones y adiciones acordadas y que se aprueben según los procedimientos jurídicos correspondientes de cada Parte, constituirán parte integral de este Acuerdo.

Artículo 53: Accesión

Cualquier país o grupo de países podrán incorporarse a este Acuerdo sujetándose a los términos y condiciones que sean convenidos entre ese país o grupo de países y el Consejo, y una vez que su accesión haya sido aprobada según con los procedimientos legales aplicables de cada país.

Artículo 54: Denuncia

Una Parte podrá denunciar este Acuerdo seis meses después de notificar por escrito a las otras Partes su intención de hacerlo. Cuando una Parte lo haya denunciado, el Acuerdo permanecerá en vigor para las otras Partes.

Artículo 55: Textos auténticos

Los textos en español, francés e inglés de este Acuerdo son igualmente auténticos.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, los que suscriben, debidamente autorizados por sus respectivos gobiernos, firman este Acuerdo.

ANEXOS

Anexo 1: Principios laborales

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

1. Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse

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

2. Derecho a la negociación colectiva

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

3. Derecho de huelga

La protección del derecho de huelga de los trabajadores, con el fin de defender sus intereses colectivos.

4. Prohibición del trabajo forzado

La prohibición y abolición de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio, excepto tipos de trabajo obligatorio en casos generalmente aceptados por las Partes, tales como: el servicio militar obligatorio, ciertas obligaciones cívicas, el trabajo en las prisiones sin que sea para propósitos privados, y el trabajo requerido en casos de emergencia.

5. Restricciones sobre el trabajo de menores

El establecimiento de restricciones sobre el trabajo de menores que podrán variar al tomar en consideración factores capaces de afectar el desarrollo pleno de las facultades físicas, mentales y morales de los jóvenes, incluyendo sus necesidades de educación y de seguridad.

6. Condiciones mínimas de trabajo

El establecimiento de condiciones mínimas de trabajo, tales como salario mínimo y pago de tiempo extra, para los trabajadores asalariados, incluyendo a quienes no están protegidos por un contrato colectivo.

7. Eliminación de la discriminación **en el empleo**

Eliminación de la discriminación en el empleo por causa de raza, sexo, religión, edad u otros conceptos, con la salvedad de ciertas excepciones razonables, tales como, en su caso, requisitos o acreditaciones para el empleo, así como prácticas establecidas o reglas que rijan las edades de retiro que se establezcan de buena fe, y medidas especiales de protección o de apoyo a grupos particulares, diseñadas para contrarrestar los efectos de la discriminación.

8. Salario igual para hombres y mujeres

Salarios iguales para hombres y mujeres, según el principio de pago igual por trabajo igual en un mismo establecimiento.

9. Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales

La prescripción y aplicación de normas que minimicen las causas de lesiones y enfermedades ocupacionales.

10. Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales

El establecimiento de un sistema que prevea beneficios y compensaciones para los trabajadores o para quienes dependen de ellos en caso de lesiones ocupacionales, accidentes o muerte surgidos durante el trabajo, en conexión u ocurridos con motivo del mismo.

11. Protección de los trabajadores migratorios

Proporcionar a los trabajadores migratorios en territorio de cualquiera de las Partes la misma protección legal que a sus nacionales, respecto a las condiciones de trabajo.

Anexo 23 : Resolución interpretativa

1. Cuando una Parte haya solicitado al Consejo convocar un CEE, el Consejo, a petición escrita de cualquiera otra Parte, seleccionará un experto independiente que determine si un asunto está:

- a. relacionado con el comercio; o
- b. amparado en leyes laborales mutuamente reconocidas.

El Consejo establecerá reglas de procedimiento para la selección del experto y para las comunicaciones de las Partes. A menos que el Consejo disponga otra cosa, el experto presentará su resolución dentro de los quince días siguientes a haber sido seleccionado.

Anexo 39: Contribuciones monetarias

1. Durante el primer año a partir de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo, la contribución monetaria no será mayor de 20 millones de dólares (EE.UU.) o su equivalente en la moneda nacional de la Parte demandada. Después del primer año, la contribución monetaria no será mayor del 0.007 por ciento del comercio total de bienes entre las Partes correspondiente al año más reciente para el cual se tenga información disponible.

2. Para determinar el monto de la contribución, el panel tomará en cuenta:

- a. la extensión y la duración de la pauta persistente de omisiones en la aplicación efectiva de las normas técnicas laborales de la Parte en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo;
- b. el nivel de aplicación que razonablemente podría esperarse de una Parte dada su limitación de recursos;
- c. las razones de la Parte, si las hay, para no cumplir plenamente con el plan de acción;
- d. los esfuerzos posteriores al informe final del panel realizados por la Parte para comenzar a corregir la pauta de no aplicación, y
- e. cualquier otro factor relevante.

3. Las contribuciones monetarias se pagarán en la moneda de la Parte demandada y se depositarán en un fondo establecido a nombre de la Comisión por el Consejo. Se utilizarán, bajo la supervisión del Consejo, para mejorar o fortalecer la aplicación de la legislación laboral de la Parte demandada, de conformidad con su derecho.

Anexo 41A: Procedimiento de aplicación y cobro en el ámbito interno de Canadá

1. Para efectos de este Anexo, "determinación de un panel" significa:

a. la determinación hecha por un panel de conformidad con el Artículo 39(4)(b) o 5(b), que disponga que Canadá pague una contribución monetaria; y

b. la determinación hecha por un panel, de conformidad con el Artículo 39(5)(b), que disponga que Canadá cumpla plenamente con un plan de acción cuando el panel:

i. ha establecido previamente un plan de acción de conformidad con el Artículo 39(4)(a)(ii) o impuesto una contribución monetaria de conformidad con el Artículo 39(4)(b); o

ii. ha determinado subsecuentemente, de conformidad con el Artículo 40, que Canadá no está cumpliendo plenamente con un plan de acción.

2. Canadá adoptará y mantendrá procedimientos que dispongan que:

a. de conformidad con el inciso (b), la Comisión, a solicitud de una Parte reclamante pueda, en nombre propio, presentar ante un tribunal competente una copia certificada de la determinación de un panel;

b. la Comisión pueda presentar ante un tribunal la determinación de un panel como la descrita en el párrafo 1(a) sólo si Canadá no cumpliera con la determinación en los 180 días siguientes a que esta haya sido hecha;

c. para efectos de su ejecución, la determinación de un panel se convierta en mandato del tribunal, al ser presentada ante éste;

d. la Comisión pueda llevar a cabo los actos tendientes a ejecutar una determinación de un panel convertida en mandato judicial ante dicho tribunal, contra la persona a la que fue dirigida la determinación de un panel, de conformidad con el párrafo 6 del Anexo 46;

e. los procedimientos para hacer ejecutar la determinación de un panel convertida en mandato judicial se llevarán a cabo en forma sumaria;

- f. en el procedimiento para ejecutar la determinación de un panel como la descrita en el párrafo 1(b) y que se ha convertido en un mandato judicial, el tribunal remitirá cualquier cuestión de hecho o de interpretación de la determinación de un panel al panel que la haya hecho, y la determinación del panel será obligatoria para el tribunal;
 - g. la determinación de un panel que se haya convertido en mandato judicial no estará sujeta a revisión o a impugnación internas; y
 - h. el mandato expedido por el tribunal durante el procedimiento para ejecutar la determinación de un panel convertida en mandato judicial no estará sujeto a revisión o a impugnación.
3. Cuando Canadá sea la parte demandada, se aplicarán los procedimientos adoptados o mantenidos por Canadá de conformidad con este Anexo, y no los descritos en el Artículo 41.
4. Cualquier cambio hecho por Canadá a los procedimientos adoptados y mantenidos por Canadá de conformidad con este Anexo que tenga como efecto menoscabar las disposiciones de este Anexo se considerará una violación a este Acuerdo.

Anexo 41B: Suspensión de beneficios

1. Cuando una Parte reclamante suspenda beneficios arancelarios derivados del TLC de conformidad con este Acuerdo, podrá incrementar la tasa arancelaria sobre bienes originarios de la Parte demandada a un nivel que no exceda la menor de:
- a. la tasa arancelaria aplicable a esos bienes el día inmediatamente anterior a la entrada en vigor del TLC, y
 - b. la tasa arancelaria de nación más favorecida aplicable a esos bienes en la fecha en que la Parte suspenda dichos beneficios,
- y tal incremento podrá aplicarse únicamente por el tiempo necesario para recaudar, a través de dicho incremento, la contribución monetaria.
2. Al considerar que los beneficios arancelarios o de otro tipo que habrán de suspenderse de conformidad con el Artículo 41(1) o (2):
- a. una Parte reclamante procurará suspender primero los beneficios dentro del mismo sector o sectores respecto a los cuales ha habido una

pauta persistente de omisiones de la Parte demandada en la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo; y

b. una Parte reclamante que considere que no es factible ni eficaz suspender beneficios en el mismo sector o sectores, podrá suspenderlos en otros sectores.

Anexo 46: Extensión de obligaciones

1. En la fecha de la firma de este Acuerdo, o del intercambio de notificaciones escritas conforme al Artículo 51, Canadá presentará en una declaración una lista de las provincias en las que Canadá estará sujeto respecto a los asuntos comprendidos en la jurisdicción interna de dichas provincias. La declaración surtirá efecto al momento de entregarse a las otras Partes y no tendrá implicaciones respecto a la distribución interna de facultades en Canadá. De allí en adelante, Canadá notificará con 6 meses de anticipación a las otras Partes de cualquier modificación a su declaración.

2. A menos que una comunicación se refiera a un asunto que correspondería a la jurisdicción federal, si surgiera en territorio de Canadá, la OAN canadiense identificará la provincia donde reside o esté establecido el autor de cualquier comunicación relativa a la legislación laboral de otra Parte que vaya dirigida a la OAN de otra Parte. Dicha OAN tendrá la opción de no contestar, si esa provincia no está incluida en la declaración hecha conforme al párrafo 1.

3. Canadá no podrá solicitar consultas conforme al Artículo 22, ni el establecimiento de un comité evaluador de expertos según el Artículo 23, ni consultas según el Artículo 27, ni el inicio de procedimientos según el Artículo 28, ni el establecimiento de un panel o ni podrá adherirse como Parte reclamante según el Artículo 29, en representación o primordialmente en beneficio de ningún gobierno de una provincia que no esté incluido en la declaración elaborada conforme al párrafo 1.

4. Canadá no podrá solicitar consultas conforme al Artículo 22, ni una reunión del Consejo ni el establecimiento de un Comité Evaluador de Expertos según el Artículo 23, ni consultas según el Artículo 27, ni el inicio de procedimientos según el Artículo 28, ni el establecimiento de un panel conforme al Artículo 29, ni podrá adherirse como Parte reclamante según el Artículo 29, salvo que Canadá declare por escrito que el asunto estaría sujeto a la jurisdicción federal, si surgiera en territorio de Canadá, o:

- a. Canadá manifieste por escrito que el asunto estaría sujeto a la jurisdicción provincial si surgiera en territorio de Canadá, y
 - b. el gobierno federal y las provincias incluidas en la declaración representen al menos 35 por ciento de la fuerza laboral de Canadá para el año más reciente del cual exista información disponible, y
 - c. si el asunto concierne a un sector o industria específicos, al menos 55 por ciento de los trabajadores afectados se encuentren empleados en las provincias incluidas en la declaración de Canadá según el párrafo 1.
5. Ninguna de las otras Partes podrá solicitar consultas conforme al Artículo 22, ni el establecimiento de un Comité Evaluador de Expertos conforme al Artículo 23, ni consultas según el Artículo 27, ni el inicio de procedimientos según el Artículo 28 ni el establecimiento de un panel, ni podrá adherirse como Parte reclamante conforme al Artículo 29 en materia relacionada con la legislación laboral de una provincia, a menos que la provincia esté incluida en la declaración hecha según el párrafo 1 y se satisfagan los requisitos de los incisos 4(b) y (c).
6. A más tardar en la fecha en que el panel arbitral sea convocado de acuerdo con el Artículo 29, en relación con un asunto en el ámbito del párrafo 5 de este Anexo, Canadá notificará por escrito a las Partes reclamantes y al Secretariado si cualquier contribución monetaria o plan de acción impuestos por un panel de conformidad con el Artículo 39(4) o (5) contra Canadá habrán de ser dirigidos a Su Majestad en representación de Canadá o a Su Majestad en representación de la provincia en cuestión.
7. Canadá hará su mejor esfuerzo para que este Acuerdo sea aplicable a tantas provincias como sea posible.
8. Dos años después de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo, el Consejo revisará el funcionamiento de este Anexo y, en particular, considerará si las Partes deben enmendar los umbrales establecidos en el párrafo 4.

Anexo 49: Definiciones específicas por país

Para efectos de este Acuerdo:

"territorio" significa:

- a. respecto a México:

- i. los estados de la Federación y el Distrito Federal;
 - ii. las islas, incluidos los arrecifes y cayos en los mares adyacentes;
 - iii. las islas de Guadalupe y las de Revillagigedo, situadas en el Océano Pacífico;
 - iv. la plataforma continental y los zócalos submarinos de las islas, cayos y arrecifes;
 - v. las aguas de los mares territoriales, en la extensión y términos que fije el derecho internacional, y las aguas marítimas interiores;
 - vi. el espacio situado sobre el territorio nacional, con la extensión y modalidades que establece el propio derecho internacional; y
 - vii. toda zona más allá de los mares territoriales de México dentro de la cual México pueda ejercer derechos sobre el fondo y el subsuelo marinos y sobre los recursos naturales que éstos contengan, de conformidad con el derecho internacional, incluida la Convención de las Naciones Unidas sobre Derecho del Mar, así como con su legislación interna;
- b. respecto a Canadá, el territorio en que se aplique su legislación aduanera, incluida toda zona más allá de los mares territoriales de Canadá dentro de la cual, de conformidad con el derecho internacional y con su legislación interna, Canadá pueda ejercer derechos sobre el fondo y subsuelo marinos y sobre los recursos naturales que éstos contengan; y
- c. respecto a Estados Unidos:
- i. el territorio aduanero de Estados Unidos, que incluye los cincuenta estados, el Distrito de Columbia y Puerto Rico;
 - ii. las zonas libres ubicadas en Estados Unidos y en Puerto Rico; y
 - iii. toda zona más allá del mar territorial de Estados Unidos dentro de la cual, de conformidad con el derecho internacional y con su legislación interna, Estados Unidos pueda ejercer derechos sobre el fondo y subsuelo marinos y sobre los recursos naturales que éstos contengan.

BIBLIOGRAFÍA

- ARELLANO GARCÍA, Carlos. Derecho Internacional Público Primer Curso. Cuarta edición. Porrúa. México. 2000
- CAMARGO, Pedro Pablo. Tratado de Derecho Internacional Tomo II. Themis, Bogotá, Colombia. 2001
- CHARIS GÓMEZ, Roberto. Derecho Internacional del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 2000
- COLINA ROBLEDO, Miguel y Otros. Derecho Social Comunitario. Tirant La Blanch. Valencia, España. 1991
- CORDEIRO, José Luis. El Desafío Latinoamericano y sus Cinco Grandes Retos. Mc Graw-Hill Interamericana. Colombia. 1999
- DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Segunda edición. Porrúa. México. 1999.
- DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1991
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décimo Sexta edición. Porrúa. México. 1969
- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al estudio del Derecho. Vigésimo Quinta edición. Porrúa. México. 1975
- GRIEN, Raúl. La Integración Económica como Alternativa Inédita para América Latina. Fondo de Cultura Económica. México. 1994

- GUTIERREZ HACES, María teresa. Las Relaciones Laborales y el TLC. Miguel Ángel Porrúa. México. 2000
- KELSEN, Hans. Teoría Pura del Derecho. Sexta edición. Porrúa. México 1999
- LINDE PANIAGUA, Enrique. Derecho de la Unión Europea. Marcial Pons. Madrid, España. 1995
- LÓPEZ BASSOLS, Hermilo. Derecho Internacional Público Contemporáneo e Instrumentos Básicos. Porrúa. México. 2001
- OVILLA MANDUJANO, Manuel. Teoría del Derecho. Duero. México. 1999
- PACHECO MARTÍNEZ, Filiberto. Derecho a la Integración. Económica. Porrúa. México. 1998
- PASOZ, Luis. Libre Comercio México-EU Mitos y Hechos. Segunda edición. Diana. México. 1994
- PORRÚA PÉREZ, Francisco. Teoría del Estado. Trigésima Cuarta edición. Porrúa México. 2001
- SEPÚLVEDA, Cesar. El Derecho de Gentes y la Organización Internacional en los Umbrales del Siglo XXI. Fondo de Cultura Económica. México. 1995
- SERRA PUCHE, Jaime. Hacia un Tratado de Libre Comercio en América del Norte. Porrúa. México. 1991
- TOMASSINI, Luciano. Las Relaciones Internacionales de la América Latina. Fondo de Cultura Económica. México. 1981

- TORANZO VILLORO, José. Introducción al estudio del Derecho. Porrúa. México. 1990.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Internacional Social. Porrúa. México. 1979
- VÁLTICOS, Nicolás. Derecho Internacional de Trabajo. Tercera edición. Madrid, España. 1977

LEGISLACIÓN BÁSICA

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Quinta edición. Isef, México, 2003
- Ley Federal del Trabajo, Séptima edición. Isef, México, 2003
- Diario Oficial del la Federación. Ley sobre la celebración de Tratado Internacionales, 2 de enero de 1992.

DICCIONARIOS

- DE MIGUEL, Palomar. Diccionario para Juristas. Porrúa, México. 2000
- Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española Tomo II. Vigésima edición. España. 1989.

OTRAS FUENTES

- Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.

www.Comex.go.cr/negociaciones/usa/Proceso/Partel/1%20Acuerdos/TLCAN/Acuerdo%20Laboral%NAFTA.PDF

V. B.
[Handwritten signature]