

320809



**UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO**

PLANTEL TLALPAN  
ESCUELA DE DERECHO

74  
251

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

"ANALISIS DE LA SITUACION JURIDICA DEL  
TRABAJADOR MEXICANO ANTE EL TRATADO DE  
LIBRE COMERCIO"

**T E S I S**  
Q U E P R E S E N T A :  
ELIZABETH MILLAN HERNANDEZ  
PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO

ASESOR DE TESIS: LIC. SAMUEL ALVAREZ GARCIA

MEXICO, D. F.

1993

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está 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.

## INDICE

Pag.

Introducción.

### Capítulo I. LOS TRATADOS

1.1 La Trascendencia de los Tratados en el sistema de Derecho Internacional.	2
1.2 Definición.	3
1.3 Tipos de Tratado. Clasificación.	4
a) Número de altas partes contratantes.	4
b) Carácter normativo de los Tratados.	5
c) Futura adhesión de otros estados a lo estipulado en ellos.	5
d) Materia regulada por los Tratados Internacionales.	5
e) Duración.	6
f) Permisi3n o Rechazo de Reservas.	6
g) Ratificaci3n.	6
h) Alcance subjetivo.	6
1.4 Elementos de Integraci3n.	7
a) Negociaci3n y Autenticaci3n del Texto.	8
b) Adhesi3n.	8
c) Firma y Ratificaci3n.	9
d) Reservas.	10
e) Fecha de entrada en vigor.	13
f) Efectos de los Tratados.	13

**Capítulo II. MEXICO, SUS NEGOCIACIONES Y EL TRATADO TRILATERAL  
DE COMERCIO.**

2.1	Preámbulo .....	17
2.1.1	Antecedentes Históricos.....	20
2.2	El Tratado de Libre Comercio de América.	
A)	Definición de un TLC y otras formas de integración.....	32
B)	Preámbulo del TLC.....	33
C)	Beneficios de un TLC.....	34
D)	Objetivos y Finalidades del Tratado.....	39
E)	Contenido.....	40
a)	Reglas de Origen.....	40.
b)	Administración Aduanera.....	40
c)	Comercio de Bienes.....	41
d)	Textiles y Prendas de vestir.....	43
e)	Productos Automotrices.....	44
f)	Energía y Petroquímica Básica.....	44
g)	Agricultura.....	45
h)	Medidas Sanitarias y Fitosanitarias.....	45
i)	Normas Técnicas.....	46
j)	Medidas de Emergencia.....	46
k)	Revisión de Asuntos en materia de antidumping y cuotas compensatorias.....	47
l)	Compras del sector público.....	47
m)	Comercio transfronterizo de servicios.....	47
n)	Transporte Terrestre.....	48
o)	Telecomunicaciones.....	48
p)	Inversión.....	49

	Pag.
q) Política en materia de competencia, monopolios y empresas del estado.	49
r) Servicios Financieros.	49
s) Propiedad Intelectual.	50
t) Entrada temporal de personas de negocios.	50
u) Disposiciones Institucionales y Procedimientos para la solución de controversias.	51
v) Administración de disposiciones legales.	52
w) Excepciones.	52
x) Disposiciones Finales.	53
y) Disposiciones sobre medio ambiente.	53

### Capítulo III. EL TRABAJADOR MEXICANO.

3.1 Conceptos Generales.	55
3.1.1 Antecedentes del Derecho del Trabajo.	55
3.1.2 Concepto Moderno del Derecho del Trabajo.	64
3.1.3 Sujetos del Derecho del Trabajo.	67
3.2 El Trabajador Mexicano y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	
3.2.1 Naturaleza y Fines del Artículo 123	73
3.2.2 El Derecho Internacional y el Artículo 123	76
3.3 Leyes Federales del Trabajo en México.	
3.3.1 La Ley Federal del Trabajo de 1931	79
3.3.2 La nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.	80
3.3.3 Legislación Federal del Trabajo Burocrático.	83

**Capítulo IV. PANORAMA GENERAL DE LA LEGISLACION LABORAL**

**MEXICANA FRENTE AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.**

<b>4.1 El Derecho Mexicano del Trabajo frente a las legislaciones.....</b>	<b>85</b>
<b>laborales de Estados Unidos y Canadá. TLC.</b>	
<b>4.1.1 El Derecho del Trabajo en Estados Unidos.....</b>	<b>87</b>
<b>4.1.2 El Derecho del Trabajo en Canadá.....</b>	<b>89</b>
<b>4.1.3 Cotejo entre las tres naciones.....</b>	<b>90</b>

**CONCLUSIONES.**

**BIBLIOGRAFIA.**

**ANEXO.**

## **INTRODUCCION**

*La realización de este análisis pretende establecer la postura del trabajador mexicano ante el Acuerdo Trilateral de Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá.*

*En virtud de las diferencias entre estos tres países fue necesario investigar en forma general las legislaciones laborales de estos, con el fin de culminar la posición de nuestros trabajadores. Esto se logró mediante una serie de investigaciones, análisis, y comparaciones; mismas que nos condujeron a conclusiones que consideramos de importancia.*

*El presente trabajo se desarrolla de la siguiente manera: Abarca un estudio general, explicando en esencia desde lo que significa un Tratado, incluyendo obviamente un resumen del Tratado de Libre Comercio de Norteamérica, los antecedentes que nuestro país tiene a nivel internacional en cuanto a pactos, posteriormente presentaremos la situación que a lo largo del tiempo mantienen nuestros trabajadores, es decir, sus derechos y obligaciones, así como las legislaciones que contemplan dichos derechos y obligaciones.*

*Finalmente comparamos nuestra legislación laboral con las de Estados Unidos y Canadá, para así lograr establecer las diferencias o similitudes y poder comprender que se necesitan una serie de modificaciones a manera de esfuerzo para lograr que el nivel socio-económico de nuestros trabajadores se eleve, así como la productividad para que sea lo suficientemente competitiva con nuestros vecinos.*

*Veremos que nuestros trabajadores por pertenecer a un país sub-desarrollado no son iguales a los trabajadores de los otros dos países. Por lo que la legislación laboral*

***mexicana debe adoptar posturas Idóneas para lograr una homogeneidad con Canadá y Estados Unidos.***

## **CAPITULO I**

### **LOS TRATADOS**

### **1.1 La Trascendencia de los Tratados en el Sistema de Derecho Internacional.**

Los lineamientos de Derecho Internacional que en la actualidad son muy numerosos, son las convencionales, las que resultan de los Tratados. Y un ejemplo de lo anterior, lo podemos ver reflejado en el gran crecimiento que ha tenido la Colección de los Tratados de las Naciones Unidas.

De 1945 a 1955, se registraron y publicaron por la Secretaría de las Naciones Unidas 255 volúmenes, que comprenden 3633 tratados. Ya a mediados de 1963, se habían registrado 7420 tratados, que formaron 470 volúmenes.

La amplia diversidad de esos tratados es muy llamativa, por el número de campos con los cuales se relacionan - asuntos políticos, económicos, administrativos, financieros, militares y culturales, el mantenimiento de la paz, la situación jurídica de los individuos y de sus bienes, y otros por el estilo - como por la importancia y el número de países participantes. Entre ellos tenemos los instrumentos constitutivos de las instituciones internacionales, tales como la misma Carta de las Naciones Unidas.

Algunas otras son convenciones multilaterales que establecen reglas aceptadas por la gran mayoría de los Estados - tales como las Convenciones de Ginebra de 1949, sobre la Protección de las víctimas de la guerra, o las convenciones sobre la abolición de la esclavitud y el comercio de esclavos, de 1926 y años siguientes. Otros tratados sólo obligan a un número limitado de Estados, frecuentemente sobre una base regional - como la Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, de 1950.

Al analizar el contenido de la Colección de Tratados de las Naciones Unidas nos

percatamos de lo importante que es el Tratado en las relaciones internacionales contemporáneas. Es un expediente de muy variadas posibilidades que permite a sus signatarios (ya sean sólo Estados, un grupo pequeño o la totalidad de los miembros de la sociedad internacional) fijar reglas de derecho internacional de cualquier carácter o contenido y efectuar operaciones del tipo más variado, además los tratados, debido que generalmente se consignan por escrito, comparados con las otras fuentes poseen el mérito de una precisión muy considerable, que conduce a una Mayor certidumbre en cuanto al contenido del derecho y por la forma en que entran en vigor, permiten la rápida introducción de nuevas reglas.

A raíz de lo anterior, el constante y necesario desarrollo de las relaciones internacionales implican el aumento creciente de los tratados y es, a su vez, intensificado por este proceso.

## 1.2 Definición.

En opinión de Max Sorensen, "El Tratado es cualquier acuerdo internacional que celebran 2 o más Estados u otras personas internacionales, y que está regido por el Derecho Internacional". (1)

Los Tratados son por excelencia la manifestación más objetiva de la vida de relación de los miembros de la comunidad internacional.

Pueden definirse en sentido amplio, como los acuerdos entre dos o más Estados

(1) SORENSEN, Max. Manual de Derecho Internacional Público. Edif. Fondo de Cultura Económica. México 1973. p.p. 155 - 156.

*soberanos para crear, modificar o extinguir una relación jurídica entre ellos. (2)*

*Los Estados miembros de una Federación no pueden realizar tratados, pues la Federación tiene como característica que hay una sola personalidad jurídica internacional y no tienen por tanto personalidad jurídica internacional*

*Uno de los requisitos indispensables para integrar un tratado, es que debe ser un acuerdo internacional, es decir, debe basarse en la concidencia de las diferentes voluntades de las partes; con requisito adicional de que exista un acuerdo entre dos o más estados u otras personas internacionales.*

*Cabe señalar que por ende los Tratados se rigen por el Derecho Internacional. El Derecho Constitucional Mexicano, no faculta a Estado alguno para celebrar compromisos internacionales, esto es, de manera individual. Ya que tal facultad está reservada a la Federación por conducto del Presidente de la República. (art.89 fracc.X constitucional).*

### **1.3 Tipos de Tratado.**

*Existen diversos criterios clasificativos de los Tratados internacionales.*

*A) Clasificación desde el punto de vista del número de altas partes contratantes.- Los Tratados pueden ser bilaterales, cuando son 2 las partes contratantes. Son Tratados Multilaterales o Plurilaterales aquellos en que intervienen más de 2 partes s.*

---

*(2) SEPULVEDA, César. Derecho Internacional. Edt. Porrúa. México 1988, p.p. 36-48.*

B) *Clasificación desde el punto de vista de la materia regulada por los Tratados Internacionales.- Desde el punto de vista, estos pueden ser jurídicos, económicos, comerciales, administrativos, políticos, militares, de alianza, culturales, tecnológicos, de defensa, etc.*

C) *Clasificación desde el punto de vista del carácter normativo de los Tratados.- Los Tratados que establecen normas jurídicas individualizadas para los estados se denominan "Tratados -Contratos", frente a los que establecen normas jurídicas generales para los estados y se denominan "Tratados-Leyes".*

*Respecto de los "Tratados-Leyes", nos expresa Hildebrando Accioly: "Los tratados leyes o normativos (LAW MAKING TREATIES), tienen como fin fijar normas de Derecho Internacional y pueden ser comparados a leyes. Suelen celebrarse entre muchos estados; resultan de un acuerdo de voluntades en el mismo sentido, y procuran establecer normas objetivas". EJEMPLO: La Declaración de París de 1856, Los convenios de la Haya de 1899 y 1907, La declaración de Londres de 1909, Los Convenios Panamericanos de la Habana, Montevideo y Caracas, sobre Derecho Internacional Público y Privado, Los Tratados de la Haya de 1930, sobre nacionalidad.*

D) *Clasificación desde el punto de vista de la futura adhesión de otros estados a lo estipulado en ellos.- En este punto los Tratados pueden ser Abiertos o Cerrados. Son Tratados Abiertos los que permiten expresa o tácitamente la adhesión futura de otros estados a lo estipulado en el pacto internacional.*

*Son Cerrados los que se celebran entre 2 o más estados y no permiten la adhesión futura de otros estados a lo dispuesto en el Tratado o por lo menos, lo regulado en ellos, sólo interesa a las Altas Partes Contratantes.*

E) *Clasificación de los Tratados desde el punto de vista de su duración.- En cuanto a su duración los Tratados pueden ser Transitorios o pueden ser Permanentes.*

*Son Transitorios cuando su duración es limitada temporalmente y tienden a resolver una situación de manera provisional.*

*En cambio, son Tratados Permanentes aquellos que rigen Indefinidamente entre estados pero, presuntamente destinados a una duración prolongada. Algunos Pactos tienen la pretensión de ser "Perpetuos" como sucede, por ejemplo, con los Tratados de límites.*

F) *Clasificación desde el punto de vista de la Permisi3n o rechazo de Reservas.- Los Tratados Internacionales pueden ser Estrictos o Flexibles. Son Estrictos los que no admiten reservas.y Flexibles los que permiten reservas.*

G) *Clasificaci3n desde el punto de vista de la Ratificaci3n.- En cuanto a la ratificaci3n, los Tratados normalmente son sometidos a la ratificaci3n, pero, que, en la pr3ctica internacional, tambi3n hay Tratados, denominados "Acuerdos Ejecutivos" que no se someten a ratificaci3n.*

H) *Clasificaci3n desde el punto de vista del alcance subjetivo.- Desde el punto de vista de los sujetos a los que se aplica lo establecido en un Tratado Internacional, los Tratados pueden ser de alcance limitado cuando s3lo establecen derechos y obligaciones para los estados celebrantes o de alcance amplio cuando establece derechos y obligaciones para los gobernados de los estados suscriptores, o cuando establecen derechos y obligaciones para terceros estados.*

#### **1.4 Elementos de Integración.**

Los Tratados deben poseer ciertos elementos y tener presentes ciertas cualidades para que tengan la validez debida. Se habla comunmente de la capacidad, del consentimiento y del objeto.

La "capacidad", según se aplica con relación a los Tratados, puede referirse a la cuestión de que si un estado o una institución internacional (desde el punto de vista del derecho internacional) tiene el poder o la facultad jurídica para celebrar Tratados en forma general o para celebrar determinadas clases de Tratados. Dicho término puede referirse también al problema de determinar en donde radica -de acuerdo con el derecho interno del estado interesado o del derecho interno o de la constitución de la institución interesada- dicho poder o facultad. Cabe mencionar que el *JUS TRACTI* es un atributo propio de la soberanía. Sólo los estados soberanos pueden concertar Tratados.

En cuanto a la capacidad para celebrar Tratados en términos del Derecho Internacional, casi no es necesario decir que en principio la posee todo estado. Esto es así, porque la celebración de Tratados es una de las formas más antiguas y características del ejercicio de la soberanía.

En lo que corresponde al éste debe ser expresado por los órganos de representación competentes del estado. El *JUS REPRESENTATIONS* está contenido normalmente en el derecho de los estados, y sólo en épocas de alteración o anormales, esta representación se ejerce de hecho.

En nuestro país, el artículo 89 fracción X de la Constitución Política otorga esa facultad al Presidente de la República y naturalmente, delega esa facultad en los

*plenipotenciarios que al efecto él señale. De tal manera que un pacto internacional concertado por un órgano no competente carece de validez por falta de consentimiento expresado legalmente.*

*El objeto juega un papel importante como elemento de los Tratados, deben tener un contenido lícito. Y esa licitud, es tanto con respecto al Derecho Internacional como al Derecho Interno. Porque si se suscribe un pacto que tenga por objeto violar abiertamente una norma del derecho internacional positivo -por ejemplo, para ejercer piratería - ésta sería tan ilegal como aquél que se suscribe con desprecio a una norma de integración del estado, como sería el caso el suprimir las libertades consagradas en la Constitución.*

#### **A) NEGOCIACION Y AUTENTICACION DEL TEXTO.-**

*Las disposiciones que integran un tratado deben redactarse cuidadosamente. Después, el texto provisional acordado debe ser autenticado en alguna forma, de manera que no exista error o confusión respecto de sus términos exactos. En referencia a los Tratados bipartitos, las firmas de los negociadores de ambas partes cumplen suficientemente este propósito.*

#### **B) ADHESION.**

*Este punto se refiere a la voluntad de un estado para obligarse por los términos de un Tratado ya negociado entre dos o más estados, ese proceso, también llamado*

*Accesión tradicionalmente no entrañaba dos etapas, sino en un solo acto.*

### **C) FIRMA Y RATIFICACION.**

*El Derecho Internacional no tiene reglas sobre la forma como los Tratados deben celebrarse; si las tuviera, podrían ser renunciadas por acuerdo entre las partes. Tradicionalmente los estados que celebran un acuerdo han procedido en dos etapas: primero se firma el Tratado, luego se ratifica. El significado relativo de estas dos etapas ha sido diferente en los diversos períodos. Originalmente, la ratificación, derivada del mandato del derecho romano, era una mera confirmación por parte del mandante de que su agente, al negociar el acuerdo, no había excedido de sus instrucciones. Por tanto, los plenos poderes de los negociadores - su autoridad para negociar - usualmente contenían una promesa por parte del príncipe de ratificar lo que dentro de sus instrucciones, conviniera el plenipotenciario, en esta etapa de la historia la ratificación era una "forma esencial".*

*Con la creciente complicación de las relaciones derivadas de los tratados durante el siglo XIX, esta posición ha cambiado. Los estados comprendieron que era necesario esperar un lapso, después de la etapa de la firma, en el cual se pudiera evaluar la compatibilidad de los términos de un Tratado nuevo con el conjunto de sus compromisos y de su política, y se pudiera lograr la legislación necesaria para ponerlo en vigor.*

*Además, aunque las constituciones de algunos estados (tal como Estados Unidos) pueden confiar la negociación y firma de los Tratados exclusivamente al departamento ejecutivo, podrían exigir para su ratificación, según ha sido observado,*

el consentimiento del parlamento o de una cámara legislativa. Como resultado de esto, la Promesa de Ratificación que los poderes plenos antes contenían, llegó a ser reemplazada por una reserva de ratificación; así, por simple formalidad, la Ratificación se convirtió en el trámite esencial por el cual los estados se obligan mutuamente mediante Tratados.

#### D) RESERVAS:

Los tratadistas nos han aportado magníficos conceptos de las reservas en los Convenios Internacionales. Enumeramos algunos de estos: Charles Rousseau expresa: "Llámesese reserva a la declaración hecha por un estado signatario para indicar que entiende excluir una determinada disposición del Tratado o que pretende modificar su alcance o atribuirle un sentido determinado". (3)

Por su parte, Max Sorensen aduce que "La reserva es la manifestación hecha por una parte de no encontrarse dispuesta a aceptar alguna disposición determinada o de pretender alguna otra variación a su favor". (4)

Con base en las orientaciones que anteceden, se propone que las Reservas en los Tratados Internacionales, constituyen una institución jurídica mediante la cual, uno o varios de los Estados suscriptores de un Pacto Internacional, con posterioridad a la redacción de un Tratado, expresan su voluntad en el sentido de excluir cierta disposición del tratado Internacional, e interpretar en cierto sentido algo de lo preceptuado en el pacto o de limitar o ampliar el alcance del convenio internacional.

(3) ROUSSEAU, Charles. *Derecho Internacional Público*. p.46

(4) *Op.cit.* Manual de Derecho Internacional Público. p. 21.

*La procedencia de las reservas está condicionada a que el Tratado no las prohíba y sus efectos dependerán de diversos factores, entre los que destaca la manifestación de voluntad que, sobre ella hagan los demás estados. Las reservas excluyen parte y no la totalidad del Tratado Internacional. Limitan la aceptación lisa y llana del pacto internacional.*

*Por otra parte, cabe mencionar que el Plenipotenciario que representa a un Estado en el momento de la firma, o el órgano de autoridad que ratifica el Tratado Internacional no debe abusar de la reserva.*

*Esta debe limitarse a los casos estrictamente indispensables en que, el Tratado pueda aceptarse bajo condición de limitarlo a los términos de la reserva.*

*Formuladas las reservas por uno o varios de los Estados participantes en la celebración de un Pacto Internacional éstas forman parte integrante del pacto.*

*Finalmente, es preciso detallar el momento en que las reservas pueden ser formuladas:*

*a) La reserva puede hacerse en el momento en que se firma el Tratado. No hay impedimento para que el Estado participante en una conferencia internacional, en la que se preparó el Tratado, haya discrepado de alguna disposición y anuncie que hará valer una reserva. En criterio de Charles Rousseau, "La formulación de la reserva en el momento de la firma del Tratado ofrece la ventaja de que se excluye toda sorpresa, es decir, los demás estados suscriptores toman conocimiento de la reserva y podrán obrar conforme a sus intereses respecto de esa reserva". (5)*

---

(5) *Op. cit.* p.47

b) La reserva puede realizarse en el momento en que se hace el canje de ratificaciones o en que se hace el depósito de ratificación. En estos casos, es el órgano interno revisor del Pacto el que sugiere la reserva. Ya no están reunidos los representantes de los estados suscriptores por lo que esta reserva llega tardíamente cuando ya no se puede modificar el texto del Tratado por lo que el efecto de la reserva puede ser destructor del acuerdo de voluntades, ya que no cabe la negociación.

c) Es factible que la reserva se haga en el momento de la Adhesión al Tratado por un estado que no participó en la elaboración del Tratado Internacional.

En los tiempos modernos las reservas de los Tratados se han constituido en algo nocivo; que impide la realización uniforme y homogénea de pactos internacionales.

En muchos Tratados plurilaterales recientes es factible observar reservas formuladas con ligereza, y a veces, tan sólo para garantizarse el autor un papel de persona hábil, observador y meticulosa.

Así pues, las reservas son el resultado de la transformación profunda que se opera en el orden internacional clásico.

En general, no se requieren formalidades para configurar un Tratado. Pero la práctica ha venido consagrando un cierto estímulo, es decir, una determinada manera de redactarlos, y aunque este formulismo no es AD SOLEMNITATIS CAUSAE; generalmente el Tratado va procedido de un título. Continúa el preámbulo, que puede tener una recapitulación de los propósitos que mueven a los signatarios a pactar, y, a veces, una breve mención de antecedentes. En el proemio, van los nombres de los

plenipotenciarios, y la fórmula usual de que se "han comunicado sus respectivos plenos poderes y encontrándolos en debida forma, convienen" u otra parecida. Siguen después los artículos o cláusulas, o sea, la parte contractual propiamente dicha. Las últimas cláusulas se refieren a la duración del Pacto y al canje o depósito de las ratificaciones. Posteriormente van la fecha, la firma y los sellos.

#### **E) FECHA DE ENTRADA EN VIGOR.**

*Es relevante considerar en relación con el efecto de un Tratado la fecha desde la cual opera. Aquí es necesario diferenciar entre la fecha de entrada en vigor y la del comienzo de su operancia. Cual sea cada fecha, depende de la intención de las partes.*

*En cuanto a la fecha de entrada en vigor, la intención se ha declarado expresamente, entonces es a partir de que las partes lo han ratificado.*

*La fecha de la entrada en vigor - en el sentido de la fecha a partir de la cual las estipulaciones comenzarán a tener efecto - no es de fácil averiguación si no se han especificado.*

#### **F) EFECTOS DE LOS TRATADOS.**

*El Pacto Internacional otorga derechos e impone obligaciones a las partes contratantes, preferentemente.*

*Es una regla de conducta obligatoria para los Estados que los suscriben y ratifican. La teoría de la fuerza obligatoria de los pactos internacionales ha sido muy amplia y se ha orientado hacia los más variados criterios, pero la esencia de ellas es la afirmación del carácter obligatorio de los Tratados, cualquiera que sea el fundamento que les informa. Los pactos obligan al Estado en todo su territorio, por lo común salvo el caso de ciertas zonas o la aplicación a las colonias, si así se ha convenido. Hay pactos que, naturalmente, obligan al Estado en pleno, pero producen efectos con mayor intensidad sobre determinados órganos, como los llamados tratados-administrativos-técnicos, que son aplicados por una dependencia específica en la esfera de las atribuciones, trónicas, los sanitarios, los de propiedad industrial. Existen convenciones como los postales, los de comunicaciones radiotelefónicas y radioeléctricas, por otra parte, existen algunos que se traducen en efectos para las personas, de una manera directa, como los de extradición.*

*Pero también producen los Tratados efectos con respecto a terceros estados, que no son partes ni pueden serlo. Hay convenciones destinadas exclusivamente a afectar, favoreciéndolos o perjudicándolos, a terceros, aunque este tipo de Tratados constituyen ya auténtica excepción, como los de garantía.*

*Hay por último, un grupo de Tratados que por virtud de un cierto mecanismo generan efectos con respecto a terceros ajenos, pero aquí se busca precisamente ampliar los efectos, de una manera jurídica. Tales son los pactos de comercio en los que aparece la "cláusulas de la nación más favorecida", tiene por objeto esa fórmula extender los beneficios que se concedieron a una nación por otro Tratado, a la parte que está pactando.*

*Entonces a raíz de lo anterior se concluye que los Estados y las demás personas internacionales quedan obligadas por los Tratados celebrados en forma regular y que*

*hayan entrado en vigor: ellos deben cumplirse de buena fé. Este principio que está acentado en la Carta de las Naciones Unidas, se expresa comúnmente por la máxima PACTA SUNT SERVANDA, lo que quiere decir, literalmente, "Los Tratados deben ser cumplidos".*

*Para algunos autores este principio es una regla del derecho natural; para otros, es un principio general de derecho; y todavía para otros, una regla consuetudinaria.*

## **CAPITULO II**

### **MEXICO, SUS NEGOCIACIONES Y EL TRATADO TRILATERAL DE COMERCIO**

## 2.1 Preámbulo

*A raíz de las negociaciones existentes entre Estados Unidos y Canadá, México comienza a interesarse por las mismas, es decir, por establecer también un Acuerdo de Libre Comercio. Al hacerlo se resolverían de modo favorable los malos entendidos de carácter económico y financiero entre las 2 naciones. Las circunstancias eran propicias del todo para el planteamiento mexicano, puesto que prominentes economistas estadounidenses coincidían al señalar que convenios de este tipo contribuirían al saludable desenvolvimiento económico de ambos países, permitiendo entre otras cosas, desacelerar el déficit público norteamericano. Bush solicitó al Congreso de su país autorización para negociar, de manera prioritaria, un Tratado de Libre Comercio con México. Al mismo tiempo informó a Bryan Mulroney, primer ministro de Canadá, de su interés por negociar con México un Acuerdo similar al que ya mantenían Washington y Ottawa. Poco después, Canadá anunció su determinación de unirse a la negociación, para integrar de ese modo un Tratado Comercial Trilateral. En Junio de 1991, al aprobarse la vía rápida para llevar a efecto el referido convenio, se iniciaron las negociaciones bajo expectativa de abrir un gigantesco mercado, con trescientos sesenta millones de compradores potenciales.*

*No pocos productores - tanto en México como de Estados Unidos o Canadá - han sostenido que el TLC es perjudicial y que producirá quiebras, desempleo y competencia desleal o que no era el momento adecuado para llevarlo a efecto. Han sido numerosos los líderes de opinión que en los tres países se han manifestado en favor del Tratado de Libre Comercio, incluso algunos dirigentes de naciones no signatarios del Tratado Trilateral han aportado sus puntos de vista sobre el tema.*

*A continuación, mencionaremos algunos comentarios que se han sostenido con respecto al Tratado de Libre Comercio, así como también se presentará una*

*remembranza de las negociaciones que nuestro país ha tenido a nivel internacional.*

*El mexicano Octavio Paz, Premio Nobel de Literatura, declara en su libro Pequeña crónica de grandes días (Fondo de Cultura Económica, 1990), respecto a la modernidad económica que tiene como pieza fundamental el TLC; "se procura devolver a la sociedad la iniciativa económica, limitar el estatismo y, en consecuencia, la proliferación burocrática. Renuncia al populismo, a la ineficacia y al despilfarro, no vuelta a un capitalismo salvaje como se ha dicho. Ha disminuido la carga de las onerosas empresas estatales - aunque todavía quedan algunos paquidermos -, el gasto público se ha reducido, se ha limitado el abusivo poder burocrático. Se ha combatido la corrupción y se ha llegado a un acuerdo con nuestros acreedores"*

*Por su parte, Fidel Castro, el ya legendario caudillo cubano arremetió con su vehemencia característica en contra de los convenios económicos que, como el TLC, implican una integración a la economía norteamericana, en el curso de la extensa entrevista que le hizo la periodista mexicana Beatriz Pagés Rebollar: "Creo que con el Tratado de Libre Comercio, América Latina perdería lo poco que le queda de independencia política. En ese terreno ya Estados Unidos actuaría como virtual dueño de este hemisferio. Esa es una preocupación fundamental. Creo que nos convertiríamos en los suministradores de materia prima barata, de fuerza de trabajo barata, de las industrias contaminantes; nos convertiríamos en prisioneros de la tecnología y el desarrollo industrial de Estados Unidos. Todo esto, desde luego, a partir de estas cosas que son evidentes, requiere de estudios, de análisis para poder fundamentar la realidad. Tales estudios, por supuesto, no han sido realizados. ¿En que podrán convertir al fin a América Latina, digamos, en una especie de Puerto Rico?. ¿Es acaso el ideal económico de América Latina? Creo que el sesenta por ciento de los puertorriqueños viven de los subsidios. En qué la van a convertir, en un*

*enorme imperio de la sociedad de consumo, en un imperio del juego, de la prostitución, de las drogas, los vicios de la sociedad de consumo?."*

*El periodista y político mexicano Juan José Hinojosa, luego de que en Julio de 1991 quedó concluida la primera etapa de negociación del TLC, escribió: "México se convierte en socio comercial de su vecino. Desde hoy nos une el desafío de la libre competencia, de los amplios y tentadores mercados, del intercambio vigoroso y multiplicado de mercancías y servicios. Hay ejemplos que invitan a la imitación. Japón y Alemania, naciones derrotadas en la Segunda Guerra Mundial por Estados Unidos, olvidan el agravio, aceptan la mano amiga que se les tiende en señal de rescate, la aprovechan, y desde las cenizas de una derrota aniquilante, se colocan en unos cuantos lustros en el vértice de los países desarrollados. Tal vez México perdió más de un siglo en el repaso enfermizo de agravios. Hoy inicia la etapa de la buena relación, de la asociación comercial, del entendimiento mutuo, y el futuro se ofrece promisorio".*

*Muy distintas son las apreciaciones de otro político y periodista mexicano, Heberto Castillo - opositor izquierdista del régimen - quién el 15 de Abril de 1991 declaró en el semanario "Proceso": "Si se firma el TLC, nosotros venderemos preferentemente artículos que no se producen allá. Pero ellos nos venderán, además de productos que no se producen aquí, muchos que sí se fabrican, pero con menor calidad y Mayor precio. Las empresas que los producen serán desplazadas del mercado, cerradas o adquiridas por los inversionistas extranjeros para modernizarlos. Se dice que eso es bueno, que desaparezcan los productos ineficientes. Sí, pero con ellos desaparecerán también los empleos que generan y que no volverán porque las nuevas empresas serán modernas, más mecanizadas, con menos empleados, y aunque las compañías que lleguen con nuevas instalaciones contraten personal con mejores sueldos toparán con un alto índice de desempleo, que por un lado las*

*beneficiará, porque influirá en la contratación de mano de obra a mejores precios, pero por el otro aumentará la tensión social en que vive la sociedad mexicana".*

*La revista inglesa "The Economist" tiene ideas muy diferentes, y asegura que en un tratado de libre comercio la economía menos desarrollada se beneficia más que la que tiene un alto grado de desarrollo, tesis en la que coincide el estadounidense Milton Friedman, Premio Nobel de Economía, quien afirma que con el Tratado de Libre Comercio todos los países participantes saldrán ganando.*

### **2.1.1 Antecedentes Históricos**

*Sin embargo, para mejor comprender la pertinencia, los mecanismos y las proyecciones del Tratado trilateral de libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, conviene analizar los antecedentes históricos, empezando por observar a grandes trazos cual ha sido el papel de México dentro de la economía mundial, a partir de la administración del presidente Miguel Alemán Valdés (1946 - 1952), puesto que dicho régimen se caracterizó por el fuerte impulso industrializador que se dió al país, así como las altas tasas de crecimiento que entonces se registraron. El gobierno alemanista realizó grandes inversiones en infraestructura industrial; y estimuló considerablemente la inversión privada, tanto nacional como extranjera, por medio de incentivos fiscales y altos aranceles a los productos de importación. Ese proteccionismo, tan acentuado en la época del presidente Alemán, se prosiguió durante varias décadas, con el resultado de que en muchos casos se originaron productos de calidad deficiente, que sin embargo tuvieron garantizado un mercado cautivo. El grave pecado del régimen de Alemán, es que se interesó más por el buen éxito de sus negocios personales y los de sus amigos, que por el verdadero bienestar de la nación. Durante el sexenio alemanista se firmó un tratado de Comercio en*

*Canadá, cuyos resultados prácticos fueron virtualmente nulos.*

*El presidente Adolfo Ruíz Cortines procuró durante su gobierno (1952 - 1958) combatir la corrupción que se desató desde el propio gobierno durante la gestión alemanista, y consolidar el crecimiento económico caótico de los 6 años anteriores. Entre otras medidas que resultaban indispensables, devaluó el peso en 1954 y redujo la expansión del gasto público. Existe el ascenso generalizado de que Ruíz Cortines fue un excelente administrador. Fomentó la industria y continuó la política desarrollista, bajo el esquema de una férrea protección a los industriales. México hubo de someterse bajo el ruíz cortinismo a la aprobación del Fondo Monetario Internacional, del cual formaba parte; y efectuó consultas con Estados Unidos en cumplimiento del convenio de estabilización firmado con ese país.*

*El sucesor de Ruíz Cortines fue Adolfo López Mateos quien a lo largo de su administración (1958 - 1964) dió un impulso industrial aún más vigoroso a México, con lo que la producción fabril creció en un cincuenta y dos por ciento. Se hicieron fuertes inversiones, tanto del sector público como del sector privado. Y se puso énfasis en el proteccionismo fiscal y arancelario otorgado a las industrias. La producción creció en un 51.9 por ciento. Se hicieron nuevas inversiones por valor de doce mil doscientos treinta millones de pesos, especialmente en las ramas automotriz, petroquímica, mecánica y de papel. En 1962 se decretó la integración de la industria automotriz, obligándola a incorporar un sesenta por ciento de partes nacionales en los automotores producidos. Las exportaciones crecieron en treinta y dos por ciento y las importaciones en 9.8 por ciento, lo cual redujo el saldo de la balanza comercial de cinco mil doscientos cuarenta y dos millones de pesos en 1958 a mil ochocientos cuarenta y dos millones en 1964. La exportación pasó de ocho mil ochocientos sesenta y dos millones a once mil quinientos setenta millones. Se firmaron tratados comerciales con Grecia, Indonesia, Yugoslavia, Polonia, República*

*Arabe Unida e Italia. Sin embargo, los resultados fueron escasos.*

*El siguiente jefe del poder Ejecutivo de México fue Gustavo Díaz Ordaz (1964 - 1970). En su gobierno se dió un impulso especial a la industrialización rural, las obras de irrigación y el desarrollo de la electrificación. También se promovió el resurgimiento de la minería. Se dió asistencia técnica a trece entidades para localizar futuras zonas industriales y se formuló una lista de trescientos sesenta y nueve productos que eran factibles de elaborarse en México en condiciones remunerativas, lo cual se consiguió en buena parte. Se concedieron estímulos fiscales extraordinarios a los productores mexicanos que enviarán sus artículos a las zonas fronterizas. Y a lo largo de la frontera con Estados Unidos se autorizó la libre autorización de maquinaria y materias primas para facilitar la exportación al vecino país. Se concertó un contrato de investigación de energía nuclear para usos pacíficos, y se estableció para tal fin una planta semindustrial. Se suscribieron convenios de pagos y créditos recíprocos con varios países latinoamericanos. Se le otorgó un crédito por cinco millones de dólares al Banco Centroamericano de Integración Económica, y México adquirió de esa institución bonos por un millón de dólares. Estados Unidos siguió siendo el mejor cliente y el Mayor proveedor de México. En el régimen de Díaz Ordaz el país se vió estremecido por disturbios estudiantiles de intensidad creciente que culminaron con la masacre de Tlatelolco, que mucho deterioró el prestigio internacional de la nación, y el muy publicitado "milagro económico mexicano" empezó a evidenciar sus cuarteaduras, a pesar del exitoso desarrollo de los Juegos Olímpicos en esos agitados días.*

*Al iniciarse el periodo presidencial del sucesor de Díaz Ordaz, Luis Echeverría (1970 - 1976). eran inocultables los problemas como la miseria en el campo, el desempleo y subempleo de las masas urbanas y la pésima e injusta distribución de la riqueza. Echeverría optó por una política marcadamente populista y tercermundista,*

manejando una vociferante campaña mundial en demanda de precios más elevados y estables para los productos básicos de México y de los restantes países del Tercer Mundo. El presidente y sus colaboradores culparon con insistencia al sector privado por la baja inversión realizada entre 1971 y 1975, que apenas llegó al medio por ciento de incremento en promedio anual, en términos reales. La disminución de la inversión privada y la reducción del ritmo de crecimiento de las ventas al exterior (esto último a causa de las restricciones norteamericanas, como la sobretasa del diez por ciento a las importaciones impuesta en 1972, como respuesta a los discursos y actitudes de un primer mandatario al que se consideraba radical), en contraste con la fuerte demanda de maquinaria y equipo importados, produjeron un déficit creciente en el presupuesto del gobierno federal, que gastó e invirtió más para tratar de equilibrar aquellas diferencias, y un saldo negativo cada vez mayor en la balanza comercial. Uno y otro fenómeno apresuraron el endeudamiento externo, el cual se duplicó de diez mil millones de dólares a veinte mil millones en el curso del sexenio. El gobierno prometió a las clases populares grandes reformas que no se realizaron o se llevaron a cabo en forma distorsionada y a fin de cuentas lesiva. La tasa de inflación fue creciendo hasta llegar a ser del dieciséis por ciento en 1975 y del veintisiete por ciento en 1976. "The Economist" anunció la pérdida de valor del peso mexicano en Enero de 1976 y poco después lo hicieron también "The Washington Post" y "The New York Times". Estos señalamientos extranjeros provocaron lógicamente zozobra entre los dueños de capitales, quienes empezaron a cambiar pesos por dólares y a sacarlos del país. Echeverría expandió más el gasto público. Y el número de empresas en participación del gobierno se duplicó con creces a ochocientos cuarenta y cinco entre 1970 y 1976. Al presidente Echeverría le atrajeron de modo particular los planes gigantescos, financiados con endeudamiento externo. Pero tales proyectos estuvieron mal diseñados y en no pocos casos respondían a componendas de tipo político. En 1974, los gastos desmedidos del sector gubernamental y el súbito aumento de los precios mundiales de los hidrocarburos

provocaron la más seria inflación padecida por el país hasta entonces, pues en los tres años precedentes la tasa inflacionaria había sido de diez por ciento en promedio, y en ese año llegó al veinte por ciento, porcentaje que brincó al veintisiete por ciento en 1976, en los estertores del régimen echeverrista. Obscado en no encabezar la primera devaluación del peso registrada desde 1954, y animado por el deseo de cubrir el gran gasto deficitario del gobierno, Echeverría tomó cuanto préstamo quisieron hacerle desde el extranjero, con base en la abundancia de petrodólares que se generó a raíz del aumento de los precios del crudo en 1973. No obstante, a unas horas de su último informe presidencial, resultó imposible sostener la moneda ante la fuga constante de capitales. Y el peso mexicano se devaluó de 12.50 a 19 pesos por dólar. Cuando en un acto avieso, desesperado y populista Echeverría expropió propiedades agrícolas particulares en el estado de Sonora, el diecinueve de Noviembre de 1976, el peso cayó una vez más, en esta ocasión a veintinueve por dólar.

José López Portillo asumió la presidencia del país (1976 - 1982) en medio de una aguda crisis financiera económica y moral. Empero, a finales de 1976 - justamente en los inicios del nuevo gobierno - se anunció un aumento de verdadera importancia en las reservas mexicanas de hidrocarburos. Se originaron entonces los apresurados programas de expansión y operación de la plataforma petrolera, que llevaron a importar muchos más bienes de capital de los que se hubieran necesitado con un crecimiento ordenado del sector. El gobierno lópez portillista - convertido en dispendioso y efímero nuevo rico, gastó demasiado en obras, algunas tan impresionantes como innecesarias y todas de ellas destinadas al fracaso. Y como los ingresos por hidrocarburos resultaron insuficientes para financiar el auge, se recurrió a la emisión irracional de circulante y a los préstamos extranjeros para hacer frente a los gastos excesivos. Del sueño de la opulencia nada le quedó al pueblo que no fuera una Mayor pobreza y Mayores infortunios. Aferrado a esquemas

económicos ya para entonces inoperantes, el presidente López Portillo se negó con terquedad a que el país ingresara al GATT (Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio). En Junio de 1981 los precios mundiales del petróleo pusieron en evidencia la fragilidad de la estrategia económica del régimen. Lo cierto fue que, cayendo en el mismo error del presidente Echeverría, López Portillo decidió compensar los ingresos perdidos por medio de la contratación desmedida de préstamos exteriores cuando la sensatez aconsejaba reducir la tasa de crecimiento y devolver una moneda sobrevaluada. La desconfianza sobre la estabilidad del peso desencadenó una fuga masiva de capitales. Y en Febrero de 1982 el gobierno devaluó la moneda en un cuarenta por ciento. Medio año después se produjo una devaluación más y se anunció la suspensión de pagos de capital de la deuda externa del país, por ochenta millones de dólares. El primero de Septiembre, López Portillo decretó la expropiación de la banca privada del país, culpándola del desastre financiero. Horrorizados ante la posibilidad de que México declarase una moratoria de todos los pagos de su deuda externa, el Fondo Monetario Internacional, un grupo de bancos extranjeros y el gobierno de Estados Unidos crearon un paquete de rescate de emergencia, con el fin de que la economía mexicana pudiera mantenerse a flote.

Al iniciar su gestión presidencial (1982 - 1988), Miguel de la Madrid solamente pudo ofrecer a sus gobernados una etapa de gran austeridad y un deterioro innegable en el nivel de vida de los mexicanos. De la Madrid recortó de inmediato el gasto público, controló de modo riguroso las importaciones, redujo los subsidios y aumentó el costo de los servicios públicos. A partir de 1983 el régimen delamadrista inició el proceso de liberación de la economía y racionalizó la protección del comercio. Una reforma, en Julio de 1985, marcó una franca tendencia a la apertura al exterior. Los permisos de importación de más de cincuenta por ciento de las fracciones arancelarias, se sustituyeron por tarifas. En Noviembre de 1986, México se incorporó al GATT (Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio), estableciéndose un calendario para

*la liberalización, la cual se apresuró con el Pacto de Solidaridad Económica (PSE), al emplearse la política comercial como instrumento para abrir la inflación.*

*Desde su toma de posesión, el presidente Carlos Salinas de Gortari (1988 - 1994) se esforzó en la modernización del país como uno de los propósitos fundamentales de su gobierno. En dicha modernización el cambio en materia económica y la consiguiente apertura comercial al exterior han jugado un papel fundamental. El miércoles 12 de Junio de 1991, en Toronto, Canadá comenzaron formalmente las negociaciones del Tratado de Libre Comercio. El banderazo oficial estuvo a cargo de los ministros de Comercio de México, Canadá y Estados Unidos: Jaime Serra Puche, Michael Wilson y Carla Hills, en un evento en el que se anunció la integración de los grupos de trabajo y se hizo en esbozo del calendario de negociaciones y los lugares donde se han llevado a cabo.*

*Los industriales mexicanos que desde décadas anteriores se han caracterizado por la calidad y diversidad de sus productos, se manifestaron desde un principio su punto de vista favorable al TLC.*

*Existen, claro, empresarios mexicanos que temen las proyecciones económicas y la competencia mercantil que implica el TLC. Se trata de aquellos acostumbrados al proteccionismo gubernamental. Muchos de ellos, sin embargo, reaccionarán de manera favorable, aun cuando no lo contemplen así a corto plazo, pues a la postre el tratado trilateral los llevará a una Mayor productividad y una mejor calidad. Ahora bien, ¿cuáles son los intereses fundamentales que han movido a Estados Unidos y a Canadá a integrarse en un tratado trilateral de comercio? La coyuntura en esos países contrasta con la de México; pues mientras ellos enfrentan recesivos y gigantescos sobregiros fiscales, México, después de varios años de esfuerzos y sacrificios, volvió a crecer gracias al arreglo de las finanzas públicas, al control de la*

*inflación y a la desreglamentación de su mercado interno. Uno de los factores principales que determinarían la competitividad en el contexto del acuerdo trilateral, es el sano desenvolvimiento económico de las tres naciones. A pesar de las diferencias en tamaño y desarrollo, lo fundamental es mantener una posición ventajosa si se aplican políticas económicas sensatas que garanticen la permanencia de la estabilidad y promuevan la eficiencia en los mercados. Cabe señalar que el libre mercado fue el origen del desarrollo económico de Estados Unidos. Al retomar esos principios mercantiles por medio del TLC, los dirigentes de la economía norteamericana pretenden un Mayor desarrollo para su país y para el continente.*

*Respecto a Canadá, es pertinente señalar que en 1987 la aceleración del crecimiento provocó temores de que surgieran presiones inflacionarias. El Banco Central aplicó una política progresivamente restrictiva que, junto con las necesidades de financiamiento del déficit gubernamental, elevaron las tasas de interés reales, a pesar de que el alza de precios se aceleró en 1989 a 5.2 por ciento. Las altas tasas de interés no permitieron un mayor avance en la reducción de la relación deuda pública / PIB, que en el año fiscal 1988 - 89 fue de cincuenta y cuatro por ciento.*

*En cuanto a Estados Unidos, su expansión económica registrada desde mediados de la década de los años ochenta, se sustentó, en buena medida, en el gasto gubernamental. Sin embargo, el déficit público se cuadruplicó y alcanzó la cifra de doscientos veinte mil millones de dólares en el año fiscal de 1990. Pese a diversos intentos por reducir la brecha Ingreso-gasto del gobierno, no se logran las metas planteadas. El presupuesto de 1991 estableció la manera de atenuarla: aumento de los impuestos a las bebidas alcohólicas, los cigarrillos, la gasolina, el transporte aéreo y los bienes suntuarios; así como la reducción del gasto público, principalmente en las áreas de salud militar. Estados Unidos y Canadá buscaron ampliar la base productiva de ambos países, mediante la firma de un Acuerdo de Libre Comercio*

en 1988, con lo que se formalizó la relación comercial más grande del mundo, el cual se decidió ampliar aún más con la participación de México. En la relación Estados Unidos - Canadá, la abolición de tarifas no ha sido el aspecto más relevante, ya que tradicionalmente han sido reducidas: el arancel promedio canadiense para los bienes de Estados Unidos es de solo 6.5 por ciento, el setenta por ciento de las importaciones estadounidenses procedentes de su vecino del Norte están exentas de impuestos, y el setenta y cinco por ciento a la inversa.

Algunos observadores consideran que la relación de libre comercio entre Estados Unidos y Canadá, representa un soporte para la economía canadiense y evita que la recesión en ese país sea más profunda. Durante los primeros nueve meses de 1990, el superávit comercial de Canadá con Estados Unidos aumentó dos mil novecientos millones de dólares respecto al año anterior. Ello se explica por la caída de las importaciones, atribuida a la recesión. Pero es a no dudar meritorio el desempeño exportador ante la apreciación del dólar canadiense y lo deprimido del mercado estadounidense. Es un hecho que existe competitividad en las empresas canadienses. Y se considera que con la ampliación de mercados que significará el TLC los beneficios serán mayores.

Volviendo a México, sus relaciones comerciales no giran solamente en torno a Estados Unidos y Canadá. A través de negociaciones y acuerdos que otorgan reciprocidad y aceptan las asimetrías mexicanas, el país tiene completo acceso a otros mercados. Su trato con los diferentes bloques económicos está dominado por el estadounidense. Le sigue la Comunidad Económica Europea (CEE). Asia representa el tercer lugar. El cuarto se haya constituido por la Asociación Latinoamericana de Libre Comercio (ALADI). Y en orden decreciente figuran después la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC), el Mercado Común Centroamericano (MCCA), Medio Oriente y Europa Oriental. En virtud de las tendencias de la economía

*mundial a finales del siglo XX, México participa activamente en el comercio internacional con exportaciones diversificadas, logrando concertaciones mercantiles multilaterales y bilaterales con un gran número de naciones del mundo. Con el TLC que le harán integrarse de modo vigoroso a las economías estadounidense y canadiense, sus oportunidades mercantiles crecerán considerablemente.*

*El Tratado de libre comercio contiene en esencia los siguientes principios:*

- 1) Eliminar paulatinamente las barreras arancelarias y no arancelarias al comercio entre los socios, aunque cada país miembro puede mantener las suyas respecto a terceros países.*
- 2) Evitar la triangulación, estableciendo porcentajes mínimos de contenido nacional basados en los costos de producción o valor agregado.*
- 3) Imponer reglas sobre flujos de inversión extranjera directa.*
- 4) Implementar un mecanismo trinacional para la resolución de controversias.*
- 5) Reconocer las asimetrías entre las naciones participantes. El TLC no es un conjunto de acuerdos sectoriales separados, como los ha suscrito Estados Unidos con otras naciones. No se contempla que la cuenta de capital se abra en su totalidad, porque ello supondría pérdida de control monetario.*

*Cabe hacer notar que un acuerdo trilateral resulta beneficioso no solo porque la participación de tres países favorece el balance de su operatividad. De existir dos tratados binacionales, Estados Unidos sería el único participante en ambos, con lo que su capacidad negociadora se vería fortalecida. La labor de negociación, enfrente a los socios extranjeros y no construye un consenso interno, no multiplica ni se convierte en responsabilidad colectiva, la cual recae nada más en el equipo firmante. El veintinueve de Octubre de 1991 se efectuó en la ciudad de México un desayuno-rueda de prensa, en el que tres prominentes economistas de México debatieron el tema Tratado de Libre Comercio, ante diversos concurrentes de los medios de*

comunicación. Fueron ellos el doctor Luis Pazos, director general del Instituto de la Integración Iberoamericana; Luis Rubio, director general del Centro de Investigaciones para el desarrollo; y Emilio Caballero, catedrático de la Facultad de Economía. Sus puntos de vista, coincidentes en ocasiones y en otras francamente divergentes, ilustraron los distintos enfoques de los profesionales mexicanos de la ciencia económica, respecto al TLC. El primer ponente fue Emilio Caballero, quien señaló la conveniencia de revisar las experiencias económicas de México durante buena parte de la década de los años ochenta, porque, según subrayó, lo que el gobierno mexicano impulsó entonces fue un proceso de apertura hacia el exterior consistente en la disminución de barreras arancelarias y no arancelarias a las importaciones que el país realiza. Indicó que resulta positivo que a partir de 1989 se observe en México un crecimiento económico importante, y consideró igualmente positivo el hecho de que el país haya pasado, a partir del bienio 1987 - 1988, de ser un exportador predominantemente petrolero, a exportar manufacturas en forma Mayoritaria. Señaló sin embargo que con el TLC se corre el riesgo de que - como ya ocurrió con anterioridad - el déficit de la cuenta corriente entre las importaciones y exportaciones de la economía mexicana, haciendo más grande la diferencia entre lo que se importa y lo que se exporta.

El doctor Pazos, por su parte, expresó que podrían pasarse horas enteras hablando del TLC desde el punto de vista técnico; pero señaló que era más conveniente en esa ocasión aclarar qué efectos económicos tiene el tratado para los mexicanos. Aludió a lo dicho por Emilio Caballero, resaltando que se tiene la tendencia a atribuir los efectos económicos de una política determinada a otra por completo diferente. Opinó que no era válido imputar los indicadores económicos del México de finales de 1991, a las políticas comerciales aperturistas, afirmando de modo categórico que el deterioro de los niveles de vida en México es el producto de las políticas proteccionistas y estatistas implantadas en el país en las últimas cinco décadas. Y

dijo textualmente: "¿Cuáles son los aspectos benéficos que se obtendrán gracias al Tratado de libre Comercio?. Que va a obligar a las empresas a ser mejores y a los trabajadores y sindicatos a ser más eficientes y realistas. Para mí el peligro de quiebra de muchas industrias mexicanas - tanto grandes, como medianas, y pequeñas - no está en el hecho de la liberalización gradual de los aranceles, ni en la competencia externa, sino en la excesiva reglamentación interna. La modificación de algunas leyes que operaban porque México se hallaba cerrado al exterior, se vuelve imperativa. Por ejemplo, las leyes tributarias. Si no se modifican, los altos impuestos - que son Mayores que en Estados Unidos - quebrarán a muchas empresas. Cuando se habla de competitividad y leyes fiscales, se piensa que la competitividad implica que en el país se tengan las mismas tasas impositivas que hay en Estados Unidos. Este es un enfoque erróneo. México, por su ausencia de capitalización, por su posición de país más atrasado, requiere no de cargas fiscales iguales que las de Estados Unidos sino de menores tasas".

El economista Luis Rubio afirmó que el TLC es el corolario natural del proceso de reforma económica que ha tenido lugar en México a partir de mediados de la década de los años ochenta. En su concepto, se trata de un proceso mucho más amplio y relevante que el tratado mismo, ya que dicha reforma es la que tiene el dinamismo, y el TLC lo que hace es darle contenido y permanencia a la reforma, en la medida en la que otros países se comprometan con el proceso mexicano de reforma económica y se vuelvan estructurales sus vínculos comerciales internacionales, sobre todo con Estados Unidos, principal mercado de la exportación mexicana. Rubio puntualizó: "Es indispensable estructurar de modo adecuado todo el complejo nacional de instituciones, regulaciones, legislaciones, etcétera, para hacer posible la elevación de la productividad del país, lo que a su vez hará que aumenten los ingresos de la población. Asimismo, el hecho de que se disminuyan los controles burocráticos sobre los procesos económicos permitirá que la distribución del ingreso sea cada vez más

*equitativa\*. No obstante las diferencias de criterio entre el profesor Caballero y los otros dos ponentes, los tres coincidieron en señalar que el TLC representa una gran oportunidad para México. Y ciertamente, constituye un marco jurídico muy propio para asegurar relaciones económicas y políticas duraderas, en beneficio de México, Estados Unidos y Canadá.*

*El libre comercio entre las naciones multicitadas es sin duda de gran importancia en una época en que la Mayoría de los países del mundo, por no decir todos, tienden a la constitución de bloques regionales. El TLC reviste significación no solo para la región, sino para el comercio mundial en su conjunto.*

## **2.2 El Tratado de Libre Comercio de América del Norte**

### **A) Definición De Un Tratado De Libre Comercio**

*Un tratado de libre comercio es un acuerdo entre dos o más países para eliminar barreras comerciales entre ellos, sin afectar sus sistemas arancelarios con otros países.*

*Dentro de este contexto existen también otras clases de Grados de Integración o Acuerdos Internacionales:*

1. **Área Preferencial**.- Arreglo poco formal para entrar a otros mercados a partir de la reducción de aranceles.
2. **Unión Aduanera**.- Semejante al área de libre comercio, pero con tarifas comunes respecto al resto del mundo.
3. **Mercado Común**.- Amplía la Unión Aduanera al permitir el libre flujo de factores de la producción (Capital y Trabajo).

4. Unión Económica.- *Mantiene un alto grado de interdependencia en las políticas monetaria y fiscal, conservando las partes su autonomía política.*

*Después de haber remarcado la definición de un Acuerdo de Libre Comercio, así como otras formas de integración, iremos ahora al punto de estudio que nos concierne; el Tratado Trilateral de Comercio de Norteamérica.*

*Analizaremos en forma general, desde los beneficios que este acuerdo implica, así como sus objetivos y su contenido. Explicando también un poco la situación de nuestro país para con Estados Unidos y Canadá.*

#### B) Preámbulo del Tratado de Libre Comercio

*Los Gobiernos de los Estados Unidos Mexicanos, del Canadá y de los Estados Unidos de América, decididos a:*

Reafirmar *los lazos especiales de amistad y cooperación entre sus naciones;*

Contribuir *al desarrollo armónico, a la expansión del comercio mundial y a ampliar la cooperación internacional;*

Crear *un mercado más extenso y seguro para los bienes y los servicios producidos en su territorio;*

Reducir *las distorsiones en el comercio;*

Asegurar *una marco comercial predecible para la planeación de sus entidades productivas y la inversión;*

Ampliar *sus respectivos derechos y obligaciones derivados del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio, así como de otros instrumentos bilaterales y multilaterales de cooperación internacional;*

Fortalecer *la competitividad de sus entidades productivas en los mercados mundiales;*

Crear *nuevas oportunidades de empleo, mejorar las condiciones laborales y los niveles de vida en sus respectivos territorios;*

Emprender todo lo anterior de manera congruente con la protección y la conservación del ambiente;

Preservar sus medios para salvaguardar el bienestar público;

Promover el desarrollo sostenible;

Reforzar la elaboración y la ejecución de leyes y reglamentos en materia ambiental;

y:

Proteger , fortalecer y hacer efectivos los derechos básicos de sus trabajadores.

Han acordado la Creación de un Tratado de Libre Comercio.

#### C) Beneficios de un Tratado de libre comercio

La eliminación de barreras al comercio permite:

- Aumentar las exportaciones.
- Aumentar las inversiones.
- Aumentar los empleos.
- Aumentar los salarios.

Gracias a la cercanía existente que tiene México con Estados Unidos y Canadá, ha existido entre los 3 países una relación comercial.

Por el desarrollo tecnológico y económico de nuestros países del norte, esta relación comercial ha tenido una serie de restricciones y aranceles que es por eso que las relaciones no han sido Mayores.

Es por eso que una de las pretensiones del Tratado de Libre Comercio, por medio de la eliminación de barreras arancelarias, así como de restricciones sanitarias, aspira a mejorar tanto las relaciones de los tres países como la situación socioeconómica de sus habitantes.

*Estados Unidos es nuestro Mayor mercado. Sin embargo, muchos productos mexicanos enfrentan obstáculos para ingresar a ese país.*

*Canadá es un socio comercial importante de México. Además, ya suscribió un TLC con Estados Unidos. Así pues, con el esfuerzo de los 3 países, se creará la zona de libre comercio y a la vez se elevará el nivel de vida de los mexicanos.*

*Por otra parte, el comercio con Estados Unidos ha ocupado un papel preponderante desde finales del siglo pasado. En 1890, el 9 por ciento de nuestras exportaciones ya se destinaba al mercado estadounidense y del él provenía poco más de la mitad (56 por ciento) de nuestras compras externas.*

*En el siglo XX, México realizó profundas transformaciones. De la revolución de 1910 emergió un país dinámico y pujante, que transitó de una economía, predominantemente agrícola, a una industrial que ocupa hoy el decimoquinto lugar entre las naciones del mundo.*

*Gracias a la apertura comercial realizada en la década de 1980, México se convirtió en un exportador de productos no petroleros. Las exportaciones totales de México, incluyendo maquila, ascendieron a 41,122 millones de dólares en 1990. De ese total, el 73 por ciento se dirigió a Estados Unidos, lo que hace de México su tercer socio comercial después de Canadá y Japón.*

*En 1990, las exportaciones de México a Estados Unidos, por su valor, fueron combustibles y aceites, minerales, vehículos, automóviles, turbinas y artefactos mecánicos, material eléctrico, legumbres y hortalizas.*

*México es primer proveedor a Estados Unidos en televisiones de color, radio -*

*grabadoras, circuitos impresos, cinturones de seguridad, conductores eléctricos aislados, aparatos eléctricos, ganado bovino, cobre, tequila, zinc, entre otros productos.*

*Sin embargo, muchos productos mexicanos enfrentan barreras para ingresar a Estados Unidos. Un Tratado de libre comercio las eliminará en forma gradual. Las barreras arancelarias son los impuestos que encarecen los productos mexicanos en el mercado norteamericano.*

*Las barreras llamadas no arancelarias son las cuotas y las restricciones sanitarias. La producción de muchos bienes, como los textiles, no pueden exportarse en su totalidad ya que existen cuotas norteamericanas que no pueden rebasarse.*

*El mejor ejemplo de las restricciones sanitarias, aplicadas en forma injustificada, lo constituye el aguacate: México lo exporta a Europa pero no a Estados Unidos porque hace mucho hubo una plaga (el gusano barrenador) y aunque se erradicó, subsiste la restricción sanitaria.*

*Así pues, la aplicación unilateral de medidas con fines proteccionistas, como pudo ser el aumento de aranceles, obstaculizan el acceso de nuestros productos.*

*Canadá es otro socio importante de México, además de que ya firmó un Acuerdo de Libre Comercio con Estados Unidos.*

*Las exportaciones de México a Canadá, han pasado de 1,163 millones de dólares canadienses a 1,730 en el período 1986 - 1990, lo que representa una tasa de crecimiento promedio anual de 10.4 por ciento.*

*México vende a Canadá una gama cada vez más amplia de productos, con Mayor valor agregado. En 1981, el petróleo representaba el 89% de las exportaciones*

mexicanas a Canadá, mientras que en 1990 solamente alcanzó el 3%.

México es el primer proveedor de Canadá en varios productos, entre los que destacan los receptores de T.V.; algunos productos químicos, productos hortifrutícolas y tequila.

Finalmente, es importante la creación de este Acuerdo de Libre Comercio por un fin de circunstancias. La competencia internacional se agudiza, los países se agrupan para sumar esfuerzos y los que no lo hagan se atrasarán.

La revolución científica y tecnológica permite producir Mayores cantidades de bienes, mejor hechos y más baratos que compitan en todos los mercados, y para lograrlo los países necesitan:

- Reglas claras y permanentes que aseguren un clima de confianza.
- Acceso a tecnologías variadas.
- Sumar y aprovechar las ventajas de cada país.
- Especialización en la producción de ciertos productos.
- Mercados amplios que permitan bajar el costo por unidad producida.

Es así como los países finalmente se agrupan para sumar esfuerzos: se mencionarán grupos comerciales formados por algunas regiones mundo:

#### La Comunidad Europea

Cuenta con 323 millones de habitantes y 4.3 millones de millones de dólares de producto interno bruto (PIB).

#### La Cuenca del Pacífico:

Estos países, encabezados por Japón, han utilizado exitosamente los llamados

*'procesos de producción compartida' que quiere decir que un producto combina partes fabricadas en Corea, Taiwan, Hong Kong o Singapur.*

### América Latina:

*La ALADI, el Pacto Andino y el Mercosur son intentos para sumar esfuerzos en América del Sur.*

*Resumiendo, los países que no se incorporen a esta nueva dinámica de cambio corren el riesgo de quedarse solos, sin nuevas tecnologías, fuera de las corrientes de inversión y sin acceso a los grandes mercados. Ello se traducirá en falta de empleos, bajos salarios y productos caros o de mala calidad.*

*América del Norte (México, Canadá y Estados Unidos) podrán producir más barato, con mejor calidad y vender en todo el mundo. En otras palabras, la competitividad de la zona libre comercio de América del Norte en su conjunto será Mayor, que la de cada país en lo individual.*

*La experiencia de España y Portugal, cuando ingresaron a la Comunidad Europea, mostró que estos fueron los países que más rápidamente se beneficiaron de la vinculación a un espacio económico ampliado. En España crecieron las inversiones de todos los países, incluyendo los ajenos a la Comunidad, para aprovechar las nuevas oportunidades, aumentaron las exportaciones y se crearon nuevos empleos, más productivos y mejor remunerados.*

*El Tratado de Libre Comercio respetará irrestrictamente el texto Constitucional y guardará congruencia con todas sus disposiciones. La Fortaleza económica que se logrará permitirá cumplir con los fines básicos de la Constitución: consolidar la soberanía, promover el desarrollo y alcanzar la justicia.*

*Este Acuerdo será compatible con las disposiciones del GATT (Acuerdo General*

sobre Aranceles Aduaneros y de Comercio), para favorecer el comercio mundial y evitar la creación de "fortalezas económicas".

Entrará en vigor en forma paulatina para evitar traumas a la planta productiva mexicana y establecerá mecanismos para la solución de diferencias.

Las leyes laborales y las disposiciones para la protección del medio ambiente se harán cumplir a las plantas industriales en México. Así, tendremos trabajos limpios y bien remunerados.

#### D) Objetivos y Finalidades del Tratado

Las disposiciones iniciales del Tratado de libre Comercio establecen formalmente una zona de libre comercio entre México, Canadá y Estados Unidos, de conformidad con el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT). Estas disposiciones proveen las reglas y los principios básicos que regirán el funcionamiento del Tratado y los objetivos en que se fundará la interpretación de sus disposiciones.

Los objetivos del Tratado son: eliminar barreras al comercio, promover condiciones para una competencia justa, incrementar las oportunidades de inversión, proporcionar protección adecuada a los derechos de propiedad intelectual, establecer procedimientos efectivos para la aplicación del Tratado y la solución de controversias, así como fomentar la cooperación trilateral, regional y multilateral. Estos países integrantes del TLC lograrán estos objetivos mediante el cumplimiento de los principios y reglas del Tratado, como los de trato nacional, trato de nación más favorecida y transparencia en los procedimientos.

Asimismo, cada país ratificará sus respectivos derechos y obligaciones derivados del GATT y de otros convenios internacionales.

Para efectos de interpretación en caso de conflicto, se establece que prevalecerán las disposiciones del Tratado sobre las de otros convenios, aunque existen

*excepciones a esta regla general. Por ejemplo, las disposiciones en materia comercial de algunos convenios ambientales prevalecerán sobre el TLC, de conformidad con el requisito de minimizar la incompatibilidad de estos convenios con el TLC.*

*En las disposiciones iniciales se establece también la regla general relativa a la aplicación del tratado en los diferentes niveles de gobierno de cada país. Asimismo, en esta sección se definen los conceptos generales que se emplean en el Tratado, a fin de asegurar uniformidad y congruencia en su utilización.*

#### *E) Contenido:*

##### *1. REGLAS DE ORIGEN:*

*El TLC prevee la eliminación de todas las tasas arancelarias sobre los bienes que sean originarios de México, Canadá y Estados Unidos, en el transcurso de un período de transición. Para determinar cuales bienes son susceptibles de recibir trato arancelario preferencial son necesarias las reglas de origen.*

*Las disposiciones sobre reglas de origen contenidas en el tratado están diseñadas para:*

- asegurar que las ventajas del TLC se otorguen solo a bienes producidos en la región de América del Norte y no a bienes que se elaboren total o en su Mayor parte en otros países;*
- establecer reglas claras y obtener resultados previsibles, y*
- reducir los obstáculos administrativos para los exportadores, importadores y productores que realicen actividades comerciales en el marco del tratado.*

##### *2. ADMINISTRACION ADUANERA:*

*Con el propósito de asegurar que solo se otorgue trato arancelario preferencial a los*

bienes que cumplan con las reglas de origen, y de que los importadores, exportadores y productores de los tres países obtengan certidumbre y simplificación administrativa, el TLC incluye disposiciones en materia aduanera que establecen:

- reglamentos uniformes que asegurarán la aplicación, administración e interpretación congruente de las reglas de origen;
- un certificado de origen uniforme, así como requisitos de certificación y procedimientos a seguir por los importadores y exportadores que reclamen trato arancelario preferencial;
- requisitos comunes para la contabilidad de dichos bienes;
- reglas, tanto para importadores y exportadores como para las autoridades aduaneras, sobre la verificación del origen de los bienes;
- resoluciones previas sobre el origen de los bienes emitidas por la autoridad aduanera del país al que vayan a importarse;
- que el país importador otorgue a los importadores en su territorio y a los exportadores y productores de otro país del TLC, sustancialmente los mismos derechos que los otorgados para solicitar la revisión e impugnar las determinaciones de origen y las resoluciones previas.
- un grupo de trabajo tripartito que se ocupará de modificaciones ulteriores a las reglas de origen y a los reglamentos uniformes; y
- plazos específicos para la pronta solución de controversias entre los tres países signatarios, en torno a reglas de origen.

### 3. COMERCIO DE BIENES:

-- Trato nacional.- El TLC incorpora el principio fundamental de trato nacional del GATT, los bienes importados a un país miembro del TLC, de otro de ellos, no serán objeto de discriminación. Este compromiso se extiende también a las disposiciones provinciales y estatales.

— Acceso a mercados.- Estas disposiciones establecen las reglas relativas a los aranceles y otros cargos, así como a restricciones cuantitativas entre las que se encuentran cuotas, licencias y permisos, y requisitos de precios a importaciones o exportaciones que regirán al comercio de bienes. Asimismo, mejoran y hacen más seguro el acceso a los mercados de los bienes que se produzcan y comercien en la región de América del Norte.

— Eliminación de aranceles.- En el TLC se dispone la eliminación progresiva de todas las tasas arancelarias sobre bienes que sean considerados provenientes de América del Norte, conforme a las reglas de origen. Para propósitos de la eliminación, se tomarán como punto de partida las tasas vigentes al 1o. de Julio de 1991, incluidas las de Arancel General Preferencial (GPT) de Canadá y las del Sistema Generalizado de Preferencias (SGP) de Estados Unidos.

— Restricciones a las importaciones y a las exportaciones.- Los tres países eliminarán las prohibiciones y restricciones cuantitativas, tales como cuotas o permisos de importación que se aplican en la frontera. Sin embargo, cada país miembro se reserva el derecho de imponer restricciones en frontera limitadas, por ejemplo, para la protección de la vida o la salud humana, animal o vegetal o del medio ambiente.

— Devolución de Aranceles (Drawback).- El TLC establece reglas para la devolución de aranceles, o programas de devolución o exención de aranceles, en los materiales que sean utilizados en la producción de bienes que subsecuentemente se exportan a otro país miembro del TLC.

— Derechos de trámite aduanero.- Los tres países acordaron no aplicar nuevos cargos como los referentes a "derechos por procesamiento de mercancías" de Estados Unidos a los "derechos de trámite aduanero" de México. Respecto de los bienes de Canadá, Estados Unidos está reduciendo estos derechos, mismos que quedarán eliminados el 1o. de Enero de 1994, según lo dispuesto en el ALC entre Estados Unidos y Canadá.

-- Exención de Aranceles.- El TLC prohíbe la adopción de nuevos programas de exención arancelaria o de devolución de aranceles, con base en requisitos de desempeño.

-- Impuestos a la Exportación.- El tratado prohíbe fijar impuestos a la exportación, excepto cuando estos también se apliquen a los bienes que se destinen al consumo interno. Se prevén algunas excepciones que permitirán a México aplicar impuestos a la exportación para hacer frente a una escasez grave de alimentos y de bienes de consumo básico.

-- Libre Importación temporal de bienes.- El tratado permite a las personas de negocios sujetas a las disposiciones sobre entrada temporal del TLC, introducir a territorio de los países miembros, sin pago de arancel y por un período limitado, equipo profesional e instrumentos de trabajo.

-- Mercado de país de origen.- Se establecen principios y reglas para el mercado de país de origen. Estas disposiciones tienen como objetivo reducir costos innecesarios y facilitar el flujo comercial dentro de la región, asegurando además que los compradores obtengan información precisa sobre el país de origen de los bienes.

-- Bebidas Alcohólicas.- (productos distintivos).- Los tres países han convenido proteger como productos distintivos al tequila, al mezcal, al Canadian Whiskey y al Tennessee Whiskey.

#### 4. TEXTILES Y PRENDAS DE VESTIR:

Esta sección contiene reglas especiales para el comercio de fibras, hilos, textiles y prendas de vestir en el mercado de América del Norte. Las disposiciones del Tratado relativas a textiles y prendas de vestir prevalecerán sobre las de Acuerdo Multifibras y otros convenios internacionales sobre comercio de productos textiles de los cuales los países contratantes del TLC sean miembros.

-- Eliminación de barreras arancelarias y no arancelarias - Los tres países eliminarán

de manera inmediata o gradual, en un período máximo de diez años, sus tasas arancelarias para productos textiles y del vestido producidos en América del Norte que cumplan con las reglas de origen establecidas en el Tratado.

#### 5. PRODUCTOS AUTOMOTRICES:

El TLC eliminará barreras al comercio de automóviles, camiones, autobuses y autopartes dentro del área de libre comercio, y eliminará restricciones a la inversión en el sector durante un período de diez años.

— Eliminación de Aranceles. - Cada país signatario eliminará, a lo largo del período de transición, todos los aranceles a sus importaciones de productos automotrices regionales. La Mayor parte del comercio de productos automotrices entre Canadá y Estados Unidos se realiza libre de arancel, conforme a lo dispuesto en su ALC, o en el "Autopact".

#### 6. ENERGIA Y PETROQUIMICA BASICA.-

Esta sección establece los derechos y obligaciones de los tres países en relación con el petróleo crudo, gas, productos refinados, petroquímicos básicos, carbón, electricidad y energía nuclear.

Los tres países reiteran en el TLC el pleno respeto a sus respectivas constituciones. Asimismo, reconocen que es deseable fortalecer el importante papel del comercio de bienes energéticos y petroquímicos básicos en la región, y mejorarlo mediante una liberalización gradual y sostenida.

Las disposiciones del TLC en materia de energía incorporan y desarrollan las disciplinas del GATT relacionadas con las restricciones cuantitativas a la importación y exportación, en tanto se aplican al comercio de bienes energéticos y petroquímicos básicos.

## 7. AGRICULTURA.-

*El TLC establece compromisos bilaterales entre México y Canadá y entre México y Estados Unidos, para el comercio de productos agropecuarios. En ambos casos, se reconocen las diferencias estructurales de los sectores agropecuarios y se incluye un mecanismo transitorio especial de salvaguarda. Por lo general, las reglas del ALC respecto a las barreras arancelarias y no arancelarias continuarán aplicándose al comercio agropecuario entre Canadá y Estados Unidos. Las disposiciones trilaterales contemplan apoyos internos y subsidios a la exportación.*

*Los aranceles - cuota facilitarán en cada país la transición de los productos sensibles a la competencia de las importaciones. A través de este esquema se establecerán cuotas de importación libres de arancel con base en los niveles promedio de comercio reciente.*

*A la entrada en vigor del Tratado, México y Estados Unidos eliminarán los aranceles en una amplia gama de productos agropecuarios cuyo valor equivale, aproximadamente, a la mitad del comercio bilateral agropecuario.*

## 8. MEDIDAS SANITARIAS Y FITOSANITARIAS:

*Esta sección del Tratado establece preceptos para el desarrollo, adopción y ejecución de medidas sanitarias y fitosanitarias, es decir, aquellas que se adopten para proteger la vida o salud humana, animal o vegetal, de los riesgos que surjan de enfermedades o plagas de animales o vegetales, o de aditivos o sustancias contaminantes en alimentos.*

*— Principales derechos y obligaciones.— El Tratado confirma el derecho de cada país para determinar el nivel de protección sanitaria o fitosanitaria que considere adecuado y dispone que cada país puede alcanzar tal nivel de protección mediante medidas sanitarias y fitosanitarias que:*

- se fundamentan en principios científicos y en una evaluación de riesgo;
- se apliquen solo en grado necesario para proporcionar el nivel de protección determinado por un país; y
- no se traduzcan en discriminación injustificada o en restricciones en cubiertas al comercio.

#### 9. NORMAS TECNICAS:

*Esta sección se refiere a las medidas de normalización, es decir, a las normas oficiales, a las reglamentaciones técnicas del gobierno y a los procesos utilizados para determinar si estas medidas se cumplen. Asimismo, reconoce el papel fundamental que tales medidas desempeñan en la promoción de la seguridad y en la protección de la vida y la salud humana, animal y vegetal, del medio ambiente y de los consumidores. Los tres países convinieron en no utilizar estas medidas como obstáculos innecesarios al comercio y por tanto colaborarán para mejorar y hacerlas compatibles en la zona de libre comercio.*

#### 10. MEDIDAS DE EMERGENCIA:

*Esta sección del tratado establece reglas y procedimientos conforme a las cuales los países miembros del tratado podrán adoptar medidas de salvaguarda para brindar alivio temporal a las industrias afectadas desfavorablemente por incrementos súbitos y sustanciales en las importaciones.*

*Una salvaguarda bilateral transitoria se aplica a medidas de emergencia que se adopten ante incrementos súbitos y sustanciales de importaciones que resulten de reducciones arancelarias derivadas del tratado. Una salvaguarda global es la que se adopta frente a incrementos súbitos en las importaciones provenientes de todos los países.*

11. REVISIÓN DE ASUNTOS EN MATERIA DE ANTIDUMPING Y CUOTAS COMPENSATORIAS:

*En el Acuerdo se establece un mecanismo para que tribunales arbitrales independientes, de integración binacional, revisen las resoluciones definitivas en materia de antidumping y cuotas compensatorias que hayan dictado las autoridades competentes de los países signatarios del TLC. Cada país llevará a cabo las reformas legales necesarias para asegurar la revisión efectiva por parte de estos tribunales arbitrales. En esta sección se disponen procedimientos para la revisión por tribunales arbitrales de futuras reformas a la legislación en materia de antidumping y cuotas compensatorias de cada país. También se establece un procedimiento de impugnación extraordinaria que resolverá sobre las afirmaciones de que algunas acciones pudieron haber afectado las decisiones de un tribunal arbitral y el proceso de revisión llevado a cabo por el mismo. Finalmente se crea un mecanismo de salvaguarda, diseñado para solucionar aquellas situaciones en que la aplicación de la legislación interna menoscaba el funcionamiento del proceso arbitral.*

12. COMPRAS DEL SECTOR PÚBLICO:

*El Tratado abre, sobre una base no discriminatoria, una parte significativa del mercado de compras del sector público de cada uno de los países del TLC para los proveedores de los otros países para bienes, servicios y obra pública del TLC. El TLC abarca las compras efectuadas por dependencias y empresas del gobierno federal, en cada uno de los países signatarios.*

13. COMERCIO TRANSFRONTERIZO DE SERVICIOS:

*El TLC amplía las iniciativas establecidas en el ALC entre Canadá y Estados Unidos*

*y en las negociaciones multilaterales de la Ronda de Uruguay para establecer reglas a nivel internacional sobre comercio de servicios. Las disposiciones en el TLC establecen los derechos y obligaciones para facilitar el comercio transfronterizo de servicios entre los tres países.*

#### **14. TRANSPORTE TERRESTRE:**

*El Tratado establece un calendario para la remoción de barreras a la prestación de servicios de transporte terrestre entre México, Canadá y Estados Unidos, y para el establecimiento de normas técnicas y de seguridad compatibles sobre transporte terrestre. El TLC preve un aumento gradual de la competencia en el servicio transfronterizo a fin de proporcionar igualdad de oportunidades en el mercado de transporte terrestre de América del Norte. Las disposiciones acordadas tienen el objeto de garantizar que las industrias de transporte terrestre de los tres países alcancen Mayor competitividad sin quedar en desventaja durante el período de transición hacia el libre comercio.*

#### **15. TELECOMUNICACIONES:**

*El TLC dispone que las redes públicas de telecomunicaciones ("redes públicas") y los servicios de telecomunicaciones estarán disponibles, en términos y condiciones razonables y no discriminatorios, para empresas e individuos que las utilicen en la realización de sus actividades. El uso de las redes públicas incluye la prestación de servicios mejorados o de valor agregado, y las comunicaciones internas de las corporaciones. La operación y establecimiento de las redes y servicios públicos de telecomunicaciones no forman parte de este Tratado.*

#### 16. INVERSION:

*El Tratado elimina barreras importantes a la inversión, otorga garantías básicas a los inversionistas de los tres países y establece un mecanismo para la solución de controversias que pudieran surgir entre tales inversionistas y un país del TLC.*

*El apartado establece preceptos que se aplican a las inversiones que realicen los inversionistas de un país miembro del TLC en territorio de otro. Para efectos del tratado, el concepto de inversión se define de manera amplia ya que abarca todas las formas de propiedad y participación en las empresas, a la propiedad tangible o intangible, y aquella derivada de un contrato.*

#### 17. POLITICA EN MATERIA DE COMPETENCIA, MONOPOLIOS Y EMPRESAS DEL ESTADO:

*El Tratado incluye disposiciones sobre prácticas comerciales no competitivas, privadas y públicas, en reconocimiento que estas disposiciones contribuirán a lograr los objetivos del TLC.*

*Cada país del TLC adoptará o mantendrá medidas en contra de prácticas comerciales no competitivas y cooperará en la aplicación y ejecución de la ley en materia de competencia.*

#### 18. SERVICIOS FINANCIEROS:

*El TLC establece un enfoque integral sustentado en principios sobre las disposiciones gubernamentales que regulan la prestación de servicios financieros. Los preceptos de esta sección se aplican a las medidas que afectan la prestación de servicios por instituciones financieras de banca, seguros, valores, y otros servicios*

financieros. Adicionalmente, cada país define sus compromisos específicos de liberalización, los períodos de transición para apegarse a los principios acordados y algunas reservas a dichos principios.

#### 19. PROPIEDAD INTELECTUAL:

El TLC establece obligaciones sustanciales relativas a la propiedad intelectual, las cuales se fundamentan en el trabajo realizado por el GATT y los convenios internacionales más importantes sobre la materia.

Cada país protegerá adecuada y efectivamente los derechos de propiedad intelectual con base en el principio de trato nacional, y asegurará el cumplimiento efectivo de estos derechos, tanto a nivel nacional como en las fronteras.

El Tratado define compromisos específicos sobre la protección de:

- Derechos de autor, incluyendo los fonogramas;
- Patentes;
- Marcas;
- Derechos de los obtentores de vegetales;
- Diseños Industriales;
- Secretos Industriales;
- Circuitos Integrados (Semiconductores); e
- Indicaciones geográficas.

#### 20. ENTRADA TEMPORAL DE PERSONAS DE NEGOCIOS:

En virtud de la relación económica preferencial entre los países miembros del TLC, esta sección especifica los compromisos que sobre bases recíprocas, asumieron los

*tres países para agilizar la entrada temporal de las personas de negocios que sean nacionales de México, Canadá y Estados Unidos.*

*No se establece un mercado común con libre movimiento de personas. Cada uno de los países conserva el derecho de velar por la protección del empleo permanente de su fuerza de trabajo, así como el de adoptar la política migratoria que juzgue conveniente, y el de proteger la seguridad en sus respectivas fronteras.*

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

- *Visitantes de Negocios- que desempeñen actividades internacionales relacionadas con: investigación y diseño; manufactura y producción; mercadotecnia; ventas; distribución; servicios después de la venta y otros servicios generales.*
- *Comerciantes- que lleven a cabo un intercambio sustancial de bienes o servicios entre su propio país y el país al que desean entrar, e inversionistas que buscan invertir un monto sustancial de capital en territorio de otro país signatario; estas personas deberán estar empleadas o desempeñar su labor a nivel de supervisores, ejecutivos o en alguna actividad que requiera actividades esenciales.*
- *Personal transferido dentro de una compañía- mismo que deberá ocupar un puesto a nivel administrativo, ejecutivo a poseer conocimientos especializados y ser transferido por su compañía, a otro de los países miembros del TLC.*
- *Ciertas categorías de profesionales que cumplan con los requisitos mínimos de preparación o que posean credenciales equivalentes y pretendan llevar a cabo una actividad de negocios a nivel profesional.*

## **21. DISPOSICIONES INSTITUCIONALES Y PROCEDIMIENTOS PARA LA SOLUCION DE CONTROVERSIAS:**

*Esta sección establece las instituciones responsables de la aplicación del Tratado, y*

*busca asegurar su administración conjunta así como la prevención y solución de controversias derivadas de la interpretación y aplicación del TLC.*

## **22. ADMINISTRACION DE DISPOSICIONES LEGALES:**

*Estas reglas están diseñadas para asegurar que las leyes, reglamentaciones y otras medidas que afecten a comerciantes o inversionistas sean accesibles y se administren por funcionarios de los tres países con imparcialidad y de conformidad con los principios de legalidad. Los tres países dispondrán conforme a su derecho, la revisión administrativa o judicial independiente con relación a asuntos contemplados por el Tratado.*

*Las disposiciones sobre notificación e intercambio de información darán a cada gobierno la oportunidad de consultar cualquier acción adoptada por cualquier país que pudiera afectar la operación del Tratado y están diseñadas para apoyar a los países del TLC a evitar o reducir las posibles controversias.*

## **23. EXCEPCIONES:**

*El TLC incluye disposiciones que aseguran que el Tratado no restrinja la capacidad de un país para proteger sus intereses nacionales. Esta disposición permite a un país contratante adoptar medidas que afecten al comercio y que en otras circunstancias serían incompatibles con sus obligaciones, cuando lo haga para proteger intereses tales como la moral pública, la seguridad, la vida y salud humana, animal y vegetal, o los tesoros nacionales o para conservar recursos naturales o para la ejecución de medidas en contra de prácticas engañosas o comportamientos contrarios a la competencia. Sin embargo, tales medidas no deberán resultar en discriminación arbitraria o en restricciones disfrazadas sobre el comercio entre los países del TLC.*

#### **24. DISPOSICIONES FINALES.**

*Esta sección dispone que el Tratado entrará en vigor el 1o. de Enero de 1994, una vez concluidos los procedimientos internos de aprobación.*

*-- Adhesión.- El TLC dispone que otros países o grupos de países podrán ser admitidos como miembros del Tratado con el consentimiento de los países miembros, de conformidad con los términos y condiciones que éstos establezcan y una vez concluidos los procesos internos de aprobación en cada uno de ellos.*

*-- Reformas y Denuncia.- Esta sección contiene disposiciones para introducir reformas al Tratado de conformidad con los procedimientos internos de aprobación. Cualquier país miembro podrá denunciar el Tratado con notificación previa de 6 meses.*

#### **25. DISPOSICIONES SOBRE MEDIO AMBIENTE:**

*Los tres países miembros del TLC se han comprometido a aplicar y administrar el Tratado de manera compatible con la protección al medio ambiente, así como a impulsar el desarrollo sostenible.*

### **CAPITULO III**

### **EL TRABAJADOR MEXICANO**

### **3.1 Conceptos Generales.**

#### **3.1.1 Antecedentes del Derecho del Trabajo.**

*Desde el alborear de la vida humana, en tiempos del Paraíso Terrenal, se advierte la necesidad del trabajo: Adán debía cuidar y cultivar la tierra, reza el Génesis; después del pecado el trabajo se volvió penoso. De aquí en adelante es necesidad natural que se glorifica en el apotema de que el que no trabaja no come.*

*En cuanto al origen y valor social del trabajo, se han escrito bellas páginas, y a continuación transcribiremos algunos párrafos:*

*"Primer Hombre, Primer Trabajo. El trabajo más que la risa sin duda, es lo propio del hombre. A tal punto, que ya no es permitido dudar de la 'calificación humana', o por lo menos 'parahumana', de las lejanísimas australopitécidos. Hace por lo menos un millón de años, en el comienzo del pleistoceno, en la aurora de nuestro cuaternario, esos 'bípedos absolutos', de talla oscilando entre la del chimpancé y la del gorila un metro cincuenta de media, como los bosquimanos actuales; pero con capacidad cerebral más desarrollada y con dentadura humana', son los más antiguos tipos de homo faber conocidos, verdaderos hombres ya. En los rollenos de las grutas de África austral, como en la caverna de Makapansgat, se recogen los restos del Australopiteco, asociados a los más antiguos utensilios del mundo, a las más antiguas huellas de trabajo. La tan primitiva y tan arcaica, industria llamada la 'pebble culture' (civilización de los guijarros estallados), consistente en guijarros estallados unos contra otros, someramente acondicionados limando algo los salientes hasta formar una especie de punta o de arista cortante, primeras formas de herramientas para los usos más elementales conocidos: aplastar, rascar, agujerear, atravesar. Las cenizas y los guijarros estallados por el fuego testimonian, agrupados en sitios precisos, de la existencia de hogares de fuegos intencionales. Las pesquisas en curso deberán, por lo demás, precisarnos si el primer homo faber es también*

el homo promethesus". ( 6 )

Y respecto al valor social se ha dicho lo siguiente:

**EL TRABAJO, VALOR SOCIAL.** La fracción más numerosa de la humanidad australopithec continúa su recolección, pero una élite se constituye de pronto; la que se dedica a desbaratar los ríñones del sílex. Este primer homo faber, es ya el homo sapiens, por sus creaciones de gestos sucesivos e inteligentes, y también homo loquens, porque recibe y transmite sus experiencias. No cabe disociar los caracteres del hombre. Es el hombre en bloque, como es el primer "trabajador". Primer transformador de la materia, creador de herramientas y de formas nuevas, este trabajador pasa ya por un ser sobrenatural, por encima de los otros simples y vulgares recolectores. Es ya algo así como un "prometeo", o "protojefe", aun cuando solo sea de su propia familia o de su pequeño clan primitivo. A la masa plebeya - de los recolectores puros - mujeres y niños -, se opone el que talla la piedra. Esto goza del prestigio que gozaba el herrero de nuestras primeras sociedades metálicas. El artesano hábil proporciona armas y herramientas a los miembros del clan inhábiles o débiles. El verdadero trabajo se convierte en patrimonio de los verdaderos hombres. Nacido, desde sus orígenes, de diferencias manuales e intelectuales individuales, el trabajo crea una jerarquía social. Así desde el más lejano origen, brota la diversidad de las ocupaciones humanas: el que recoge, el que crea herramientas, el que les utiliza. La organización del trabajo es pronto compleja, como son varias las condiciones del trabajo y diversas la sujeción y el género de vida de los trabajadores. ( 7 )

El Trabajo en la sociedad primitiva no originó división de clases. Los hombres luchaban conjuntamente contra las fuerzas de la naturaleza y se protegían de los animales salvajes viviendo en comunidades, con su trabajo común obtenían lo

(6) Louis. NOUGIER, René. SAUNERON, Sergio. GARELLI, Paul. BOURRIOT, Félix. REMONDON, Roger. *Cfr. Historia General del Trabajo. Prehistoria y Antiquidad.* Ediciones Grijalba, S.A. México - Barcelona, 1965, p.p.15 a 19

(7) *Ibidem* p.p.15 a 19

*indispensable para satisfacer sus necesidades repartiéndose sin egoísmo los alimentos, pero nadie explotaba el trabajo de los demás. Entonces solo tenían instrumentos rudimentarios para laborar: el hacha de piedra, el palo, etc., los que fueran distribuidos por los de bronce y luego de hierro, en las actividades artesanales primarias. Más tarde, los jefes de las tribus acumularon riquezas naturales, advirtiéndose que unos miembros de la comunidad trabajaban más que otros, lo que trajo consigo desigualdades y la explotación del trabajo ajeno.*

*En la lucha entre los diversos grupos humanos, los prisioneros se transformaron en esclavos de los triunfadores y en el devenir del tiempo se instituyó la esclavitud que justificó el estagirita. Surgieron los primeros propietarios, apareciendo después el feudalismo con su nueva manera de producción. El desarrollo de la fuerza de trabajo fue frenada por el feudalismo, creándose talleres en los que los artesanos más ricos explotaban a los más pobres, contratándolos también para laborar sus tierras y comprándoles a precios ínfimos el producto de su trabajo; así resalta la división entre los poseedores y los que nada tenían. Había nacido en estas condiciones la burguesía y consiguientemente el régimen de explotación capitalista.*

*Con el descubrimiento de América apareció un tipo de despojo y esclavización de los aborígenes como una nueva forma de explotación capitalista.*

*Finalmente con el advenimiento del capitalismo y los principios de la revolución francesa, se fortaleció el individualismo jurídico y el liberalismo económico. La división de clases fue tajante: propietarios o explotadores y desposeídos o explotados. Y este binomio de clases no sólo dió origen a una profunda división económica, sino que la fuerza de trabajo quedó sometida a los explotadores, sin embargo, nació la clase obrera y comenzó la lucha que aún no termina. Tuvo razón Marx cuando afirmó que "la historia de toda sociedad hasta nuestros días no ha sido sino la historia de la lucha de clases".*

*Dos mil años antes de Cristo, en el Código de Hammurabi, grabado en diorita negra, se consigna la reglamentación del trabajo libre; entre otras disposiciones, fija el salario mínimo de los jornaleros cuando éstos son alquilados, así como los salarios de los artesanos, tejedores, sastres, picapedreros, carpinteros, albañiles. Las reglas de trabajo de dicho Código influyeron en las famosas leyes de Moisés. También la legislación talmúdica era rica en normas para favorecer a los trabajadores.*

*En Grecia, pese a las leyes de Solón, que dulcificaron las actividades del hombre, se regulaba el trabajo servil de los esclavos. En Roma fue despreciado el trabajo humano y la lucha de patricios y plebeyos fue violentísima, culminando con la formulación de la ley de las XII Tablas. Consiguientemente, ni los Collegia Epificum por su actividad religiosa y mutualista, ni las locatio conductio operis y locatio conductio operarum, originarias de los arrendamientos de servicios, ni las leyes posteriores incluyendo el Código Civil francés de Napoleón, constituyeron propiamente DERECHO DEL TRABAJO.*

*Las exageraciones del industrialismo y la lucha entre las clases, propició la expedición de leyes para mitigar la explotación capitalista, así como la formación de las primeras asociaciones de trabajadores para la defensa de sus intereses.*

*No se deben de confundir las instituciones del trabajo de Roma y Grecia, ni las leyes industriales u obreras expedidas en diversos países de Europa y Oriente en los siglos XVIII, XIX y principios del XX, ni las normas del trabajo reguladoras de las relaciones entre trabajadores y patrones; con el auténtico DERECHO DEL TRABAJO creado en el art.123 de la Constitución Mexicana de 1917; tampoco debe confundirse esta rama autónoma de la ciencia jurídica con la legislación, pues es bien sabido que el derecho al mismo tiempo que abarca principios teóricos comprende a las leyes. Precisamente nuestro derecho constitucional del trabajo contiene principios teóricos y normas*

*sociales para la protección, defensa y reivindicación de los trabajadores y de la clase obrera. Ni la revolución mexicana, logró transformar el régimen capitalista en nuestro país, esto se logró por los principios del liberalismo con la intervención del Estado.*

*A raíz de todo lo anterior el mundo quedó dividido en dos sistemas: el capitalismo que es base de sustentación de todos los países de Occidente y nosotros dentro de éstos, y los que lograron suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre, implantando el socialismo, como Rusia, China y Cuba, algunos de estos países en la actualidad ya no siguen este sistema; así como las democracias populares.*

#### *El Derecho del Trabajo en México.*

*A raíz de todos los problemas tanto en el extranjero como en nuestro país, México no fue ajeno a la situación de los trabajadores en el resto del mundo. Francia nos envió los Derechos del Hombre y del Ciudadano, con las ideas de un liberalismo asfixiante. Los movimientos de los proletarios de Francia, Inglaterra y Alemania, eran conocidos en la obscuridad de las fábricas; los principios sociales de la Iglesia Católica se difundían en algunos púlpitos por sacerdotes avanzados. Las constituciones y los proyectos que se elaboraron, otorgaron prerrogativas que difícilmente se ponían en práctica.*

*El proyecto de Constitución de 1892, prohibió todo privilegio para ejercer de manera exclusiva cualquier género de industria y comercio: así como los monopolios relativos al ejercicio de las profesiones.*

*El Estatuto Orgánico Provisional del 23 de Mayo de 1856, de Ignacio Comonfort, decretó la temporalidad de la obligación de prestar servicios personales y la*

*necesidad de intervención de padres, tutores o autoridad política para los trabajos de menores de 14 años.*

*El proyecto de Constitución del 16 de Junio de 1856, consignó la libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto; la justa distribución para la prestación de servicios y la imposibilidad de celebrar un contrato que implicara la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad por causa de trabajo.*

*El 5 de Febrero de 1857 fue jurada la Constitución por el Congreso y por el Presidente Comonfort. Su fino corte liberal le impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores, que pudieran normar las condiciones en la prestación de los servicios. Establece garantías ya contenidas en proyectos y disposiciones anteriores. El art.90 faculta al individuo a "abrazar la profesión", industria o trabajo que le acomode siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos". El art.5o. modificado en 1813 y en 1898, prevee que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento", careciendo de valor el contrato, pacto o convenio que tuviera por objeto, "el menoscabo, la pérdida, o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre".*

*El Código Civil de 1870, superó al francés, al no confundir el trabajo con un alquiler de obras. Reglamentó el servicio doméstico, el servicio por jornada, las obras a destajo, a precio alzado, el trabajo de portadores y alquiladores, así como el aprendizaje. A falta de reglamentación sobre salario, el propio Código Civil estableció que se estaría a la costumbre del lugar, tomando en cuenta la clase de trabajo, sexo, edad y aptitud para trabajar.*

*El contenido del Código Civil de 1870, representa un antecedente para nuestra legislación laboral. Es importante mencionar la circunstancia de que al regular la*

*relación de trabajo, daba a ésta las limitaciones, restricciones y formalidades rigurosas de la materia civil, sin considerar la trascendencia serial de la prestación de servicios.*

*Finalmente en las entidades de la república, se empiezan a crear una serie de legislaciones de trabajo entre ellas la Ley expedida por José Vicente Villada en el Estado de México de 1909; que representa un gran avance para la regulación de las relaciones obrero - patronales.*

*— La ley de Bernardo Reyes, del 9 de Noviembre de 1906, establece la responsabilidad civil del patrón por infortunios de trabajo, debiendo conceder al trabajador asistencia médica, así como indemnización y pensión en caso de una inhabilitación.*

*— El 2 de Septiembre de 1914, Manuel M. Diéguez, en Jalisco, consigna en la legislación laboral, el descanso obligatorio del domingo, con excepción en los servicios públicos, alimentos, boticas, baños, peluquerías, espectáculos, periódicos y trabajos de necesidad en fábricas y campos. Esta ley fija como descanso obligatorio el de 5 de Febrero, 5 de Mayo, 10 de Septiembre, 22 de Febrero, 18 de Julio, 28 de Enero, 11 de Noviembre y 18 de Diciembre. Determina un período vacacional de 8 días al año y ordena que la jornada de trabajo quede comprendida de las ocho a las diecinueve horas, con dos horas de descanso al mediodía. Además, para la observancia de sus normas, impone al patrón sanciones de un peso, por persona que trabaje en días de descanso, vacaciones o por cada hora que exceda de la jornada.*

*— En el mismo Estado de Jalisco, el 7 de Octubre de 1914, se expide la ley de Manuel Aguirre Berfanga, que contiene el concepto de trabajador como "el obrero cuya labor no tenga fines administrativos". Los empleados de comercio quedaron*

*fuera. Prohíbe el trabajo de los menores de nueve años, los Mayores de nueve y menores de doce, con la obligación de concurrir a la escuela, para recibir la instrucción elemental. Los Mayores de doce y menores de dieciseis años debían percibir un salario mínimo de cuarenta centavos diarios. Protegió al salario, al disponer que éste sea pagado en moneda de curso legal, cada semana. Prohíbe las tiendas de raya. Como protección a la familia del trabajador, parte del salario le será entregado a ésta, para sufragar los gastos de alimentación. Y para dirimir las controversias que surjan entre trabajadores y patronos, crea las Juntas Municipales.*

*-- En el Estado de Veracruz se expide el 4 de Octubre de 1914, la Ley de Cándido Aguilar, notable por su trascendencia y repercusión social. Esta legislación consigna jornada, salario y descanso, similares a la Ley de Aguirre Bertanga. Por lo que se refiere a la previsión social, además de las prestaciones señaladas en los ordenamientos de Aguirre y Reyes, obliga a mantener hospitales o enfermerías, con personal e instrumentación necesarias, en establecimientos industriales o negociaciones agrícolas.*

*-- También en el Estado de Veracruz, el 6 de Octubre de 1915, se expide la Ley de Agustín Millán, que reconoce las asociaciones profesionales, antecedente de los sindicatos. Otorgó a estas asociaciones personalidad jurídica y fomentó la organización gremial.*

*-- La Secretaría de Gobernación, el 12 de Abril de 1915 elaboró el proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo que se conoce con el nombre de Ley Zubirán. Aún cuando sus disposiciones no son tan avanzadas como las de Veracruz y Yucatán, señala la necesidad de una jornada máxima de trabajo de ocho horas. Los menores de dieciseis años tendrán una jornada de seis horas. Prevee la creación de un organismo que determine el salario mínimo por regiones o zonas económicas del*

pais.

*-- En Yucatán se expide, el 14 de Mayo de 1913, la legislación General Alvarado, que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. A los Tribunales de Trabajo se encomienda lograr el equilibrio entre los factores de la producción. También se reconoce la huelga, como instrumento de defensa de la clase trabajadora, para casos extremos. Se consideró al patrón como la "persona que utilizará el trabajo humano".*

*Cabe señalar que gran parte de los programas políticos, anteriores a la revolución social de 1910, fueron las reivindicaciones seriales de los trabajadores y el reconocimiento de sus derechos.*

*Venustiano Carranza, en su programa de trabajo, elaborado en Veracruz, ordenó la redacción de un proyecto de "Ley de Trabajo", que pudiera aplicarse en el Distrito Federal, cuya influencia sería decisiva en todo el territorio nacional.*

*Con los antecedentes anteriores y con las legislaciones laborales expedidas en los Estados a partir de 1904, se instala el Congreso Constituyente que expide la Ley Fundamental en vigor. El art.5o. del proyecto enviado por el Primer Jefe, reproduce en términos generales, el mismo precepto de la Constitución de 1857.*

*Surge además, en el seno del Congreso Constituyente, la necesidad de ampliar los conceptos contenidos en el art.5o. del proyecto, con verdaderas garantías en beneficio de los trabajadores. Las discusiones a este respecto nos recuerdan por su particular trascendencia, las de la Asamblea Francesa en 1789, con motivo de la Declaración de los Derechos del Hombre. Cuatro dictámenes fueron necesarios y un gran número de sesiones, para llegar a la conclusión que debía establecerse una*

*sección especial, dedicada a la regulación de trabajo y de la previsión social.*

*En la sesión de 12 de Diciembre de 1916, se dió lectura, por primera vez, al dictamen del artículo 5o. formulado por la Comisión integrada por Mújica, Román, Monzón, Recio y Colunga. Se propuso, entre otras cosas, la limitación de las horas de trabajo y el establecimiento de un día de descanso forzoso en la semana, sin que fuera precisamente el domingo. Igualmente la prohibición los niños y mujeres, para el desempeño de trabajo nocturno en las fábricas. Volvió a presentarse en la sesión del 17 de Diciembre, donde varios diputados solicitaron fuera retirado, por la serie de modificaciones que debía sufrir. Más adelante nos referiremos a la creación del art.123 Constitucional contemplado en la Constitución de 1917.*

### **3.1.2 Concepto Moderno de Derecho del Trabajo.**

*El Derecho del Trabajo, es parte del derecho social positivo, se identifica y se conjuga con éste en el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, la primera ley fundamental del mundo que creó un régimen de garantías individuales y de garantías sociales con autonomía unas de otras, por lo que se convirtió de hecho y de derecho en el heraldo de las Constituciones Contemporáneas: Es así como el derecho de trabajo se elevó a norma social de la más alta jerarquía, en estatuto constitucional protector y reivindicador de los trabajadores y de la clase obrera y en punto de partida para hacer extensiva la seguridad social de todos los hombres; porque nuestra constitución originó una nueva idea del derecho y del Estado, estableciendo las fundamentales no sólo del Estado político, sino del Estado de derecho social, en un solo cuerpo de leyes que integran conjuntamente la Constitución política y la Constitución Social, con nuevos estatutos que comprenden las necesidades y aspiraciones de los grupos humanos de trabajadores y campesinos y de*

*las clases económicamente débiles, en correlación de fuerzas políticas y sociales que tienen expresión en las normas fundamentales.*

*En otros términos, la Constitución Político - Social se caracteriza porque su sistemática jurídica comprende derechos individuales (públicos) y derechos sociales, reglas especiales en favor de los individuos vinculados socialmente o bien de los grupos humanos que constituyen las clases económicamente débiles; ( 8 ) pero esta inclusión de normas protectoras y reivindicadoras para los obreros y los campesinos, se extendieron al mismo tiempo a todos los prestadores de servicios y propiciaron asimismo la transformación del Estado moderno para ejercer funciones no sólo políticas, sino sociales, a fin de lograr a través de la legislación gradual el mejoramiento de los grupos humanos hasta alcanzar algún día la transformación de las estructuras económicas por medio de la acción tutelar y reivindicatoria de la administración burguesa, influida por el Estado de derecho social en favor de los trabajadores.*

*Nuestro derecho del trabajo tiene más de cincuenta y tres años de vida, mucho más de medio siglo de vigencia; no obstante su edad es joven; es no sólo un estatuto proteccionista y nivelador de todo aquel que presta un servicio a otro o que vive de su esfuerzo humano, material o intelectual, como opinan todos los juristas del mundo y de México, sino esencialmente reivindicatorio de los trabajadores, del proletariado o de la clase obrera.*

*Por tanto, nuestro derecho del trabajo es diferente del derecho del trabajo de todo el mundo en cuanto a su naturaleza reivindicatoria que en el porvenir transformará la sociedad burguesa en una nueva sociedad en que no exista la explotación del*

---

(8) TRUEBA URBINA, Alberto. *Cfr. ¿Qué es una Constitución Político Social?*, Edt. Rula. México, 1951. p.p. 82 y 55.

*hombre por el hombre y porque es el derecho de todo aquel que presta un servicio a otro y de los llamados "subordinados o dependientes".*

*El más antiguo de nuestros colegas, J. Jesús Castorena, desde la primera edición de su Manual que apareció cuatro meses después de promulgada la Ley Federal del Trabajo de 1931, hasta la publicación de su Tratado ocho años más tarde, siguiendo la tradición laborista extranjera, define la disciplina en los términos siguientes:*

*"Conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre sí, siempre que la condición de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas". (9)*

*Otro destacado maestro, también con visión restringida de nuestro derecho del trabajo, Mario de la Cueva, nos ofrece la siguiente definición:*

*"Entendemos por derecho del Trabajo en su acepción más amplia, una congerie de normas que, a cambio de trabajo humano, intentan realzar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana" (10)*

*Otro juslaborista que no se puede dejar de mencionar es Sánchez Alvarado, para quien el derecho laboral es protector y tutelar de los trabajadores, se levanta la corriente de los juscapitalistas que en función de superar la lucha de clases pretenden hacer del derecho del trabajo un derecho de armonía, de equilibrio y de colaboración, mediante la armonía de las fuerzas sociales y económicas "que como el capital y trabajo deben conjugarse en beneficio de la colectividad".*

(9) CASTORENA, J. Jesús. *Cfr. Tratado de Derecho Obrero*. Edt. Juris, México D.F. p.17.

(10) DE LA CUEVA, Mario. *Cfr. Derecho Mexicano del Trabajo*. Edt. Porrúa, S.A. México, 1969. p 203.

*En resumen el Derecho del Trabajo es: El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana. La fuente de la anterior definición es la propia teoría jurídica y social del artículo 123: la supresión de la explotación del hombre por el hombre.*

*Concluyendo, ni la protección, ni la dignidad de los trabajadores, son los únicos objetivos del derecho laboral mexicano, pues su finalidad social expresada concretamente en su mensaje, es la reivindicación de los derechos del proletariado. El derecho del trabajo, es un estatuto exclusivo del trabajador y de la clase obrera para alcanzar los fines que establece la propia definición.*

### **3.1.3 Sujetos del Derecho del Trabajo.**

*Los Sujetos del Derecho del Trabajo son todas las personas que participan en las relaciones de trabajo. Estas relaciones de trabajo pueden ser de dos tipos:*

- Relaciones Individuales. y*
- Relaciones Colectivas.*

*Las Relaciones Individuales, son las que sirven para realizar las prestaciones de servicios, en tanto las segundas son las que tienen por objeto reglamentar las condiciones de prestación de los servicios. Por tanto, los sujetos individuales del derecho del trabajo son las personas que intervienen en la formación y cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo; y los sujetos colectivos son los que participan en la vida de las relaciones colectivas de trabajo.*

*Los Sujetos Individuales del derecho del trabajo, son fundamentalmente, los trabajadores y los patrones.*

*A continuación se explicarán particularmente los sujetos del derecho del trabajo:*

*El concepto trabajador es el elemento básico del derecho del trabajo, pues este estatuto tiene por misión primera y esencial, fijar los derechos de los trabajadores en el proceso de la producción, o bien, es el conjunto de normas que tiene por objeto proporcionar a los trabajadores, a cambio de la prestación de sus servicios, un nivel decoroso de vida. El Trabajador como sujeto del derecho del trabajo, puede únicamente ser una persona física, hombre o mujer, pues y salvo las medidas especiales de protección a las mujeres, en relación con ciertos trabajos, los dos sexos se encuentran equiparados en la ley, dando la misma protección a los dos sexos.*

*El derecho de trabajo protege al trabajador como ser humano y por la energía personal de trabajo que desarrolla en la prestación del servicio.*

*Por otra parte, el derecho del trabajo nació en Europa para el trabajador de la industria; los trabajadores del comercio y los empleados particulares no estaban protegidos por las leyes sociales: los Códigos de Comercio de casi todos los Estados y particularmente el Código de Comercio alemán, contenían algunas disposiciones particulares en favor de los trabajadores del comercio, señaladamente en el problema de los despidos. El progreso del derecho del trabajo relevó la desigual protección jurídica; los trabajadores de la industria mejoraban continuamente su condición, en tanto los empleados particulares y del comercio pertenecían sujetos a una legislación anticuada; las leyes del seguro social de Alemania acogieron a los empleados y en el presente siglo se dictó una legislación especial para estos grupos de trabajadores.*

*inspirada en el derecho de los trabajadores de la industria; pero con importantes diferencias.*

*Toda esta diversidad de leyes tanto en Europa como en varios países de América del Sur creó el problema de la determinación de los conceptos: la palabra trabajador se hizo genérica y sus especies estaban formadas por los conceptos obrero y empleado, cuya determinación dovino fundamental, pues de ella depende la aplicación de una u otra de las leyes.*

*Para una mejor visión de los anteriores conceptos, mencionaremos ahora algunas tesis de profesores extranjeros, que nos ayudarán a comprender las diferencias entre obrero y empleado.*

*El maestro italiano Ludovico Barassi (11), explica que se han ofrecido cuatro criterios principales para distinguir los conceptos:*

*a) Una primera teoría, la más antigua, creyó encontrar la diferencia en la naturaleza del trabajo; el trabajo manual se caracterizaría al obrero, en tanto el trabajo intelectual sería la órbita de los empleados. Pero no puede establecerse el límite entre las dos formas de trabajo.*

*b) Una segunda opinión buscó la diferencia en la forma de pago del salario; el obrero es pagado a la semana o a la quincena, en tanto el empleado lo es por mes. Pero el criterio no tiene seriedad alguna.*

*c) Una tercera escuela vió la distinción en la diversa naturaleza de las actividades; el*

*(11) Derecho del Trabajo.*

*obrero tendría su campo en la industria mecánica, mientras el trabajo comercial sería propio de los empleados. Pero aquí tampoco es exacta la distinción.*

*d) Finalmente, para una cuarta teoría, la más difundida, el empleado es aquel trabajador que tiene funciones de colaboración con el empresario, en la inteligencia de que esta colaboración debe consistir en la ayuda que imparte el trabajador en las funciones de administración de la empresa; el patrono, se agrega, no puede cumplir por sí solo las funciones de administración y se ve obligado a usar personas que le ayuden en esa actividad; son precisamente los empleados.*

*Se podrían seguir enumerando una gran variedad de opiniones sobre la diferencia de los anteriores conceptos, pero analizaremos la solución que el derecho mexicano ha adoptado.*

*En el derecho mexicano no existe la razón de la diferencia entre obrero y empleado, pues el artículo 123 rige para unos y otros. Cuando nació nuestro derecho del trabajo, ya se habían dictado en Europa las leyes de protección a los empleados y el legislador juzgó acertadamente que no existía motivo para crear tratamientos distintos.*

*No obstante, algunas leyes de los Estados, principiando el camino por la Ley de Veracruz consignaron la distinción, la cual también se encuentra en el Proyecto de Código Portes Gil. De todas maneras, la distinción tiene algunas aplicaciones: en el problema de los empleados de confianza, si bien es por motivo de la naturaleza de su actividad; en la concurrencia que el trabajador puede hacer a su patrono y en la cuestión de la fecha de pago de los salarios.*

*Otro de los sujetos individuales del derecho del trabajo, es el empleado, que son*

trabajadores y están amparados por el artículo 123 de la Constitución; pero por los caracteres particulares de algunos trabajos, la Ley se vió obligada a crear la categoría de empleado de confianza y la sometió a un régimen especial, naturalmente sin contrariar los principios del citado artículo 123. Los artículos 182 al 186 de nuestra Legislación Federal del Trabajo, son los que nos hablan de empleados de confianza.

Se puede entender, que el empleado de confianza es el que realiza funciones de dirección, administración, vigilancia y fiscalización, con carácter general, es decir, que comprenden todas las funciones de la empresa, establecimientos o negocio.

Ahora explicaremos el concepto de Patrones; este puede ser toda persona física o moral que ocupe los servicios de otra, lo que fácilmente se comprende, pues tanto las personas físicas como las jurídicas pueden utilizar los servicios de los trabajadores.

Para tener el carácter de patrono se requiere, así mismo, que la utilización de los servicios de una o varias personas, se efectúe mediante contratos de trabajo, ya que es posible emplear los servicios de alguna persona merced a contratos de naturaleza civil, tales como el mandato o la prestación de servicios profesionales.

Dentro del concepto de patrono, cabe también señalar el de representante de patrono que puede ser un jefe de departamento u otra persona cualquiera a quien corresponda, en todo o en parte, la dirección de los trabajos o la administración total o parcial, de la negociación. Otro sujeto importante dentro de esta relación, es el Intermediario que es la persona que contrata los servicios de trabajadores para ejecutar trabajos en beneficio de un patrono.

Finalmente, después de haber analizado generalmente los Sujetos Individuales del

*Derecho del Trabajo; nos corresponde comprender los Sujetos Colectivos del Derecho del Trabajo.*

*Las relaciones colectivas de trabajo suponen una comunidad de trabajadores; es posible que también esté presente una comunidad de patronos, pero nada impide la existencia de una relación colectiva de trabajo entre una comunidad de trabajadores y un solo patrono. Es así, como las relaciones colectivas de trabajo tienen por propósito esencial, la reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo para todos los obreros de una empresa o una industria, es indispensable la presencia de la comunidad de trabajadores, pero también es frecuente que en cada negociación exista un sólo empresario.*

*Así entendemos que el sujeto principal de las relaciones colectivas, es la asociación profesional de trabajadores y, cuando los patronos están agremiados, la asociación profesional de patronos y cuando ésta falta, es el patrono quien ingresa como miembro de la relación colectiva.*

*Pero la función primordial de las relaciones colectivas de trabajo, es según nuestra Ley Federal del trabajo la Creación de Coaliciones, Sindicatos, Federaciones y Confederaciones; esto según los arts. 354 a 385 del ordenamiento mencionado.*

*Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes, (12) la coalición tanto de obreros como de patronos es el primer acto que se realiza en ejercicio de la libertad sindical, para constituir las organizaciones de defensa de los intereses comunes de las clases sociales.*

---

(12) TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. *Ley Federal del Trabajo*. Edit. Porrúa. art.355.

Ahora bien, el Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. (art.356 LFT).

La Confederación es a su vez, la Unión de Sindicatos, autorizada por la Ley Federal del Trabajo (arts. 381 - 382) según la cual éstos pueden formar federaciones y confederaciones, sin perjuicio del derecho de retirarse de ellas en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

### **3.2 El Trabajador Mexicano y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- (el art. 123).**

#### **3.2.1 Naturaleza y Fines del Artículo 123.**

La doctrina se ha preocupado por determinar la naturaleza del derecho del trabajo, ubicándolo en el derecho público, en el privado o en el social; pero esto simplemente precisa la posición jurídica y no su naturaleza. Si por naturaleza se entiende no sólo el origen y conocimiento de las cosas, principio, progreso y fin, sino la esencia y propiedad característica de cada ser, el artículo 123 es la fuente más fecunda del derecho mexicano del trabajo, que tiene su génesis en la explotación del hombre que trabaja para sus subsistencia y lucha por su liberación económica para la transformación de la sociedad capitalista.

La naturaleza del derecho mexicano fluye del artículo 123 en sus propias normas dignificadoras de la persona humana del trabajador, en las que resalta el sentido proteccionista y reivindicador de las mismas en favor de la clase proletaria.

La verdadera naturaleza del derecho del trabajo no radica en su ubicación dentro de

*las tres grandes ramas jurídicas de nuestro tiempo, sino en las causas que originaron su nacimiento: la explotación inicua del trabajador y en su objetivo fundamental: reivindicar a la entidad humana desposeída que sólo cuenta con su fuerza de trabajo, mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y transformar la sociedad burguesa por un nuevo régimen social de derecho; constituyendo el primer intento para la supresión de las clases y dar paso al surgimiento esplendoroso de la república de trabajadores. (13)*

*El derecho del trabajo y su norma procesal son instrumentos de lucha de la clase trabajadora y de sus asociaciones profesionales o sindicatos, para la defensa de sus intereses y el mejoramiento de sus condiciones económicas, y para la reivindicación de sus derechos, que necesariamente lleva a la transformación del régimen capitalista en forma mediata.*

*Por otro lado, el Derecho del Trabajo, es un mínimo de garantías sociales para el proletariado. Tal es la esencia de todas las leyes cuya finalidad es la dignificación, la protección y la reivindicación de los explotados en el campo de la producción económica y en cualquier actividad laboral. Por consiguiente, las normas del artículo 123 son estatutos exclusivos de la persona humana del trabajador y para la clase proletaria que lucha en defensa de sus intereses comunes y por el mejoramiento de su situación económica a través de la asociación profesional y del derecho de huelga derechos que también puede ejercer el proletario. Trueba Urbina, Derecho Procesal del Trabajo, Méxco. p.p. 32 y 33.ariado en función reivindicatoria para socializar el capital.*

*En general, todas las disposiciones sociales del artículo 123 son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de las mismas tiene por objeto el*

---

(13) TRUEBA URBINA, Alberto. *Cfr. Derecho Procesal del Trabajo*. México. p.p. 32 y 33

*mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora.*

*Es así como el artículo 123 nació entonces como norma proteccionista tanto del trabajo económico, cuanto del trabajo en general, aplicable, por supuesto, a toda persona humana que presta a otra un servicio personal, cualquiera que sea el servicio.*

*Los derechos mínimos del artículo 123 se pueden ejercer indistintamente tanto por los trabajadores como por la clase proletaria, en su doble finalidad para los que fueron concebibles en normas de la más alta jerarquía, pero especialmente como derecho a la revolución proletaria para socializar el Capital, por lo que a partir de la Constitución mexicana de 1917 este derecho pudo haberse ejercitado, pero pacíficamente, en huelgas generales y parciales, sin emplear la violencia para suspender el trabajo, sin embargo, el derecho revolucionario está en pie. Así, los derechos sociales están vivos para su función revolucionaria de proteger, tutelar y reivindicar a los obreros y campesinos, trabajadores en general, a todos los económicamente débiles frente a los poderosos, capitalistas y propietarios, insaciables de riqueza y de poder, para liberar al hombre de las garras de la explotación y de la miseria.*

*Son pues, dos los fines del artículo 123: uno, la protección y tutela jurídica y económica de los trabajadores industriales o de los prestadores de servicios en general, ya sean obreros, jornaleros, empleados privados y públicos, domésticos, artesanos, artistas, profesionales, agentes de comercio, técnicos, etc.; a través de la legislación, de la administración y de la jurisdicción; y otro, la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora por medio de la evolución o de la revolución proletaria. La primera finalidad del artículo 123 se expresa en su mensaje y en sus*

*propios textos: proteger a los trabajadores en general y al trabajo como factor de la producción; la segunda finalidad de este artículo es más trascendental, pues no se conforma con la protección y tutela de los trabajadores, sino que se encamina con los propios derechos que integran dicho precepto a conseguir la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica, a efecto de que recuperen la plusvalía con los mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano.*

*Se comprende entonces, que el derecho mexicano del trabajo tiene una función revolucionaria, en cuanto protege a los débiles elevándolos a cierto nivel que los iguale con los fuertes, pero también tiene un fin mediato: la socialización del Capital, mediante el ejercicio legítimo del derecho a la revolución proletaria que el mismo consigna, para suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre.*

### **3.2.2 El Derecho Internacional y el Artículo 123.**

*El artículo 123 de la Constitución Mexicana del 5 de Febrero de 1917, creador del derecho del trabajo y de la previsión social, fue el primer estatuto fundamental de este tipo en el mundo, por su contenido, esencia y fines: originó el nacimiento del derecho social en la Constitución y como partes de ésta el propio derecho del trabajo y de la previsión social, el derecho agrario y el derecho económico para regular la actividad del Estado burgués en favor de los débiles, así como sus correspondientes disciplinas procesales.*

*A partir de su vigencia se extendieron las bases constitucionales del Trabajo y de la previsión social en las leyes laborales de toda la República y también se internacionalizaron en el Tratado de Paz de Versalles del 28 de Junio de 1919 y en*

*las Constituciones de otros países que le siguieron.*

*El derecho social de nuestra Constitución supera a los derechos sociales de las demás Constituciones del mundo y a la doctrina universal, porque éstas sólo contemplan un derecho social protector de los débiles frente a los fuertes y nivelador de desigualdades entre los mismos y específicamente en las relaciones de trabajo, entre obreros y patrones, encaminado hacia la dignificación de la persona humana; en tanto que el DERECHO SOCIAL MEXICANO se identifica con la justicia social en el derecho agrario (art. 27 const.) y en el derecho del trabajo (art. 123 const.), como expresión de normas proteccionistas de integración o de inordinación para nivelar desigualdades y de preceptos reivindicatorios de los derechos del proletariado para la socialización de la Tierra y del Capital.*

*Nuestro artículo 123, parte esencial de la Constitución Social, se proyectó en el Derecho Internacional que recogió sus normas protectoras de los trabajadores y tutelares de los mismos. La idea de la internacionalización en el Tratado de Versalles, la vaciaremos en seguida, para observar el contenido del mismo:*

*"La primera Constitución, no sólo de América sino del mundo, que estableció garantías sociales para la clase trabajadora fue la nuestra de 1917. Y esto nos hace pensar en sus proyecciones en el Tratado de Paz de Versalles de 1919 y en los Códigos políticos expedidos con posterioridad, que también consagran el mismo tipo de garantías".*

*Cabe reiterar la influencia que ejerció la Constitución Mexicana de 1917 en el Tratado de Paz de Versalles y en posteriores constituciones.*

*La identidad existente entre la Constitución Mexicana y el Tratado de Paz de Versalles, es notoria por la existencia de normas proteccionistas; sin embargo, es*

superior el artículo 123 en cuanto a la función revolucionaria de sus preceptos reivindicadores, que se universalizarán cuando todo el mundo se socialice. Precisamente el 28 de Junio de 1919 en que se convirtió en norma universal nuestro artículo 123 en el Tratado de Paz de Versalles, nació el Derecho Internacional del Trabajo. Esta nueva disciplina es de creación permanente a través de la O.I.T., Organización Internacional del Trabajo, que desde 1919 hasta hoy, es el Parlamento del mundo que elabora las normas de derecho del trabajo, y de la seguridad social para todos los países que lo adopten.

Para ampliar un poco la relación existente entre la Organización Internacional del Trabajo y el Derecho del Trabajo, explicaremos en forma general algunos aspectos importantes.

En la formulación de los tratados internacionales del trabajo intervienen representantes gubernamentales, de los trabajadores y de los empleadores, convocados por la O.I.T. La Organización Internacional del Trabajo fue creada en el Tratado de Paz de Versalles, en la parte XIII (artículos 387 a 427), compuesta de preámbulo, principios y declaración, para esparcir beneficios permanentes sobre los asalariados del mundo. Los fines y objetivos de la O.I.T., de acuerdo con la Declaración de Filadelfia del 10 de Mayo de 1944 son: El trabajo no es mercancía, la libertad de expresión y asociación es indispensable para el progreso constante, la pobreza es peligro para la prosperidad, lucha por el bienestar común cualquiera que sea su raza o sexo, ocupación plena y elevación de los niveles de vida, etc. La vida de la O.I.T. ha sido fecunda desde su constitución y reconocimiento por la Carta de San Francisco del 26 de Junio de 1945 y por la Organización de Naciones Unidas, hasta nuestros días, como organismo autónomo.

La Organización Internacional del Trabajo está integrada por: La Oficina Internacional

del Trabajo, órgano ejecutivo, el Consejo de Administración, órgano de dirección y la Conferencia Anual, órgano legislativo.

*Algunas de las finalidades de la OIT son:*

– *Protección coordinada de las diversas contingencias que sin culpa del trabajador surgen, las cuales como consecuencia pueden llevar a la pérdida temporal o permanente del trabajo.*

– *Derecho a la asistencia médica, tanto al trabajador como a su familia, a través de las asignaciones familiares; esta es, pensiones de viudez, de orfandad, incapacidad temporal, etc.*

*Además de muchos beneficios, la OIT tiene como finalidad primordial acabar con las desigualdades económicas, es decir que los trabajadores tengan mejores derechos.*

### **3.3 Leyes Federales del Trabajo en México.**

#### **3.3.1 La Ley Federal del Trabajo de 1931.**

*Esta ley fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 de Agosto de 1931; se publicó en el "Diario Oficial" del 28 del mismo mes y año y entró en vigor el día de su publicación.*

*El artículo 17 señalaba que "contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida". Si bien es cierto que las normas*

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

laborales se imponían a las partes, que no quedaba a su capricho la fijación de las condiciones fundamentales, también obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la buena fé, al uso o a la Ley. (art. 33).

Aún cuando "en ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta Ley que favorezcan a los trabajadores" (art. 15), se concedía al derecho común la categoría de fuente formal de nuestra disciplina (art. 16), con lo que en muchos casos se pretendió invocar al Código Civil como supletorio de la Ley Federal del Trabajo.

Desde luego que el imperio de la voluntad resultaba restringido; el golpe a los civilistas fue duro, pero no decisivo para lograr la plena autonomía. Se intentó determinar la presunción de existencia del contrato (art. 18), entre quien prestara un servicio personal y quien lo recibiera, principio literalmente similar al ya comentado, pero con el defecto primordial de estimar la existencia del consentimiento.

Esta ley recogió las definiciones de la época y la tendencia a considerar la relación patrón - trabajador como un contrato. Pero a pesar de que en este ordenamiento se contemplaron varios aspectos, no eran suficientes para garantizar a los trabajadores.

### **3.3.2 Ley Federal del Trabajo de 1970.**

Con un criterio más adecuado a la esencia de nuestro derecho, esta ley dá prioridad a la relación y abandona el viejo criterio que suponía la existencia de un consentimiento sometido a los mandatos de la norma jurídica.

Esta ley establece prestaciones superiores a la anterior, perfeccionando la técnica legislativa, pero sin apartarse del ideario de la ley de 1931 en cuanto a que los

*derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos.*

*Dicho ordenamiento contiene también la idea de justicia social, que se inspira en la parte proteccionista del artículo 123 en favor de los trabajadores, de acuerdo con el concepto universal que se tiene de la misma.*

*La Ley Federal del Trabajo, al pasar de los años ha sido, reformada en varios de sus artículos.*

*Pero apunta cada vez con Mayor precisión el sentido de unidad y entreveramiento que debe existir entre la economía y el Derecho, para estar en posibilidad de ofrecer una vida social mucho más rica y más dispuesta a su crecimiento.*

*En este ordenamiento, se encuentran los principios teóricos, encaminados primordialmente a la protección del trabajador; algunos de estos principios son:*

*-- El principio de dignidad (art. 3 LFT) que nos marca que el trabajo es un derecho y un deber social, además de que no es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico respetable para el trabajador y su familia. Dentro de este punto también existe el derecho de estabilidad, es decir, el trabajador goza de tener alguna causal para ser o no ser despedido.*

*-- El principio de vitalidad, es el que protege la vida del trabajador, por ejemplo,*

concesión de vacaciones, prestaciones, horario de trabajo, salud, indemnización por accidente de trabajo, etc.

-- El precepto de libertad, esto es, la voluntad de aceptar un trabajo u oficio que quiera, siempre y cuando sean lícitos (art. 5o. const. y 4o. LFT).

-- El principio de Dotación, nos dice que el trabajo debe de dotar de todos los medios indispensables para la subsistencia, del trabajador.

-- El principio de Igualdad, (art.1o. const.) que nos dice todos los ciudadanos gozamos de las mismas garantías. Esto es, "a trabajo igual salario igual", no importando raza, sexo, ni condición social. Existe desigualdad, en caso de los menores de 16 años, prestaciones de mujeres embarazadas.

-- Principio de Nivelación o Igualdad en factores de la producción, como la huelga, en la que se equilibran los factores de la producción; reparto de utilidades, salario mínimo.

-- Y finalmente el principio de Producción, esto en base de que los patrones tienen a su mando el trabajo de sus trabajadores. Cuando existe exceso de producción se da el paro, que es "la suspensión temporal, parcial o total del trabajo como resultado de una coalición de patronos". (14). Por la contraparte existe el derecho de huelga que es. "la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores" (15).

Es pues, el derecho del trabajo, el resultado de los capítulos de nuestra historia. pero

(14) DE PINA VARA, Rafael. DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Edt. Porrúa. p. 377.

(15) Ibidem. p. 293.

*a la vez, es la afirmación de identidad nacional y justicia social.*

### **3.3.3 Legislación Federal del Trabajo Burocrático.**

*Como ya sabemos el artículo 123 constitucional que protege al trabajador, se divide en dos apartados: el "A" que rige las relaciones laborales entre trabajadores y patrones en general, y el "B" que establece las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores.*

*Tanto el primer apartado como el segundo, consagran en lo general los mismos principios, aunque también establece aspectos propios de esta relación de trabajo. Este ordenamiento, contiene las garantías sociales mínimas de los empleados públicos, es decir, sus derechos sociales; establecidos por el apartado B del artículo 123 de la Constitución.*

## **CAPITULO IV**

### **PANORAMA GENERAL DE LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA FRENTE AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO**

#### **4.1 El Derecho Mexicano del Trabajo frente a las legislaciones laborales de Estados Unidos y Canadá TLC.**

*El presente capítulo nos presentará de manera muy general, algunos de los aspectos más relevantes en cuanto a la situación jurídica laboral del trabajador en México.*

*Sabemos que el derecho del trabajo debe basarse principalmente en tres principios:*

- respeto mutuo de derechos entre patrones y trabajadores.*
- comprensión recíproca de necesidades y,*
- coordinación técnica de esfuerzos.*

*Esto es, se debe tener bien delimitados tanto los derechos de trabajadores y patrones, así como las obligaciones de los mismos; es necesario una comprensión recíproca de sus necesidades.*

*Es necesario cuestionarse algunas cosas en cuanto al trabajador mexicano, como por ejemplo: ¿Qué anhela el trabajador siempre y en última instancia? La respuesta es triste, pero real; todos los trabajadores quieren ganar más y trabajar menos. Desgraciadamente, esta situación se presenta en muchos lugares, pero sobre todo en nuestro país. El Trabajador mexicano está acostumbrado a trabajar por jornada y no por objetivo, así que además de muchos otros factores, éste cumple con la jornada y no con el objetivo, que es la meta primordial.*

*Otra de las interrogantes es ¿Qué es lo que el patrón desea siempre y en última instancia? Obviamente el patrón siempre quiere más utilidad por el riesgo de su capital invertido, lo cual además de ser justo, es equitativo.*

*Con base a las pretensiones de ambas partes, pensamos que nuestro país debe de tener en cuenta los siguientes puntos para que pueda cumplir con los compromisos que crea un Acuerdo de Libre Comercio, con países que nos llevan tanto adelanto, es decir, Estados Unidos y Canadá:*

*1. El patrón deberá entender que pagándole bien a sus trabajadores, estos le van a producir artículos de mejor calidad. Es preferible tener pocos trabajadores pero bien pagados, que muchos con salarios de miseria.*

*2. También el patrón tiene que poner minuciosa atención en cuanto a la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, es decir, se capacita a un trabajador para que ascienda a un puesto de jerarquía superior y se le adiestra para que se perfeccione en el puesto que desempeña.*

*3. Otro punto, sería poner un poco más de atención en cuanto al sistema vacacional, hay muchos días de vacaciones con una prima vacacional que no es equitativa.*

*4. El aguinaldo es otro punto importante, ya que nuestros trabajadores reciben a fin de año 15 días de salario, y la verdad es muy poco.*

*5. El reparto de utilidades es un aspecto que preocupa también, pues es fácil defraudar al fisco, y no presentar utilidades. Podría suplirse este derecho por un bono por una cierta cantidad anual.*

*6. Los contratos colectivos de trabajo, se deben revisar a principios de cada año, porque así las necesidades del trabajador serán cumplidas.*

*7. El Sindicalismo, es otro punto relevante. Se debería lograr un equilibrio entre*

*trabajadores y patronos.*

**8.** *Con la entrada del Tratado de Libre Comercio, tenderán a desaparecer las "Cláusulas de exclusión de ingreso y de separación".*

**9.** *En materia de huelgas, deben suprimirse algunas limitaciones a empresas.*

**10.** *El mejor instrumento para disminuir las controversias laborales del futuro, deberá ser la Conciliación.*

*Finalmente, presentaremos una comparación entre nuestros derechos laborales y los de Estados Unidos y Canadá. Es importante recalcar, que aunque los tres países son Estados Federales, sus constituciones tratan en forma distinta la cuestión de la jurisdicción en materia laboral. En Canadá, la legislación laboral es principalmente una responsabilidad provincial. Sin embargo, en Estados Unidos, la autoridad primaria en cuanto a la ley del trabajo reside en el gobierno federal, y se basa en la facultad del Congreso para regular el comercio interestatal. Con respecto a México, si bien se trata de una República Federal compuesta de 31 estados y un Distrito Federal, la ley laboral es exclusivamente de jurisdicción federal, y se aplica en todo el país.*

#### **4.1.1 El Derecho del trabajo en Estados Unidos.**

*Estados Unidos de América, pertenece a la familia del Common Law (derecho consuetudinario). Es decir, tiene la misma concepción del derecho que los ingleses y en términos generales en ambos países tienen las mismas divisiones del derecho, utilizan los mismos conceptos y tienen idéntica concepción de la norma jurídica.*

*Para el jurista estadounidense, el derecho se presenta bajo la forma de un derecho jurisprudencial. En general, el derecho estadounidense tiene una estructura análoga al derecho inglés; sin embargo, existen grandes diferencias de estructura entre estos dos derechos. Como por ejemplo, la distinción, que no existe en Inglaterra, entre derechos federales y derechos de los Estados.*

*En Estados Unidos, como en todo estado federal, se plantea un problema fundamental que consiste en señalar cuales serán las atribuciones respectivas de las autoridades locales y de las federales.*

*Para poder darnos cuenta de las relaciones existentes entre el derecho federal y los derechos de los estados, no basta considerar el principio constitucional o ver en qué materias puede legislar el Congreso, sino que es necesario ver el derecho desde su punto de vista. Para los estadounidenses el derecho es de naturaleza jurisprudencial, en donde el derecho sustantivo está constituido por un cuerpo de derecho no escrito que se encuentra en las normas jurídicas declaradas por los tribunales de justicia, y en los principios que se derivan de las mencionadas normas jurisprudenciales.*

*La Constitución de Estados Unidos no crea explícitamente un cúmulo de leyes laborales.*

*Sino que se fundamenta en los principios de libertad individual que aseguran los derechos fundamentales a todas las personas. Estos derechos, a su vez, proporcionan un núcleo del que se derivan los derechos de los trabajadores en Estados Unidos, el Derecho laboral estadounidense, es ebrumadoramente estatuario.*

*A continuación, analizaremos un poco, como se encuentra la situación laboral en Canadá. Para que así, finalmente se haga una comparación en los aspectos más*

relevantes, entre las tres legislaciones.

#### **4.1.2 El Derecho del Trabajo en Canadá.**

Canadá se encuentra dividido en 10 provincias, en donde existen tanto el Código de Napoleón como el Common Law inglés.

La diferencia existente entre México y Canadá es exactamente la misma que existe entre un país del Tercer Mundo y otro del Primer Mundo. Por eso, como dije anteriormente, es un gran compromiso el de este acuerdo, ya que nuestro país debe poner de su parte y mejorar para salir adelante.

El salario mínimo es aproximadamente de cinco dólares canadienses por hora y no hay discriminación ni por sexo ni por religión ni por razones étnicas. La vida en Canadá es más cara que en Estados Unidos aunque su moneda sea más barata. El cambio con el dólar es de un 15%, es decir, por cada dólar americano se paga un dólar con 15 centavos canadienses. También en Canadá hay huelgas muy importantes, ya que existen sindicatos de gran fuerza económica y social.

Otro aspecto, es que a los 50 años, ya todos están jubilados.

En Canadá se paga salario por hora, como ya se ha dicho y sólo se trabaja 40 horas a la semana. En general, el derecho de trabajo canadiense no es protector del trabajador, sino coordinador de los factores de la producción.

Los sueldos promedio en Canadá, son de 32.00 dólares estadounidenses por día. En consecuencia, podemos apreciar que los sueldos promedio del bloque de América

son muy diferentes a los sueldos del bloque de la Costa del Pacífico y de México.

E.U.	36.00 dls. por día o sea	4.54 dls. p/hora
Corea	20.00 dls. por día o sea	2.50 dls. p/hora
Japón	32.47 dls. por día o sea	4.06 dls. p/hora
Taiwan	24.00 dls. por día o sea	3.00 dls. p/hora
México	4.30 dls. por día o sea	0.54 dls. p/hora

#### 4.1.3 Cotejo entre las tres naciones (México, Estados Unidos y Canadá).

Este punto resume aspectos relevantes de la legislación laboral en Canadá, Estados Unidos y México. Ampara los campos principales de la ley laboral, particularmente las relaciones industriales, las normas de empleo, la seguridad y salud ocupacionales y la compensación de los trabajadores.

Cabe señalar que para nuestro país es importante preservar los derechos y las conquistas obreras, aunque esto no signifique que algunos preceptos a raíz de la competencia con los otros dos países no puedan ser modificados o renovados, para así ayudar a mejorar las condiciones de vida del trabajador. Se debe de iniciar o procurar un progreso que tienda a la homologación de la política laboral de los tres países.

#### 1. Relaciones Industriales:

##### a) Adquisición de derechos de contratación por los sindicatos.

#### -- CANADA.

En cada jurisdicción, un consejo de relaciones laborales (o en Québec, los

*funcionarios del Departamento del Trabajo) cuenta con la autoridad para autorizar a los sindicatos como representantes de la negociación para grupos específicos de empleados llamados unidades de contratación. La autorización obliga al patrón a negociar colectivamente de buena fé con el sindicato. Se otorga cuando el Consejo está convencido de que la mayoría de los empleados de la unidad son miembros del sindicato o en caso de que el voto haya demostrado que la mayoría lo apoya. En tres provincias (Alberta, Columbia Británica y Nueva Escocia), la autorización no puede realizarse sin el voto de los empleados.*

*-- ESTADOS UNIDOS.*

*El Amparo de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA), cuando el menos 30% de los empleados apoya la solicitud de autorización, se lleva a cabo un voto de representación obligatorio secreto. El voto es precedido por una campaña de elecciones que involucra al patrón y al sindicato solicitante. Durante dicha campaña de elecciones, el patrón puede, si lo desea, empeñarse en convencer a los empleados, para que no apoyen al sindicato. La NRLA contiene disposiciones destinadas a impedir cualquier interferencia inadecuada de la elección de los empleados.*

*-- MEXICO.*

*De conformidad con las leyes mexicanas, un sindicato debe registrarse con las autoridades gubernamentales. Una vez que se cumplen una serie de requisitos (tales como un número mínimo de trabajadores activamente empleados que ha sido fijado en 20, una asamblea en función, la aprobación de los estatutos y la elección de los líderes del sindicato), y a condición de que el propósito del sindicato sea estudiar, mejorar y proteger los intereses de sus miembros (lo que debe de declararse*

*expresamente en sus estatutos), las autoridades están obligadas a otorgar el registro. La decisión de las autoridades registrales no es final. En caso de que no se otorgue el registro, las partes interesadas pueden recurrir a un tribunal de apelaciones para la protección de los derechos otorgados al amparo de la Constitución.*

*Una vez que el sindicato de trabajadores es registrado, el patrón queda obligado a establecer un contrato colectivo con el mismo, si bien este derecho del sindicato está condicionado a que represente a la mayoría de los empleados de una compañía (en el caso de un sindicato de compañía o industrial) o de un ramo (en el caso de un gremio profesional o de oficio). Se presume la existencia de esta mayoría, y el patrón que reclama que ello no es exacto debe probarlo a través de un procedimiento que tiene lugar durante una huelga. Esta comprobación puede obtenerse únicamente después de la convocatoria a huelga, conforme a procedimientos interlocutorios que generalmente toman más de 15 días.*

**b) Condiciones para ejercer el derecho a huelga.**

**-- CANADA.**

*En Canadá, las huelgas están prohibidas mientras subsiste un contrato colectivo. Los conflictos relacionados con la interpretación o aplicación de un contrato son referidos a un arbitraje obligatorio. Cuando no se encuentra en vigor un contrato, las huelgas se permiten únicamente después de cumplir determinadas condiciones. Estas condiciones varían de una jurisdicción a otra, y pueden incluir requerimientos relacionados con el proceso de conciliación o mediación, la realización de una votación de huelga o la notificación al patrón del inicio de un paro de labores.*

-- ESTADOS UNIDOS.

*La Ley Nacional de Relaciones Laborales no prevee una prohibición de huelga durante el periodo de un contrato colectivo; sin embargo, las partes pueden incluir una cláusula de no huelga en su contrato. Ya sea un contrato laboral por tiempo fijo o indefinido, contenga o no una cláusula de reapertura, un sindicato que desea renegociar un contrato modificado o nuevo debe cumplir con determinadas condiciones, como la notificación con 60 días de antelación al patrón, antes de declarar la huelga. Sin embargo, este periodo de "enfrentamiento" se aplica únicamente a huelgas que pretenden cambiar o dar por terminados los contratos y no a huelgas que protestan en contra de prácticas injustas al patrón, condiciones de trabajo peligrosas o subcontratación de trabajo. Las huelgas por práctica laboral injusta pueden ser convocadas sin notificación, así como las huelgas que se refieren a un asunto no amparado por el contrato laboral.*

-- MEXICO.

*La ley prevee que los sindicatos legalmente reconocidos pueden adoptar una acción de huelga después de notificar al patrón a través de la autoridad competente (es decir, la Junta de Conciliación y Arbitraje adecuada) con seis días de antelación para un negocio ordinario, y 10 en el caso de un servicio público. La cuestión debe llevarse ante una Junta de Conciliación y Arbitraje para su conciliación y arreglo. En caso de no obtenerse un arreglo, el sindicato puede convocar a huelga. Los sindicatos no tienen que demostrar que representan a la mayoría de los trabajadores antes de poder declarar una huelga. Como antes se dijo, la ley presume la existencia de la mayoría.*

*Dentro de las 72 horas siguientes al paro de labores, el patrón, los trabajadores*

*afectados o los terceros interesados podrán solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente que declare la invalidez de la huelga por ausencia de propósito legal (es decir, producir un equilibrio económico entre la mano de obra y la gerencia), por falta de una mayoría o por no cumplir con los requisitos de procedimiento. En caso de no establecer una solicitud para declarar no válida la huelga, esta será considerada legalmente válida. Si la huelga es declarada no válida la Junta señalará un plazo de 24 horas para que los trabajadores regresen a las labores a sabiendas de que si no lo hacen habrán quedado terminadas las relaciones patrón - empleado sin responsabilidad para el patrón.*

*Cuando se objeta la mayoría que reclama el sindicato, la prueba se realizará mediante un tipo de referéndum (no por voto secreto) llevado a cabo por la autoridad, en el que los empleados deben declarar si están de acuerdo con la huelga. Los trabajadores que tienen acceso a información confidencial y los trabajadores contratados por la compañía después de la convocatoria a huelga del sindicato no están facultados para votar, mientras que los empleados despedidos después de la convocatoria a huelga sí pueden hacerlo.*

*Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales laborales, previstos en la Constitución, que sesionan permanentemente en todo el país.*

*Existe una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que es responsable del examen de los conflictos federales relacionados con el artículo 123 (A) (XXI) de la Constitución, los cuales incluyen conflictos laborales en industrias tales como textiles, mineras, petroquímicas, metalúrgicas y de de acero, de hidrocarburos, automóviles, productos farmacéuticos, papel, emparadoras y enlatadoras de alimentos y ferrocarriles.*

*Los conflictos que no son de naturaleza federal son atendidos por las Juntas de*

*Conciliación y Arbitraje locales en el Distrito Federal o los estados. Las Juntas incluyen representantes del patrón, de la fuerza laboral y del gobierno*

*La ley no impide la renegociación voluntaria del contrato colectivo en cualquier momento. Sin embargo, la renegociación es obligatoria después de que un contrato ha operado durante un periodo determinado. En términos generales, el contrato colectivo como un todo debe ser revisado cada dos años, y el aspecto salarial debe ser revisado sobre una base anual. La falta de cumplimiento con el contrato colectivo por parte del patrón es causa de huelga legal siempre y cuando se cumplan todos los requisitos.*

*c) Sustituciones de huelga y reinstalaciones de empleados en huelga.*

*- CANADA.*

*En todas sus jurisdicciones, excepto Quebec, la legislación no prohíbe el uso de sustitutos temporales durante una huelga legal. En Quebec, está prohibido utilizar cualquier tipo de empleados de sustitución, a excepción del personal de supervisión en establecimientos afectados por un paro de laborales.*

*La relación de empleo continúa durante el conflicto laboral. Además, la mayoría de las jurisdicciones cuentan con una legislación específica que proporciona protección a los empleados que desean volver a sus puestos después de una huelga o un paro legal. Por ejemplo, Alberta, Manitoba, Ontario y Quebec cuentan con una legislación que prevee que en dichas circunstancias el patrón está obligado a reinstalar a los trabajadores afectados, salvo que pueda aparecer una razón buena y suficiente para no hacerlo (por ejemplo, la terminación legal de la relación de empleo o la discontinuación del tipo de trabajo realizado por los empleados antes del paro*

de labores). En Alberta y Ontario, los empleados deben realizarse dentro de determinado período después del fin de la huelga o paro, en tanto que en Ontario debe realizarse dentro de los seis meses siguientes al inicio de la huelga. En la práctica, en todas las jurisdicciones los empleados normalmente son reinstalados después de una huelga o paro legal salvo que sus empleos hayan sido discontinuados por razones económicas.

– ESTADOS UNIDOS.

De conformidad con la Ley Nacional de Relaciones Laborales, los trabajadores comprometidos en una huelga legal conservan sus estatus de empleados. Sin embargo, se permite el uso de sustitutos temporales o permanentes dependiendo de las circunstancias.

Los empleados que declaren una huelga debido a una práctica laboral injusta de su patrón (por ejemplo, el despido de un empleado basado en la discriminación) tienen derecho a la reinstalación al término de la huelga aunque ello requiera el despido de los sustitutos de huelguistas. Esto no se aplica en caso de que los empleados hayan en alguna forma perdido el derecho a la reinstalación, por ejemplo, el incurrir en mala conducta grave.

Cuando una huelga obedece únicamente a razones económicas y se sustituye a los empleados en huelga, los huelguistas cuentan con derechos legales de reinstalación limitados. Los sustitutos de huelga no necesariamente deben ser despedidos para poner empleos a disposición de los huelguistas que retoman. A menos de que hubiera sido negociado un convenio de regreso al trabajo, los huelguistas "por razones económicas" únicamente tendrán derecho a la reinstalación si existen empleos disponibles.

- MEXICO.

*Cuando una huelga se conforma a derecho, resulta ilegal tratar de sustituir o en realidad sustituir a los huelguistas antes que la discrepancia se haya conciliado. La única excepción a esto es cuando deben proporcionarse servicios de vigencia durante la huelga. Adicionalmente, cuando una huelga ha sido declarada legal por la mayoría de los trabajadores de una empresa, resulta ilegal que un grupo minoritario trate de regresar al trabajo o continúe trabajando.*

*La Junta de Conciliación y Arbitraje tiene facultades para determinar el número de trabajadores esencial para la continuación de labores, cuya supervisión pondría seriamente en peligro la seguridad de personas y la conservación de instalaciones, maquinaria y materias primas.*

*Cuando las partes llegan a un acuerdo, los empleados tienen derecho a la reinstalación; además constituye práctica darles el 50% de los salanos caídos durante la huelga.*

d) Seguridad Sindical.

- CANADA.

*La legislación de Canadá no prohíbe contratos "a puertas cerradas" ni cualquier otro tipo de disposiciones de seguridad que requieran la membresía sindical como condición del empleo.*

*En una jurisdicción. Saskatchewan, por ley resulta obligatoria una cláusula de seguridad sindical. A solicitud de un sindicato de ramo que represente una mayoría de empleados en una unidad de negociación, el contrato colectivo debe contener una*

*cláusula que declare que cada nuevo empleado debe solicitar su membresía al sindicato dentro de los 30 días después de su contratación y conservarla como condición del empleo.*

*Todas las jurisdicciones protegen a los empleados frente a la pérdida del empleo al amparo de disposiciones de seguridad sindicales, cuando se les haya negado injustamente la membresía del sindicato.*

*Ontario, Quebec y Saskatchewan cuentan con legislación que dispone la deducción obligatoria de cuotas sindicales regulares de los salarios de cada empleado de una unidad negociadora. A nivel federal, así como en Columbia Británica, Terranova, Ontario y Saskatchewan, esta legislación aplica a solicitud del sindicato del ramo en cuestión; en Columbia Británica se aplica únicamente durante las negociaciones para la concertación del primer contrato colectivo. En las provincias que no cuentan con legislación para la deducción obligatoria de cuotas sindicales de los sueldos de todos los empleados de una unidad negociadora (Alberta, Nueva Brunswick, Nueva Escocia y la Isla Príncipe Edward), puede encontrarse sostenida una disposición similar en un contrato colectivo.*

#### — ESTADOS UNIDOS.

*Conforme a la Ley Nacional de Relaciones Laborales los patrones no pueden establecer un convenio de contratación preferencial o a puertas cerradas, pero bajo ciertas condiciones se permiten otros tipos de contratos de seguridad sindical. Una de las condiciones es que el contrato se atenga a cualquier ley estatal que prohíba, o más estrictamente resulte, la membresía obligatoria en un sindicato como condición del empleo.*

*No se permite el despido de un empleado por falta de membresía en un sindicato de*

ramo, salvo que la membresía esté disponible para ella en los mismos términos y condiciones generalmente aplicables a otros miembros y sea negada o dada, por terminada por falta de pago de las cuotas periódicas o de las cuotas de inscripción uniformemente requeridas.

Un contrato de seguridad sindical que requiera el pago de cuotas y derechos sindicales de todos los empleados amparados por un contrato colectivo resulta permisible al amparo de la Ley Nacional de Relaciones Laborales. Sin embargo, conforme a esta legislación una ley estatal puede prohibir dicho contrato dentro del estado incluso para patrones de jurisdicción federal.

Hasta ahora, 21 estados (principalmente en el sur y suroeste de Estados Unidos) han promulgado leyes de "derechos al trabajo" que prohíben, o más estrictamente reglamentan, los contratos de conservación de membresía permitidos por dicho ordenamiento. La mayor parte de los estados con este tipo de leyes prohíben también la deducción obligatoria de las cuotas sindicales.

En los estados en que se tolera la deducción obligatoria de cuotas sindicales, no se permite que un sindicato de ramo gaste, a despecho de las objeciones de empleados no miembros que pagan cuotas, fondos recolectados por estos para actividades que no están relacionadas con la negociación colectiva, como por ejemplo el apoyo a una causa política.

-- MEXICO.

De conformidad con la ley mexicana, en un contrato colectivo se puede estipular que el patrón contratará únicamente a trabajadores que sean miembros del sindicato titular del contrato, también se puede estipular que el patrón despedirá a los

trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato. Con respecto a la expulsión de un trabajador, las leyes señalan el procedimiento de sindicato a seguir: declarar los motivos y razones expresas, organizar una asamblea sindical adhoc, garantizar el derecho a audiencia, defensa y evidencia ante la asamblea.

En la práctica, los contratos colectivos normalmente proveen "puertas cerradas", lo que significa que los trabajadores deben afiliarse al sindicato para conservar el empleo. En caso de que un patrón así lo haya convenido en el contrato colectivo, debe deducir cuotas sindicales regulares de los salarios de los trabajadores. Esta es una deducción legalmente autorizada, que no requiere del consentimiento individual del empleado; es suficiente con que éste sea miembro del sindicato.

En caso de no existir "puertas cerradas", no es necesario que paguen cuotas los empleados que no sean miembros del sindicato con el que se estableció el contrato colectivo, lo que significa que resultaría ilegal deducirlos aunque otros empleados amparados por el mismo contrato colectivo sí paguen cuotas sindicales.

## 2. Normas de Empleo.

### a) Salarios Mínimos.

#### - CANADA.

En Canadá, a excepción de Manitoba y Nueva Brunswick, las diversas leyes y reglamentos no especifican cómo ha de determinarse el salario mínimo. La Ley de Normas de Empleo de Manitoba prevee que al recomendar una tarifa de salario mínimo, el Consejo de Salarios Mínimos "tomará en consideración y se guiará por el costo que tenga para un empleado la adquisición de las necesidades vitales y la salud". Además la Ley de Normas de empleo de Nueva Brunswick, provee que al

asesorar sobre la tarifa de salario mínimo, el Consejo de Salarios Mínimos debe tomar en cuenta "los efectos sociales y económicos de las tarifas de salarios mínimos en la provincia, y cualquier incremento en el costo de la vida (desde cualquier orden o reglamentación previa con respecto al costo para un empleado de la adquisición de sus necesidades vitales, incluyendo, aunque no exclusivamente, el alojamiento, la alimentación, el vestido, el transporte, el cuidado de la salud y suministros), las condiciones económicas dentro de la provincia y el concepto de un retorno razonable sobre la inversión privada". Los salarios mínimos provinciales varían entre 4.25 (Terranova) y 5.97 dólares canadienses por hora (territorio de Yukón). Las tarifas horarias en Quebec y Ontario han sido fijadas respectivamente un 5.30 y 5.40 dólares canadienses desde el 1o. de Octubre de 1990. Determinadas jurisdicciones aplican tarifas inferiores a empleados jóvenes, empleados domésticos que normalmente reciben gratificaciones y trabajadores agrícolas. La legislación federal prevee un salario mínimo de 4.00 dólares canadienses por hora. Los apéndices pueden estar exceptuados de las disposiciones de salarios mínimos, a condición del cumplimiento de determinadas condiciones.

#### — ESTADOS UNIDOS.

El salario mínimo establecido por la Ley de Normas Laborales Justas de 1938 (FLSA) (conforme enmienda), representa la tarifa que se considera esencial "para el mantenimiento de un estándar mínimo de vida". En 1969, el salario mínimo fue elevado por vez primera en 12 años de 3.35 a 3.80 dólares por hora, con vigencia a partir del 31 de Marzo de 1990, y el 1o. de Abril de 1991 fue aumentado a 4.25 dólares por hora. Este salario mínimo aplica a todos los empleados que no se encuentran exentos o que no califican para salarios por debajo del mínimo. Cualquier negocio que tenga ventas anuales totales o un volumen de negocios de menos de 500 000 dólares se encuentra exento de los nuevos requerimientos de salarios

mínimos. Sin embargo, ningún patrón de negocios menor podrá reducir los salarios por debajo del salario mínimo anterior de 3.80 dólares por horas. Las profesiones no amparadas por el salario mínimo incluyen: determinados vendedores, empleados ejecutivos, administrativos y profesionales, empleados de la radio y la televisión, empleados de hoteles, moteles y restaurantes y trabajadores domésticos.

Se podrá pagar un salario especificado por debajo del mínimo a las siguientes clases de empleados: principiantes, aprendices, mensajeros, trabajadores impedidos, estudiantes, empleados en establecimientos de menudeo o servicio, en la agricultura o en instituciones de la educación, así como a los empleados en las Islas Vírgenes y en la Samoa americana. Además, el nuevo salario mínimo de 3.80 dólares aplica ahora en Puerto Rico a trabajadores de determinadas industrias.

-- MEXICO

La Constitución mexicana garantiza a los trabajadores un "salario mínimo establecido racionalmente suficiente para satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales ordinarias de un trabajador y proveer la educación obligatoria de los hijos". También prevee que los salarios mínimos pagados a los empleados deben ser generales u ocupacionales. Los primeros aplicarán en las áreas geográficas por determinar; los segundos aplicarán a las diferentes ramas de la economía, o las ocupaciones, ramos o trabajo especial. El salario mínimo es fijado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, un grupo tripartita compuesto por los representantes de las empresas, los trabajadores y el gobierno. Con el propósito de determinar el salario mínimo ha sido dividido en tres regiones, en cada una de las cuales el salario mínimo varía.

El salario mínimo diario general actual (para trabajadores no capacitados) en las

mayores industrias de México ubicadas en la zona A es de N\$14.27. La zona A comprende la mayor parte de los estados del norte (incluyendo las zonas de procesamiento para la exportación), el Distrito Federal y el área metropolitana y otros municipios de diferentes estados.

Los salarios mínimos de las zonas B y C se encuentran ligeramente por debajo de los de la zona A, el B es de N\$13.25 y el C de N\$12.05.

La zona B incluye Monterrey, Guadalajara y otras ciudades y la zona (C cubre el resto del país). El salario mínimo en el Distrito Federal en 1993 es de N\$14.27 pesos diarios.

Los salarios mínimos se sujetan a una prima del 50 - 60%, para prestaciones obligatorias establecidas por la ley, tales como participación de utilidades (fijada al 10% de las utilidades antes de impuestos desde 1985 y revisada aproximadamente cada 10 años por la Comisión Nacional para la Distribución de Utilidades que incluye representantes de patrones y empleados), y un bono de Navidad de 15 días de paga. Las compañías deben también contribuir con una suma igual al 5% de la nómina al Instituto Nacional de la Vivienda para los trabajadores establecido en 1972. Una publicación de 1988 indica que estas prestaciones no salariales amparan alrededor de un tercio de la población trabajadora de México, principalmente la del sector urbano formal (Van Liemt, Gijbert, Bridd the gap: industrializing countries and the changing international division of labour, ILO, Ginebra, 1988).

b) Horas de trabajo y paga por tiempo extra.

-- CANADA.

La legislación sobre horas de trabajo y tiempo extra varía de una jurisdicción a otra.

Por ejemplo, el Código de Trabajo de Canadá señala un día normal de trabajo de 40 horas. Columbia Británica tiene las mismas normas, en tanto que Ontario y Quebec han normalizado la semana de trabajo de 44 horas. Alberta señala una norma de ocho horas diarias y 44 horas a la semana. Además, nivel federal y en algunas jurisdicciones provinciales se ha fijado el máximo de horas de trabajo por día y/o por semana. La jurisdicción federal ha fijado el máximo de ocho horas de trabajo de 98 horas a la semana. Ontario cuenta también con una semana de trabajo de 48 horas y con un día de trabajo de ocho horas de trabajo de un empleado deben limitarse a un periodo de 12 horas consecutivas por día. Quebec no fija máximo de horas de trabajo.

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

Todas las jurisdicciones prevén exclusiones a las horas de trabajo y al pago de tiempo extra: las más comunes consideran a los gerentes, determinados empleados profesionales, estudiantes, domésticos, pescadores y trabajadores agrícolas.

Todas las jurisdicciones provinciales cuentan con una variedad de estatutos que fijan una edad mínima para emplear a personas sin la protección especial que se da a trabajadores jóvenes. La edad varía por provincia pero se fija generalmente entre los 15 y los 18 años. Normalmente, el empleo de una persona por debajo de esta edad mínima se prohíbe o sujeta a restricciones prescritas. La jurisdicción federal no previene una edad mínima absoluta para un empleo, pero fija condiciones bajo las cuales puedan ser contratadas personas de menos de 17 años en empresas federales.

-- ESTADOS UNIDOS.

*La ley federal nos fija un máximo de horas para la mayor parte de los trabajadores, aunque estipula que las tarifas de horas extras se deben pagar por el trabajo que exceda las 40 horas durante una semana de trabajo. Los trabajadores amparados pueden ser empleados por cualquier número de horas por día o por semana, en tanto que se les pague una vez y media la tarifa regular por hora extra. Las exenciones incluyen a los transportistas aéreos, los marinos, los trabajadores de radio y televisión, determinadas categorías de trabajadores agrícolas, conductores de taxis, sirvientes domésticos, policías, bomberos y empleados forestales. En la medida en que la Ley Federal aplique, el empleo de un niño es ilegal si el niño se encuentra por debajo de la edad mínima prescrita por la ley o los reglamentos expedidos al amparo de la ley. En términos generales la Ley Federal estipula que es ilegal dar empleo a un niño menor de 14 años en cualquier ocupación (distinta de la agricultura). Para niños mayores de 14 años la ley y los reglamentos señalan las edades mínimas requeridas para distintas ocupaciones. Una vez que un niño alcanza la edad de 18 años, se emplea deja de estar restringido por la Ley. Se deben respetar las leyes estatales y federales que dan a los niños mayor protección que la Ley federal, pues nada de lo contenido en esta ley sobreesee o nulifica normas más altas fijadas por otras leyes.*

-- MEXICO.

*Por ley, la semana normal de trabajo es de seis días de ocho horas. La ley prevee, sin embargo, un periodo de trabajo máximo de siete horas para la jornada nocturna combinada. El tiempo extra se sujeta a la aceptación por parte de los trabajadores y se paga a dos veces la tasa normal para las primeras nueve horas por semana y a tres veces la tasa normal después de éstas. Por cada periodo de seis días de trabajo, el trabajador tiene derecho a un día de descanso íntegramente pagado. En el caso de*

que se requiera que el empleado trabaje el domingo, su día normal de descanso, le será pagada una prima adicional del 25% sobre su salario normal.

Aunque en años recientes algunos sindicatos han negociado la semana de 40 horas, sigue prevaleciendo la semana de 48 horas. A manera de excepción, algunas veces se suele reducir en la industria privada a 45 horas. En el sector público, como resultado de un decreto presidencial, la norma es la semana de 40 horas. La edad mínima para un trabajador es de 14 años. Los empleados entre los 14 y 16 se consideran menores y únicamente pueden ser empleados en condiciones especiales siempre y cuando se vigile su bienestar físico y moral. Además, aplican reglas de trabajo de horas especiales para este grupo de edad. Las horas trabajadas no pueden exceder de 36 por semana, y el tiempo extra queda prohibido; el día de trabajo debe dividirse en dos períodos de tres horas, con una hora de descanso entre ellas cuando menos; no pueden trabajar en domingo u otros días festivos obligatorios; y tienen derecho a cuando menos 18 días de vacaciones por año. Los trabajadores entre los 16 y los 18 años no pueden realizar jornadas nocturnas en establecimientos industriales.

c) Días Festivos con goce de sueldo.

- CANADA.

El número de días festivos obligatorios a que tiene derecho un empleado varía de una jurisdicción a otra. La jurisdicción federal, Alberta, Columbia Británica, Saskatchewan y los dos territorios contemplan nueve días festivos obligatorios con goce de sueldo, Ontario ocho, Manitoba y Quebec siete, Nueva Brunswick seis, y Terranova, Nueva Escocia y la Isla Prince Edward cinco. La mayor parte de las jurisdicciones establecen determinadas condiciones o prerrequisitos para tener

derecho a los días festivos especificados con goce de sueldo, como por ejemplo, un número mínimo de días de empleo con el mismo patrón. La paga de un día festivo trabajado, consiste en términos generales, en la paga regular del empleado más una prima de la tarifa de tiempo y media hora por cada una de las horas trabajadas ese día. Algunas jurisdicciones prevén que en lugar del pago de tasa de prima, el patrón puede dar al empleado otro día libre con paga.

-- ESTADOS UNIDOS

La Ley Federal no crea un derecho de pago por tiempo no trabajado. Sin embargo, los empleados con frecuencia reciben paga por tales ausencias de conformidad con los términos de su contrato de empleo. Cuando se ha establecido un convenio en relación con el goce de sueldo por días festivos no trabajados prevalece en forma creciente incluso fuera del contexto de los contratos colectivos. Estos días festivos incluyen: Navidad, el 4 de Julio, el Día de Gracias, Año Nuevo, Memorial Day y el Día del Trabajo.

Las leyes estatales que reglamentan los días festivos proporcionan una lista de días especiales reservados para las celebraciones públicas, el luto o la acción de gracias en que los empleados no trabajan pero tampoco gozan de sueldo. Las leyes dejan a los empleados o sus sindicatos negociar el beneficio de la paga con su patrón. El número de días festivos estatales va de siete a 19. La mayoría de los estados tienen entre 11 y 14 días festivos designados.

-- MEXICO

La Ley Federal del Trabajo otorga siete días festivos pagados anualmente, además del día de toma de posesión cada seis años. En los casos en que se requieran los

servicios de un empleado en cualquiera de los días festivos, él o ella deben recibir paga doble por el servicio prestado, además de su salario regular por el día obligatorio de descanso.

d) Vacaciones anuales pagadas.

- CANADA.

En todas las jurisdicciones salvo Saskatchewan, los empleados tienen derecho a dos semanas de vacaciones anuales pagadas por año completado en el empleo. En Saskatchewan, se otorgan tres semanas después de 10 años. En la mayor parte de las demás jurisdicciones se otorga una tercera semana después de un cierto número de años de empleo continuo con el mismo patrón.

- ESTADOS UNIDOS.

Ni las leyes federales ni las estatales contienen disposiciones en relación con vacaciones pagadas. Así, el otorgamiento de vacaciones con o sin sueldo depende de las condiciones de trabajo negociadas y con frecuencia a discreción del patrón.

- MEXICO.

La ley establece que los trabajadores tienen derecho a seis días de vacaciones después de un año de servicio con el mismo patrón. El permiso de vacaciones aumenta dos días por cada año adicional de servicio, hasta un máximo de 12. La Ley Federal del Trabajo declara que por cada cinco años de servicio, se agregarán dos días adicionales de vacaciones. La Suprema Corte ha interpretado esta disposición de manera que los primeros cinco años cuentan a partir de la fecha de la contratación, esto significa que después de cinco años de servicio, los empleados

*tienen derecho a 14 días de vacaciones; después de 10 años tienen derecho a 16 días y así sucesivamente.*

*Los empleados deben recibir el pago de un bono de vacaciones equivalente al 25% del sueldo a que tienen derecho durante sus vacaciones.*

*Con frecuencia, los contratos colectivos establecen vacaciones más prolongadas y agregan dos o tres días más a los periodos que señala la Ley. Ocasionalmente (por ejemplo, en el contrato colectivo de los empleados del Instituto Mexicano del Seguro Social), las vacaciones pueden ser mucho más largas (como mínimo dos periodos anuales de 10 días laborales, que aumentan gradualmente hasta un máximo de 15 días para cada periodo).*

*e) Permiso por maternidad.*

*- CANADA.*

*En términos generales, la legislación de permiso por maternidad en Canadá prevee que una empleada embarazada tendrá derecho a un permiso de ausencia sin sueldo durante 17 semanas. A excepción de Columbia Británica y Quebec, se encuentra establecido el derecho al permiso por embarazo al término de un periodo especificado con el patrón.*

*En algunas provincias y uno de los territorios este periodo rebasa las 17 semanas, y llega hasta las 20 semanas en el caso de los territorios del noroeste. Una empleada normalmente tiene derecho a la reinstalación en el mismo puesto, o en puesto comparable, con sueldo y prestaciones no menores a las acumuladas antes del permiso.*

*La mayor parte de las provincias y territorios cuentan con disposiciones que otorgan permiso sin goce de sueldo a la colocación en adopción de un niño. Algunas jurisdicciones otorgan además permiso sin goce de sueldo al padre. Por ejemplo, el código laboral canadiense prevee un permiso adicional de 24 semanas de cuidados al niño, disponible para cualquiera de los padres, en caso ya sea de alumbramiento o adopción.*

*En Manitoba existe un permiso de adopción de hasta de 17 semanas para cualquiera de los padres; en Ontario, los padres naturales o adoptivos tienen derecho a 18 semanas de permiso de padres, y en Quebec se cuenta con 34 semanas de permiso para cada uno de los padres.*

*El Programa Federal de Seguro de Desempleo, prevee prestaciones de permiso de 60% de ingreso asegurables hasta un máximo especificado, durante 15 semanas del permiso de maternidad y 10 semanas del permiso a padres y de adopción. Este último puede ser dividido entre los padres si lo consideran adecuado.*

— ESTADOS UNIDOS.

*En Estados Unidos no existe legislación de permiso de maternidad. Estas prestaciones, en consecuencia, dependen de las condiciones laborales negociadas y con frecuencia se encuentra a discreción del patrón. Sin embargo, en virtud de que el título VII de la Ley de Derechos Civiles Americanos prohíbe la discriminación del embarazo, cualquier permiso por enfermedad, prestación de incapacidad, seguro de salud o cualquier otro tipo de beneficio relacionado con la salud ofrecido por un patrón debe extenderse a una mujer durante el tiempo en que se encuentra incapacitada para trabajar en virtud del embarazo. Estos beneficios, en caso de ofrecerse, con o sin sueldo, no pueden ser negados a una mujer en razón de su*

embarazo. Además, cinco estados (Nueva York, Nueva Jersey, Rhode Island, California y Hawaii), así como Puerto Rico, han adoptado leyes de incapacidad a nivel estatal que van más allá del rango usual de las leyes de compensación a trabajadores y proporcionan determinadas prestaciones de incapacidad a una empleada embarazada durante el tiempo en que se encuentra impedida para trabajar en virtud de su embarazo. Finalmente, una orden ejecutiva garantiza que los patrones que establecen contratos con el gobierno federal no discriminen en virtud de raza, color, religión, sexo o nacionalidad de origen. La discriminación por razones vinculadas con el embarazo se ha considerado como una discriminación basada en el sexo.

— MEXICO.

La Constitución Mexicana otorga a empleadas embarazadas 12 semanas de permiso de maternidad (seis semanas antes y seis semanas después del parto) con goce de salario completo amparado por el sistema de la seguridad social. Cuando una empleada no se encuentra asegurada, el patrón está obligado a pagar la prestación. En caso de enfermedad, es posible obtener un permiso adicional de hasta nueve semanas. La empleada recibe entonces el 50% de su salario normal que será también amparado por el sistema de la seguridad social. Existen disposiciones especiales para proteger la salud de la mujer y del hijo durante el embarazo y el periodo de lactancia. Durante el periodo de la lactancia, las mujeres tienen derecho a dos interrupciones adicionales de media hora cada día, con goce de sueldo completo, para alimentar a su hijo. De conformidad con la Ley Federal del Trabajo, el Instituto Mexicano del Seguro Social proporcionará servicios de guarderías al igual que el ISSSTE; cuyos fondos son dotados por los patrones a través de deducciones de nómina del 1%, aún cuando éstos no empleen mujeres.

### 7) Salario Igual.

#### -- CANADA.

En 1972, Canadá ratificó la Convención ILO 100 relativa a la "remuneración igual por trabajo de igual valor". Desde entonces, todas las jurisdicciones canadienses han promulgado alguna forma de legislación de paga equivalente, paga igual por trabajo igual. Las leyes de Quebec (Carta de Derechos Humanos y Libertades), el Territorio de Yukón y el Parlamento de Canadá (Ley de Derechos Humanos Canadiense) prevén también paga igual por trabajo de igual valor. La Ley de Derechos Humanos canadiense aplica a todos los trabajos y empresas federales, compañías que caen bajo la jurisdicción federal y el servicio público federal.

De conformidad con esta legislación, resulta práctica discriminatoria que un patrón establezca y conserve diferencias salariales entre empleados masculinos y femeninos ocupados en el mismo establecimiento y que realizan trabajo equivalente. Los criterios aplicados para fijar el valor del trabajo son un compuesto de la habilidad, el esfuerzo y la responsabilidad requeridos para la ejecución del trabajo, así como las condiciones bajo las cuales se realiza. Ésta valoración se lleva a cabo de conformidad con técnicas modernas de evaluación de empleos.

Así mismo, las leyes de Manitoba, Nueva Brunswick, Nueva Escocia, Ontario y la Isla de Prince Edward prevén equidad en el pago, cuyo objetivo es eliminar la discriminación entre sexos, usualmente con los sectores público y paraestatal. Únicamente la Ley de Equidad de Pago de Ontario aplica a los sectores tanto público como privado. La Ley de Manitoba, sin embargo tiene aplicación limitada en el sector privado.

— ESTADOS UNIDOS.

*La cuestión de la paga igual se maneja a nivel federal en los Estados Unidos a través de tres elementos legislativos: la sección 6 (d) de la Ley Federal que contiene las disposiciones de la Ley de Paga Igual de 1963; el título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y una orden ejecutiva.*

*La Orden Ejecutiva, emitida por el presidente y redactada prácticamente en la misma forma que las disposiciones de la Ley de Derechos Civiles, requiere que los patrones que establezcan contratos con el gobierno federal respeten el principio básico de la paga igual, prohibiendo la discriminación en cualquiera de los términos y condiciones del empleo.*

*Las dos otras leyes son de aplicación más general. La Ley de Paga Igual de 1963, que agregó la sección 6 (d) de la Ley Federal, prohíbe expresamente pagar a trabajadores de un sexo a tasa diferente que a los trabajadores del otro sexo, cuando los empleos requieren de igual habilidad, esfuerzo y responsabilidad. La Ley de Paga Igual aplica a empleados de cualquier empresa que tenga dos o más empleados contratados en el comercio interestatal. Desde 1974, las disposiciones de paga igual de la Ley Federal aplican a las instituciones públicas.*

— MEXICO.

*La Constitución y la Ley Federal del Trabajo representan el principio de la igualdad entre hombres y mujeres frente a la ley. Esta última contiene también una prohibición más general de discriminación en el sitio de trabajo, que incluye la discriminación referida al sexo, al igual que la promulgación de las disposiciones de la Convención el Trabajo ILO 100, "una convención relacionada con la remuneración igual por*

*trabajo de valor equivalente".*

*Los trabajadores que creen que han sido discriminados al pagárseles un salario inferior a otros trabajadores que realizan el mismo trabajo deben acudir ante una Junta de Conciliación y Arbitraje para demandar paga igual y una compensación por salarios caídos. La comprobación de que realizan el trabajo igual corresponde a los trabajadores.*

### 3. Seguridad y Salud ocupacionales.

#### a) Generalidades.

##### -- CANADA.

*La responsabilidad de la reglamentación de salud y seguridad ocupacional se divide con fundamento en la autoridad constitucional entre las legislaturas federal, provinciales y territoriales preveen normas de salud y seguridad que amparan prácticamente a todos los trabajadores en Canadá.*

*Por ejemplo, se encuentran reglamentadas en la legislación las siguientes materias de aplicación general: seguridad y conservación de los edificios, mantenimiento y aseo de las instalaciones, iluminación, niveles de sonido, contaminantes en el aire, dispositivos de protección para la maquinaria, vestimenta y equipo de protección, manejo y almacenamiento de material, sustancias explosivas y mantenimiento y uso de herramientas.*

*Otras medidas legislativas son específicas de la industria y reglamentan la seguridad, entre otras, en las siguientes industrias: tala de árboles, construcción, minería,*

petróleo y gas. Finalmente, un tercer tipo de legislación se refiere a la seguridad en determinadas instalaciones peligrosas, tales como calderas y recipientes de presión, elevadores y montacargas.

-- ESTADOS UNIDOS.

La fuente de la legislación de seguridad y salud ocupacionales son la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional y los diversos reglamentos, incluyendo la Norma de Comunicación de riesgo químico. La primera ley prevee un marco legal para la participación estatal en el programa. En caso de que un estado desee ejercer jurisdicción ocupacional de salud y seguridad ocupacionales, debe presentar a la administración federal un programa que cumpla con determinados requerimientos, el más importante de los cuales es que las normas del estado y su ejecución sean "cuando menos tan efectivas" como el programa federal. A la fecha, existen 25 estados y jurisdicciones con planes aprobados, dos de los cuales amparan únicamente a empleados del sector público.

-- MEXICO.

La mayor parte de las disposiciones de la Convención ILO 155, "una convención relativa a la seguridad y salud ocupacionales y el ambiente de trabajo", se encuentran contenidas en los artículos 504 a 512 de la Ley Federal del Trabajo. Esta convención requiere que los estados miembros formulen, instrumenten y periódicamente revisen una política nacional coherente en materia de seguridad y salud ocupacionales y relativa al ambiente de trabajo, en consulta con los patrones y organizaciones de trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo no es la única Ley que ampara los problemas de

*seguridad y salud.*

*Existen también reglamentos sobre la prevención de accidentes en el trabajo, tales como: el Ordenamiento del 29 de Noviembre de 1934 sobre la prevención de accidentes de trabajo, el Ordenamiento del 27 de Agosto de 1936 sobre la Inspección de generadores de vapor y recipientes de presión; el Ordenamiento del 13 de Marzo de 1967 relativo a los trabajadores mineros; y particularmente los Reglamentos Generales que gobiernan la Seguridad y la Salud del 5 de Junio de 1978. Además, el Instituto Mexicano del Seguro Social se ocupa de la seguridad y la salud en el trabajo y desempeña un papel preventivo.*

*Existen algunos otros aspectos, que en definitiva, además de pretender lo mismo que la nuestra; son manejados de manera diferente. Esto es, por el desarrollo de los países, ya que no se pueden manejar de igual forma.*

*Como ya sabemos, todo trabajador tiene derechos especiales, individuales y colectivos. Los derechos del hombre que trabaja son: salario mínimo, jornada máxima, vacaciones, descanso semanal, prima de antigüedad, estabilidad en el empleo, pago de tiempo extra, indemnizaciones por despido injustificado, prima dominical, participación de las utilidades de la empresa, descansos obligatorios, derecho a casa-habitación, a jubilación, derecho de preferencia y antigüedad y hasta el derecho de reinstalación en su empleo, por despido injustificado.*

*El Tratado de Libre Comercio puede ser conveniente para nosotros, pero considero que esto será a largo plazo. Por ahora, aunque todavía no ha entrado en vigor ya está causando repercusiones en varios aspectos, como por ejemplo desempleo y subempleo, alza de precios, de quiebra de empresas, etc.*

*Aunque los derechos de los trabajadores mexicanos ya están contemplados en nuestra legislación laboral, considero que es necesario que se pulan algunos puntos, porque la competencia con Estados Unidos y Canadá es mucha y los años que nos llevan de adelanto también.*

*Después de haber comparado nuestro derecho laboral con el de las otras dos naciones, tenemos que tomar en cuenta varios aspectos para poder ir de la mano con ambos.*

*En cuanto al salario, sabemos que este debe ser aquel que baste para satisfacer no sólo las necesidades del trabajador, sino también las necesidades de su familia y demás cosas imprescindibles para el ser humano. Este concepto es en teoría, porque como ya nos dimos cuenta, en nuestro país, los trabajadores ganan en un día lo que los trabajadores canadienses y estadounidenses ganan en una hora. La comparación es verdaderamente preocupante, tenemos que establecer un mejor salario a nuestros trabajadores y en consecuencia la producción vá a ser mejor.*

*Lo anterior obedece a uno de los principios laborales, que es el de dignidad, y la verdad para tener una vida digna y decorosa, es necesario tener una situación económica por lo menos estable.*

*Otro punto importante es el desempleo, esto se va a dar en los tres países; en el caso de Canadá y Estados Unidos se dará porque estos países vendrán a México a buscar mano de obra barata, por lo que sufrirán desempleo sus industrias y otros sectores. En el caso de México, nuestros trabajadores seguirán subiendo, es decir, se irán con nuestros vecinos del norte si los salarios les siguen siendo más atractivos. Por lo tanto remarcamos la necesidad de un ajuste laboral que corresponda a la productividad.*

*En cuanto a las demás prestaciones, existe un término medio entre los tres países, pero sería prudente revisar algunos puntos como el de reparto de utilidades, aguinaldo y vacaciones para hacerles un reajuste que dé mejores condiciones al trabajador. La legislación Laboral Mexicana, tendrá que revisarse, y si no modificarla, darle un nuevo molde para que se ajuste o equilibre con Estados Unidos y Canadá. Tomando en cuenta tecnologías nuevas, capacitación, condiciones de trabajo y productividad.*

*La capacitación y adiestramiento de nuestros trabajadores, es otra consideración, ya que mientras no mejoremos nuestra mano de obra va a seguir siendo barata, puesto que es poco calificada. De hecho deberíamos de profundizar en cuanto al aspecto cultural de trabajador, concretamente educacional.*

*En lo referente a las autoridades laborales, estas por el momento van a quedar como están, pero es necesario, como lo mencionamos anteriormente un reajuste en sus procedimientos, tanto para agilizar las controversias como para lograr una homogeneidad con las otras legislaciones y lo ideal sería que tales problemas se resolvieran únicamente con la conciliación. En lo referente a la naturaleza de las Juntas se podría proponer que estuvieran enmarcadas dentro del poder judicial, lo cual no está reñido con una función de conciliación y no Tribunales Administrativos que hagan una función judicial.*

*En cuanto a los Acuerdos Paralelos, y en concreto el Acuerdo Laboral, las negociaciones tomarán su curso, pero al igual que la información laboral contenida en el Tratado, esta es vaga y poco precisa. Se remarca que se seguirán respetando los derechos laborales en los tres países, pero el tratado definitivamente no puede ser igual; por muchos factores que ya mencionamos.*

*Consideremos también, que al inicio del Acuerdo entre Estados Unidos y Canadá, ambos países, siendo desarrollados sufrieron un notable índice de desempleo en varios sectores de su población.*

*Los siguientes datos fueron tomados de una Revista del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, y nos ayudarán a tener una idea de la situación actual de nuestro país: Durante el mes de Abril de 1993 la tasa de desempleo en nuestro país se ubicó en 3.0%; cabe señalar que en promedio, la duración de desempleo fue de 6.3 semanas. Por su parte la población económicamente activa, como porcentaje de la población de 12 años y más; resultó superior a la registrada en el mismo mes del año anterior. Adicionalmente, se observa que alrededor del 79.1% de la población urbana ocupada se concentra en tres ramas de actividad: Servicios, Industria de la Transformación y Comercio. Entendemos por población económicamente activa, a todas las personas de 12 años y más que realizaron algún tipo de actividad económica (población ocupada) o que buscaron activamente hacerlo (población desocupada abierta).*

*La población desocupada abierta hasta los primeros meses de este año fue un 3.0% de la población económicamente activa. Cabe señalar que la tasa de desempleo se define de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, como la proporción de las personas de 12 años y más que no trabajaron ni una hora a la semana, pero que realizaron acciones de búsqueda de un empleo asalariado o intentaron ejercer una actividad por su cuenta.*

*Por otro lado, la población ocupada representó un 97.0% de la población económicamente activa, siendo su distribución por rama de actividad: Servicios 36.3%, Industria de la Transformación 21.3%, Comercio 21.5%, Gobierno 6.5%, Comunicaciones y Transportes 6.4% y otros 8.0 por ciento.*

*Respecto a la jornada de trabajo, 22.0% registró una jornada menor de 35 horas, siendo los motivos principales: horario normal 56.4%; razones de mercado 13.9%; razones personales 8.4%; y otros motivos 21.3% (vacaciones, días festivos, permisos con goce de sueldo, etc.) ( 16 )*

*Analizando lo anterior, corroboramos que desde hace meses y a la fecha, ha existido un gran número de desempleo en varios sectores, lo cual afecta la productividad y a la vez la economía del país; esto ha sido originado en parte por el cierre de empresas tanto del gobierno como particulares, recorte de personal, etc. Consideremos que también Estados Unidos que es un país fuerte tiene alto grado de desempleo al igual que Canadá.*

*Para nuestro país, el Acuerdo Trilateral pudiera ser bueno, pero todavía no estamos lo suficientemente preparados para asumirlo. Los primeros años, es en donde la repercusión será notable y afectará no sólo al trabajador sino a la sociedad en general*

*Los trabajadores y patronos mexicanos así como el estado mexicano, debe mantener una homogeneidad respecto a los otros dos países, para que logre por lo menos una estabilidad en materia laboral, no dejando de tener atención en los principios laborales que son los puntos esenciales para lograr la justicia social del trabajador.*

## CONCLUSIONES

*PRIMERA. El Tratado Trilateral de Comercio entre Estados Unidos, México y Canadá, es un acuerdo internacional celebrado entre los tres estados para crear, modificar o extinguir aspectos establecidos por las partes.*

*SEGUNDA. Es un Tratado Multilateral porque intervienen más de 2 partes contratantes. además es un Acuerdo Jurídico porque establece reglas entre los tres países, económico porque marca pautas para reforzar actividades productivas, además es comercial porque ampliará y beneficiará el comercio en los tres países; aunque también tiene aspectos políticos, culturales, tecnológicos. También es un "Tratado - Ley" porque establecen normas jurídicas generales para los estados contratantes. Es un Tratado abierto porque permiten la adhesión futura de otros estados a lo estipulado en el pacto internacional. Es un Tratado permanente, aunque su entrada por las condiciones de nuestro país va a ser paulatinamente. También permite Reservas y además es sometido a ratificación.*

*TERCERA. Un Tratado por lo general va precedido de un título, seguido del preámbulo, el cual contiene una recapitulación de los propósitos que mueven a los signatarios a pactar, así como una mención de antecedentes. En el proemio se encuentran los nombres de los plenipotenciarios. Posteriormente se encuentran los artículos o cláusulas, es decir, la parte contractual propiamente dicha. Finalmente va la fecha, la firma y los sellos.*

*CUARTA. El Tratado Trilateral de Comercio, pretende eliminar barreras comerciales entre los tres países. esto, sin afectar sus sistemas arancelarios con otros países. También pretende aumentar las inversiones. así como los empleos y los salarios.*

*QUINTA. México, tendrá que hacer valer sus derechos establecidos para los trabajadores, contemplados en nuestra Constitución como los que se encuentran en la Ley Federal del Trabajo, no dejando a un lado el respeto a los principios laborales, que son: dignidad, vitalidad, libertad, dotación, igualdad, nivelación o igualdad en factores de la producción y producción, todo esto con la finalidad de lograr una justicia social para el trabajador.*

*SEXTA La innovación de este acuerdo hará que nuestro país, tome sus precauciones para que respetando su soberanía, mantenga las finalidades de dicho pacto.*

*SEPTIMA. Se deben respetar los derechos laborales ya establecidos en nuestros ordenamientos, aunque no dejamos atrás la posibilidad de modificar algunos preceptos, esto para tener un poco de homogeneidad con los países del norte.*

*Otro aspecto relevante, es la necesaria reestructuración del nivel educativo del trabajador, esto es porque finalmente en eso se va a basar la productividad.*

*OCTAVA. La capacitación y adiestramiento a nuestros trabajadores, dará también mayor productividad.*

*NOVENA. También se deberá tomar en cuenta que debemos de trabajar por jornada y no por objetivo, esto también dará mayores rendimientos.*

*DECIMA. En cuanto al salario, notamos también que es necesario un reajuste en todos los sectores, esto también dará incentivo al trabajador y así producirá más.*

*DECIMA PRIMERA. Hay también que tratar de reubicar a los trabajadores sin*

*empleo, tomando en cuenta que son entes que necesitan cubrir sus necesidades, así que hay que tratar de ocuparlos porque a la larga también causarían problemas tanto en la sociedad como en el país.*

*DECIMA SEGUNDA. Las prestaciones que tiene los trabajadores en México también deben de ajustarse a la realidad actual del país, pero no dejando de tener en cuenta el beneficio tanto para el trabajador como para el patrón.*

*DECIMA TERCERA. El Estado así como las empresas particulares, deben de poner gran interés en el manejo del Tratado para con sus empresas, para que así se eviten las fugas de sus trabajadores hacia el extranjero, así como también el aprovechamiento de los países vecinos para venir a buscar mano de obra barata, por eso es necesario elevar la calidad y así subir la productividad.*

## BIBLIOGRAFIA

ARELLANO GARCIA, carlos. "Derecho Internacional Público" Editorial Porrúa. México, 1983. Volúmen 1.

BRICEÑO RUIZ, alberto. "Derecho Individual del Trabajo" Colección Textos Jurídicos Universitarios. Editorial Harla. México, 1985.

CAVAZOS FLORES, baltasar; CAVAZOS CHENA, baltasar; CAVAZOS CHENA, guillermo. "Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano" (TLC) Editorial Trillas. 1a. edición, Enero 1993. México D.F.

DE LA CUEVA, mario. "Derecho Mexicano del Trabajo" Editorial Porrúa. México, 1949.

"Nueva Historia Temática de México". (1992). *Revolución, Presidencialismo y nuestros días*. Editorial Planeta, Difusión Cultural S.A. de C.V., (3), 327 - 338.

"La Integración Comercial de México a Estados Unidos y Canadá". ¿Alternativa o Destino?. Editorial siglo veintiuno 3a. edición, 1992 Instituto de Investigaciones Económicas. UNAM. México D.F.

SEPULVEDA, César. "Derecho Internacional Público" Editorial Porrúa. México, 1986.

SORENSEN, Max. "Manual de Derecho Internacional Público" Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1985.

TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa. México, 1975.

#### ORDENAMIENTOS JURIDICOS CONSULTADOS

"Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos". Editorial Trillas. México, 1992.

"Legislación Federal del Trabajo Burocrático". Trueba Urbina, Alberto; Trueba Barrera, Jorge. Editorial Porrúa. México, 1991.

"Ley Federal del Trabajo". Trueba Urbina, Alberto; Trueba Barrera, Jorge. Editorial Porrúa. México, 1990.

## HEMEROGRAFIA

"Acuerdo de Cooperación en Problemas Laborales en Norteamérica". 26-Mayo-1993. SECOFI.

"Avance de Información Económica". EMPLEO. Junio 1993. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.

"Bosquejo Canadiense del Acuerdo Laboral Norteamericano". 14-Mayo-1993. SECOFI.

"Comparación de las Leyes Laborales de México y los Estados Unidos de América". Panorama General. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Departamento del Trabajo de E.U.A. Octubre 1992. Organización Internacional del Trabajo.

"Comparison of Labor Legislation of General Application in Canada, the United States en México". Labour Canadá. March 1991.

"Declaración de los Principios Laborales". SECOFI.

"EL ABC del TLC". SECOFI.

"Inside U.S.A. Trade". Reporte Especial. Mayo 24, 1993. SECOFI.

"Tratado de Libre Comercio entre México, Canadá y Estados Unidos". Resumen  
SECOFI.

"Tratado Trilateral de Libre Comercio México - E.U.A. y Canadá". Investigaciones  
Económicas. BANCOMER.

#### OTRAS PUBLICACIONES

"Tratado de Libre Comercio - Los Trabajadores". Cuadernos de Trabajo. Taller de  
Análisis Económico. Número 4-A. Enero-Marzo 1992. UNAM.

**ANEXO**

**ACUERDO LABORAL NORTEAMERICANO**

## ACUERDO LABORAL NORTEAMERICANO

### Declaración de los Principios Laborales.

*[La situación de estas previsiones está en discusión]*

*Los Estados Unidos, México y Canadá reconocen que su mutua prosperidad depende de la promoción de la competencia basada en el aumento de la productividad, de la calidad y del índice de innovación, mas que del sostenimiento de una calidad baja del trabajo y de su ambiente. Para alcanzar este objetivo re requiere que el comercio y las reglas de inversión en el Acuerdo de Libre Comercio de Norteamerica ("NAFTA"), estén acompañados de compromisos que contribuyan al desarrollo de los recursos humanos, a la participación del trabajador, al reestructuramiento de las organizaciones, y al aprendizaje de la tecnología necesaria en una economía con salarios altos y altamente tecnificada.*

*Para desalentar la búsqueda de estrategias competitivas basadas en el sostenimiento de una calidad de trabajo baja, y para aceptar sus compromisos históricos en la búsqueda de la libertad individual y de la justicia social, los Gobiernos de los Estados Unidos, de México y de Canadá reconocen la importancia de dar a los trabajadores los siguientes [seis] derechos y normas laborales reconocidos internacionalmente [a ser definidos en un Anexo para este Acuerdo].*

- *libertad de asociación*
- *libertad de organizarse y negociar colectivamente.*

- *prohibición de trabajo forzado*
- *una edad mínima para el empleo de menores*
- *un mínimo en las normas que rigen las horas de trabajo, salarios, y condiciones de seguridad y salud.*
- *la eliminación del empleo de discriminación en base a la raza, color, sexo, religión, opinión política u origen nacional o social.*

*En suma, para reafirmar la importancia de los derechos y estándares apuntados arriba, los Gobiernos de los Estados Unidos, México y Canadá reconocen que [procurar] implementar los siguientes [nueve] principios puede ayudarlos a alcanzar la meta compartida de desarrollo de una alta productividad económica:*

- *Desarrollo de los recursos humanos: La prosperidad, ampliamente compartida, requiere de una inversión en el desarrollo de los recursos humanos tanto para empleados que no son supervisores, como para empleados profesionales y directivos, en organizaciones grandes y pequeñas, y para los empleados que están empezando sus carreras y a lo largo de su vida de trabajo.*
- *La voz de los empleados: Disponer de empleados con una voz independiente en el trabajo contribuye a mantener la confianza, y la participación del trabajador, y una cooperación esencial en la administración del trabajo dentro de una economía con salarios altos y altamente tecnificada.*
- *Distribución de los beneficios y crecimiento de la productividad: La distribución equitativa del aumento en la productividad, en la forma de compensación más alta para los trabajadores a todos niveles, ayuda a mantener la cooperación en el manejo del trabajo necesario para alcanzar mejoras posteriores en la productividad y en la calidad. Este principio debe ser reflexionado, en particular, en el incremento del*

*salario mínimo por encima del tiempo.*

- *Desaprobación de lo amenazante de las normas para atraer la inversión: Los Estados Unidos, México y Canadá reconocen que es inapropiado alentar la inversión mediante la relajación de las normas laborales.*

- *Consulta de obreros-empresa-gobierno: Las consultas y las iniciativas de cooperación entre representantes de empleados, empresarios y gobierno en la industria en la comunidad y a nivel nacional pueden contribuir al desarrollo de consenso con respecto a como perseguir un alto desarrollo de la productividad, que beneficie generalmente a los trabajadores, y a la difusión de salarios altos, estrategias de alta tecnificación más allá de la dirección de las compañías y de los empleados más educados.*

- *Diálogo entre trabajadores a través de las fronteras: El diálogo entre empleados a través de las fronteras nacionales puede aumentar su entendimiento mutuo y contribuir a mantener el apoyo para el libre comercio.*

- *Seguridad de trabajo y oportunidad de carrera: En una economía flexible, altamente tecnificada, con salarios altos, con muchas pequeñas empresas, la seguridad de trabajo y la oportunidad de una carrera no siempre puede ser proporcionada por empresas individuales. La adaptación de trabajo de investigación, entrenamiento, y desarrollo de carreras en las instituciones que lo requieren o en pequeñas empresas, con un obrero que se role entre ellas, puede ayudar a difundir más generalmente en toda la economía estrategias de alta productividad y trabajadores con comisión alta.*

- *Programas sociales: El cuidado básico de la salud, la compensación de los*

*trabajadores, y la seguridad social habilita a los trabajadores en edad adulta para su participación completa en una economía altamente productiva.*

*• Desarrollo regional: El apoyo a las regiones necesitadas y menos desarrolladas, dentro y a través de los países, para mejorar su productividad y las normas de vida, requiere reducir los incentivos para tales regiones para así competir por la inversión basada en las normas laborales bajas.*

*• En cada Parte de este Acuerdo, existen tradiciones y mecanismos que pueden ayudar a los Estados Unidos, a México y a Canadá a la realización de los principios de arriba. El convenio de la labor suplementaria debe ayudar a asegurarse de que la integración económica recurra a lo mejor de las tradiciones de cada país en la consolidación de una productividad alta, y complementariamente de prosperidad.*

## **Capítulo I**

### **Objetivos**

#### **Artículo 1**

Los objetivos de este Acuerdo, son:

- (a) Promover el bienestar de los trabajadores en toda el área de libre comercio;*
- (b) Alentar la competencia basada en el aumento de la productividad, calidad, y en el índice de innovación, más que una competencia basada en el sostenimiento de normas laborales bajas;*
- (c) Mejorar las condiciones de trabajo, de vida y de las normas laborales;*

(d) Promover la aplicación efectiva de las leyes laborales en los Países comprometidos:

(e) Aumentar el número de estudios y otras actividades colectivas por medio del intercambio de datos e información, para incrementar la mutua comprensión de los sistemas laborales y los resultados laborales importantes en cada país; y

(f) Incrementar la transparencia en la administración de las leyes laborales en cada país.

## **Capítulo II**

### **Definiciones**

#### **Artículo 2**

[a ser estipulado]

## **Capítulo III**

### **Obligaciones Generales**

#### **Artículo 3**

#### **Niveles Altos de Protección**

*Cada parte se asegurará de que sus leyes continúen manteniendo niveles altos de protección a los trabajadores en su territorio y procurará perfeccionar esas leyes.*

#### Artículo 4

##### Administración de las leyes

*Cda Parte mantendrá la transparencia, responsabilidad y participación por medio de los trabajadores, sus representantes y empresarios en el desarrollo de sus leyes laborales y para este fin, en lo más posible:*

*(a) Asegurará que sus leyes laborales sean publicadas prontamente o de otra forma puestas a disposición de tal manera que permita a las personas interesadas informarse de ellas.*

*(b) Publicará los avances de cualquier norma o regulación laboral que sea su propósito adoptar; y*

*(c) Dará a las personas interesadas una oportunidad de comentar acerca de las normas o regulaciones laborales propuestas.*

#### Artículo 5

##### Peticiones de Investigaciones

*Las autoridades de cada Parte harán una debida consideración para cualquier petición de un empresario, empleado, representante de trabajadores, o cualquier otra persona interesada en una investigación acerca de una denuncia de violación de las leyes laborales.*

## Artículo 6

### Aplicación de los Reqlamentos

1. Cada Parte se asegurará que de aquellas personas que tengan interés en enjuiciar legalmente el problema particular tengan acceso correcto a los procedimientos administrativos o judiciales para la aplicación de las leyes laborales de la Parte.

2. Cada Parte mantendrá justicia y transparencia en tales procedimientos y; con este fin dispondrá que:

(a) La decisión en cuanto al fondo de un caso requerirá de procesos judiciales y administrativos que serán por escrito, puestos a disposición del público, y estarán basados en información o evidencia respecto a la cual se les ofreció a las partes la oportunidad de ser escuchadas;

(b) todos los procesos serán abiertos al público excepto cuando la administración de justicia solicite otra cosa;

(c) las partes en tales procesos serán nombradas para apoyar o defender sus respectivas posiciones y para presentar información o evidencia;

(d) las partes en tales procesos pueden buscar recursos apropiados, tales como órdenes, mandatos de desagravio o penalidades;

(e) tales procesos no son necesariamente complicados ni costosos, y no implican límites de tiempo no razonables, o retrasos no garantizados.

## Artículo 7

### Aplicación Efectiva

Con vistas a desanimar las violaciones, cada Parte se asegurará de la aplicación efectiva de sus leyes laborales, por medio de:

(a) el monitoreo del acatamiento de las reglas y de la revisión de las violaciones sospechadas, incluyendo inspecciones en el lugar;

b) la iniciativa oportuna de aplicación de los procesos:

(c) la búsqueda de sanciones, tales como órdenes, convenios de conformidad, multas, penalidades, requerimientos, y aprisionamiento, en la aplicación de los procesos que sean apropiados, a la luz de la naturaleza y gravedad de la violación, y beneficios económicos derivados de las violaciones denunciadas por el sometido a proceso, y otros factores relevantes.

## Capítulo IV

### Comisión del Trabajo

#### Artículo 8

##### Establecimiento de la Comisión

1. Las Partes establecen por este conducto una Comisión del Trabajo, que se le ordena facilitar la realización de los objetivos de este Acuerdo.
2. La Comisión estará compuesta de:

(a) *Un Consejo que comprende [a representantes a nivel gabinete] [a ministros del trabajo] a las Partes y sus designados:*

(b) *un Secretario; y*

(c) *un Comité de Consulta Pública.*

#### Artículo 9

##### Duración del Consejo

1. *El Consejo convendrá al menos una vez al año en sesión regular, la cual será abierta al público. El Consejo se reunirá en sesión especial a petición de cualquier Parte. Todas las sesiones especiales serán abiertas al público, a menos que el Consejo decida otra cosa.*

2. *El Consejo será presidido sucesivamente por cada Parte por un término de un año.*

3. *El Consejo tomará todas las decisiones por consenso, excepto cuando el Consejo pueda acordar otra cosa o sea dispuesta otra cosa en este convenio.*

4. *El Consejo tendrá establecidas sus normas y reglamentos.*

5. *El Consejo podrá establecer de acuerdo con la comisión permanente, o con los grupos de trabajo, o con expertos independientes, asistir al Consejo en el ejercicio de sus funciones. Tales comisiones o grupos de trabajo pueden incluir representantes de las Partes, representantes de estado, provincia o de gobiernos locales, y expertos*

## Artículo 7

### Aplicación Efectiva

Con vistas a desanimar las violaciones, cada Parte se asegurará de la aplicación efectiva de sus leyes laborales, por medio de:

- (a) el monitoreo del acatamiento de las reglas y de la revisión de las violaciones sospechadas, incluyendo inspecciones en el lugar;
- b) la iniciativa oportuna de aplicación de los procesos:
- (c) la búsqueda de sanciones, tales como órdenes, convenios de conformidad, multas, penalidades, requerimientos, y aprisionamiento, en la aplicación de los procesos que sean apropiados, a la luz de la naturaleza y gravedad de la violación, y beneficios económicos derivados de las violaciones denunciadas por el sometido a proceso, y otros factores relevantes.

## Capítulo IV

### Comisión del Trabajo

#### Artículo 8

#### Establecimiento de la Comisión

1. Las Partes establecen por este conducto una Comisión del Trabajo, que se le ordena facilitar la realización de los objetivos de este Acuerdo.
2. La Comisión estará compuesta de:
  - (a) Un Consejo que comprende {a representantes a nivel gabinete} {a ministros del

*trabajo] a las Partes y sus designados:*

*(b) un Secretario; y*

*(c) un Comité de Consulta Pública.*

#### Artículo 9

##### Duración del Consejo

*1. El Consejo convendrá al menos una vez al año en sesión regular, la cual será abierta al público. El Consejo se reunirá en sesión especial a petición de cualquier Parte. Todas las sesiones especiales serán abiertas al público, a menos que el Consejo decida otra cosa.*

*2. El Consejo será presidido sucesivamente por cada Parte por un término de un año.*

*3. El Consejo tomará todas las decisiones por consenso, excepto cuando el Consejo pueda acordar otra cosa o sea dispuesta otra cosa en este convenio.*

*4. El Consejo tendrá establecidas sus normas y reglamentos.*

*5. El Consejo podrá establecer de acuerdo con la comisión permanente, o con los grupos de trabajo, o con expertos independientes, asistir al Consejo en el ejercicio de sus funciones. Tales comisiones o grupos de trabajo pueden incluir representantes de las Partes, representantes de estado, provincia o de gobiernos locales, y expertos independientes, incluyendo representantes laborales y empresariales, y miembros de*

*otras organizaciones no gubernamentales.*

#### Artículo 10

##### Funciones del Consejo

1 *El Consejo puede considerar cualquier problema respecto al mercado de trabajo en el área de comercio libre. incluyendo la adopción, implementación, o aplicación de las leyes laborales.*

2. *El Consejo promoverá y facilitará la cooperación entre las Partes en los problemas laborales. incluyendo, cuando sea apropiado, mediante:*

(a) *el establecimiento de intercambios de información, investigación, y programas de asistencia técnica entre dos o todas las Partes en problemas tales como:*

- 1) *seguridad y salud del trabajador;*
- 2) *trabajo de menores;*
- 3) *tiempo de trabajo;*
- 4) *salarios mínimos;*
- 5) *desarrollo de los recursos humanos;*
- 6) *representación obrera;*
- 7) *estadísticas del trabajo;*
- 8) *el sector extraoficial;*
- 9) *mercados de trabajo sectoriales;*
- 10) *desarrollo de códigos empresariales de dirección;*
- 11) *beneficios a los empleados y programas sociales. y*

*[los Estados Unidos intentan estipular un Anexo proponiendo una agenda inicial de*

*programas conjuntos]*

*(b) facilitar la negociación de las normas laborales en el área de libre comercio en vistas a la adopción por las Partes de leyes de cualquier norma acordada en tales negociaciones.*

*3. El Consejo promoverá la aplicación efectiva de las leyes laborales en cada país, incluyendo técnicas de comparación en las que se reúnen datos para una mejor valoración de la efectividad de la puesta en vigor de tales normas en cada ciudad.*

*4. El Consejo trabajará en dirección a la comparación de los datos sobre las consecuencias del mercado laboral, normas laborales y coacción.*

*5. El Consejo desarrollará arreglos para la provisión de asistencia técnica entre dos o todas las Partes.*

*6. El Consejo servirá como un foro para el intercambio de información entre las Partes, sobre los problemas sujetos a este Acuerdo.*

*7. El Consejo promoverá la cooperación entre las Partes en foros multilaterales sobre problemas laborales.*

*8. El Consejo considerará los reportes preparados por el Secretariado o por un panel acordado bajo el Artículo 16. Si se considera que el reporte es materialmente inadecuado o deficiente, el Consejo puede rechazarlo y remitirlo al Secretariado o al panel para su reconsideración o para otra disposición. En tal caso, el Consejo hará pública la razón de su decisión.*

programas conjuntos]

(b) facilitar la negociación de las normas laborales en el área de libre comercio en vistas a la adopción por las Partes de leyes de cualquier norma acordada en tales negociaciones.

3. El Consejo promoverá la aplicación efectiva de las leyes laborales en cada país, incluyendo técnicas de comparación en las que se reúnen datos para una mejor valoración de la efectividad de la puesta en vigor de tales normas en cada ciudad.

4. El Consejo trabajará en dirección a la comparación de los datos sobre las consecuencias del mercado laboral, normas laborales y coacción.

5. El Consejo desarrollará arreglos para la provisión de asistencia técnica entre dos o todas las Partes.

6. El Consejo servirá como un foro para el intercambio de información entre las Partes, sobre los problemas sujetos a este Acuerdo.

7. El Consejo promoverá la cooperación entre las Partes en foros multilaterales sobre problemas laborales.

8. El Consejo considerará los reportes preparados por el Secretariado o por un panel acordado bajo el Artículo 16. Si se considera que el reporte es materialmente inadecuado o deficiente, el Consejo puede rechazarlo y remitirlo al Secretariado o al panel para su reconsideración o para otra disposición. En tal caso, el Consejo hará pública la razón de su decisión.

9. *El Consejo puede, con dos terceras partes de los votos, hacer recomendaciones a una Parte sobre cualquier problema dentro de la competencia del Consejo. Cualquier recomendación será hecha públicamente.*

10. *El Consejo hará pública cualquier respuesta emitida por alguna Parte al Consejo concerniente a una recomendación del Secretariado o del Consejo.*

11. *El Consejo puede dar dirección al Secretariado con respecto al ejercicio de sus funciones, incluyendo pautas generales y criterios para el reporte conforme el Artículo 12 (4).*

12. *El Consejo puede considerar cualquier problema y tomar cualquier otra decisión consistente con aquel Artículo, el cual es considerado necesario para la operación de este Acuerdo y para alcanzar sus objetivos.*

#### Artículo 11

##### Operación del Secretariado

1. *El Secretariado será encabezado por un Director Ejecutivo señalado por el Consejo por un término de tres años, que serán renovables solo por una vez por un período de tres años. El Consejo puede remover al Director Ejecutivo únicamente debido a una causa.*

2. *El Director Ejecutivo señalará al personal del Secretariado, regulará sus poderes y obligaciones, y fijará su remuneración de acuerdo con las normas generales y con las directrices que el Consejo puede establecer. El número de posiciones del personal inicialmente será colocado en \_ y puede ser cambiado*

*posteriormente por el Consejo.*

*3. El personal del Secretariado será señalado y retenido, y sus condiciones de trabajo serán determinadas, estrictamente en base a la eficiencia, competencia, e integridad. En cuanto a las cuotas, serán pagadas por la importancia de la contratación en relación al personal de entre los nacionales de cada una de las Partes.*

*4. En el desempeño de sus obligaciones el Director Ejecutivo y su personal no buscará o recibirá instrucciones de ningún gobierno o cualquier otra autoridad externa a la Comisión. Cada Parte respetará el carácter internacional de las responsabilidades del Director Ejecutivo y del personal y no buscará su influencia en la descarga de sus responsabilidades.*

*5. El Director Ejecutivo preparará y presentará un presupuesto anual al Consejo para su aprobación.*

#### Artículo 12

##### Función de el Secretariado

*1. El Secretariado asistirá al Consejo en el ejercicio de sus funciones, y proporcionará apoyo administrativo a cualquier panel o grupo de trabajo convenido por el Consejo, de acuerdo a las instrucciones del Consejo.*

*2. El Secretariado reportará al Consejo:*

*(a) anualmente sobre las actividades de la Comisión;*

- (b) *anualmente sobre las actividades de coacción laboral de las Partes;*
- (c) *anualmente sobre el plan de trabajo propuesto por el Secretariado para los siguientes 12 meses; y*
- (d) *periodicamente sobre el estado de las condiciones de trabajo en el área de libre comercio.*

3. *El Secretariado puede recibir y considerar sugerencias de cualquier persona o de cualquier organización no gubernamental de alguna Parte en cuanto a los problemas laborales.*

4. *En suma, para los reportes estipulados en el párrafo 2, el Secretariado, a petición del Consejo o por propia iniciativa, preparará un reporte para el Consejo sobre cualquier problema de importancia substancial en el ámbito de este Acuerdo y*

(a) *si se emprende un reporte por propia iniciativa, se dará prioridad a la identificación de las dificultades mayores y a las directrices en la realización de los objetivos de este Acuerdo y se pueden considerar las sugerencias recibidas bajo el párrafo 3:*

(b) *cuando no se cuenta con expertos específicos en la materia a revisión, se puede requerir de uno o más expertos independientes con alta reputación y reconocida experiencia en el problema para ayudar en la preparación del reporte.*

(c) *en la preparación de sus reportes, se reunirá la información existente, cuando sea posible se podrá considerar cualquier información relevante, incluyendo:*

- 1) *sugerencias de personas interesadas y organizaciones no*

*gubernamentales;*

- 2) información proporcionada por una Parte;*
- 3) información reunida a través de audiencias públicas, cuando sean adecuadas, y revisiones de documentos públicos disponibles; e*
- 4) información desarrollada gracias al acceso a instalaciones y datos relevantes de acuerdo al párrafo 5;*

*d) Se podrán incluir en el reporte recomendaciones sobre los pasos que pudieran ser tomados para dirigir cualquier problema identificado en el reporte; y*

*e) se pondrá el reporte a disposición del público a sugerencia del Consejo.*

*5. A petición de el Secretariado, cada parte se someterá a la aplicación de sus leyes:*

*(a) rápidamente pondrán a disposición del Secretariado, cualquier información en su poder que el Secretariado requiera para la preparación de un reporte, incluyendo obediencia y mejoramiento de los datos: y*

*(b) se llevarán a cabo todos los pasos razonables para poner a disposición cualquier otra información y para tener acceso a las instalaciones que el Secretariado puede requerir.*

*Si una Parte se pone a disposición cualquier información o no da acceso, prontamente proporcionará una declaración escrita de sus razones al Secretariado. En cualquier caso, el Secretariado preparará su reporte en base a la información con más credibilidad que estuviera disponible y podrá anotar en su reporte que no fué*

posible obtener información de entrada de la Parte, así como las razones de la Parte.

6. Cualquier parte a quien el Consejo o el Secretariado dirijan una recomendación, informará prontamente al Consejo por escrito de su respuesta. La respuesta de la Parte será hecha pública a sugerencia del Consejo.

7. El Secretariado dará a las partes, estados, provincias y gobiernos locales en las Partes, y a nacionales de las Partes información sobre cuando pueden recibir consejo técnico e información de expertos acerca de problemas laborales.

8. (a) cuando una sugerencia en el párrafo 3 se coloca adelante de una reclamación en la que una Parte ha incumplido en la aplicación de sus leyes laborales, y el Secretariado considera que el problema es de suficiente gravedad, se remitirá el problema al gobierno correspondiente. Si después de tomar en cuenta los factores apuntados en el Anexo 1, se considera que el problema requiere información adicional, el Secretariado podrá examinar el problema y, si es necesario, preparará un reporte sobre el problema.

(b) El Secretariado dará noticia al Consejo en caso de que se proponga examinar un problema sujeto al párrafo (a). El Consejo puede dentro de los siguientes 30 días de recibir la noticia, rechazar tal propuesta o remitirla al secretariado para una consideración adicional. En tal caso, el Consejo hará pública la razón de su decisión.

### Artículo 13

#### Comité de Consulta Pública

1. El Consejo señalará un Comité de Consulta Pública formado por 6 nacionales

no gubernamentales de cada Parte con experiencia en problemas en la esfera de este Acuerdo y representando una amplia gama de puntos de vista.

2. El Comité considerará y dará consejo a la Comisión sobre algún problema presentado para eso por el Consejo, el Comité puede también considerar y proporcionar consejo a la Comisión sobre cualquier otro problema en el ámbito de este Acuerdo.

3. Los miembros servirán durante un término de tres años, solo que, de los primeros 18 miembros señalados, seis servirán un periodo de un año y seis servirán durante un periodo de dos años.

4. El Comité se reunirá anualmente, antes de la sesión regular del Consejo A petición del Consejo o de una mayoría de los miembros del Comité. el Comité se reunirá en sesión especial.

5. El Consejo establecerá las normas del reglamento para el Comité.

#### Artículo 14

#### Privilegios e Inmunidades

1. La Comisión disfrutará en el territorio de cada Parte los privilegios e inmunidades que sean necesarios para el ejercicio de sus funciones.

2. Los representantes de las partes, el Director Ejecutivo, y el personal de el Secretariado disfrutará similarmente los privilegios e inmunidades que sean necesarios para el ejercicio de sus funciones en conexión con la Comisión.

Artículo 15

Fundación

*Cada Parte contribuirá en igual forma del presupuesto de la Comisión, sujetándose a la disponibilidad de los fondos de acuerdo con los procedimientos legales de la Parte.*

**Capítulo V**

Disputa del Acuerdo

Artículo 16

1. *Cuando, en base a un reporte que el Secretariado haya presentado al Consejo, alguna Parte o el mismo Secretariado considera que otra Parte ha demostrado un patrón de falta de aplicación de sus leyes laborales en forma injustificada o persistente, la Parte o el Secretariado pueden convenir una sesión especial del Consejo para considerar el problema. La recepción de un escrito dirigido a las Partes para sesión del Consejo deberá realizarse en menos de diez días.*

2. *El consejo considerará el problema y podrá:*

(a) *llamar a consejeros técnicos o creara tales grupos de trabajo;*

(b) *podrá contar con recursos para buenos servicios, conciliación, mediación o cualquier otro procedimiento para la resolución de la disputa; o*

c) *hacer tales recomendaciones.*

*además de que podrá asistir a las Partes involucradas para alcanzar una mutua*

*resolución satisfactoria de la disputa.*

*3. Si el Consejo no pudiera resolver la disputa dentro de los 30 días siguientes, se ha convenido, que el Consejo, a petición de cualquiera de las Partes o del Secretariado y por una votación del Consejo de dos terceras partes a favor, convendrá en aprobar un panel arbitral para considerar el problema.*

*4. A menos que las Partes acuerden otra cosa, las previsiones de los Artículos 2008 (2) - (3), 2009 hasta el 2012 (1) - (3), 2013, y 2016 hasta el 2018 (1) de la NAFTA goberarán los procedimientos del panel, con las modificaciones que pudieran ser apropiadas, excepto en lo siguiente:*

*(a) los miembros del panel contarán con expertos o con experiencia en los problemas de aplicación de las leyes laborales;*

*(b) las referencias a la "Comisión" se destinarán al "Consejo" establecido bajo este Acuerdo;*

*(c) las audiencias del panel serán públicas;*

*(d) el panel tomará en cuenta para sus deliberaciones el reporte del Secretariado sobre el problema;*

*(e) el Artículo 2016 (2) (b) se leerá como sigue: "si la parte o sus determinaciones han demostrado un patrón persistente e injustificable de la falta de aplicación de su ley laboral, o de cualquier otra determinación requerida en términos de referencia".*

*(f) en caso de una determinación afirmativa bajo el subpárrafo (e), y en caso de que la Parte demandante considere que la Parte que está sujeta a proceso no ha*

*tomado suficiente acción aplicatoria bajo sus leyes para dirigirse al problema, la Parte demandante puede pedir por escrito a las otras Partes que convengan en una sesión especial del Consejo para considerar el problema.*

*(g) a menos que las Partes involucradas acuerden otra cosa, el Consejo se reunirá en 10 días;*

*(h) si el Consejo es incapaz de resolver el problema dentro de los siguientes 30 días, convendrá, y dará un tiempo razonable dispuesto por la Parte demandada para aplicar las acciones, la Parte demandante podrá suspender un nivel apropiado de beneficios bajo la NAFTA mientras se inician tales acciones; y*

*(i) para decidir que sanción es apropiada, la Parte tendrá en mente que el propósito de tal suspensión debe ser fomentar la aplicación de las medidas, más que crear una protección al comercio.*

*5. El Consejo hará públicos los particulares de cualquier resolución de la disputa asignada para ello bajo este Artículo.*

*[ \* nota: alternativamente, aquellas previsiones del NAFTA podrfan ser señaladas es este Acuerdo]*

## **Capítulo VI**

### **Previsiones Finales**

#### **Artículo 17**

#### **Relación con otros Acuerdos y Arreglos**

**Este Acuerdo y su implementación no son en detrimento de otros acuerdos y arreglos**

*de los cuales dos o más Partes son partícipes.*

Artículo 18

Enmiendas

*Este Acuerdo puede ser corregido al tiempo, por convenio por escrito de las Partes.*

Artículo 20

Acceso

*Pueden entrar a este Acuerdo otros Estados bajo convenio de las Partes.*

Artículo 21

Renuncia

*Cualquier Parte puede abandonar este acuerdo seis meses después de notificar por escrito a las otras Partes.*

Artículo 22

Entrada en Vigor

*Este Acuerdo entrará en vigor a la entrada en vigor del NAFTA.*

Anexo 1

Criterios para evaluar el sometimiento a Juicio Público

*El Secretariado tomará en cuenta al considerar examinar un problema de aplicación de la ley del trabajo en base a una jurisdicción pública entre los aliados, si:*

- 1) *el jurado identifica claramente a una persona u organización bajo proceso;*
- 2) *la jurisdicción, sola o en combinación con otros tribunales demuestra un comportamiento injustificable y persistente de incumplimiento por la Parte para mejorar sus leyes laborales;*
- 3) *la jurisdicción demuestra que las vías locales de desagravio han sido agotadas o que sería inútil iniciarlas o aspirarlas;*
- 4) *la jurisdicción alega daño a la persona u organización juzgada como resultado de un alegato inútil por la Parte demandante;*
- 5) *el problema a juicio no está pendiente por acuerdo, en otro proceso internacional;*
- 6) *la jurisdicción da suficiente evidencia en su alegato para permitir al Secretariado revisarlo y a la Parte interesada responder;*
- 7) *la Parte interesada no ha respondido a la jurisdicción o ha dado una explicación insuficiente; y*
- 8) *la jurisdicción parece estar dirigida al fortalecimiento de la aplicación de la ley laboral, más que a la protección de una industria interna.*

*El Secretariado dará particular peso al criterio (2).*