

596  
2EJ.



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

## FACULTAD DE DERECHO

EL ACUERDO DE COOPERACION LABORAL DEL  
TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMERICA  
DEL NORTE Y LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA

T E S I S  
Que para obtener el Titulo de  
LICENCIADO EN DERECHO  
p r e s e n t a

**CARLOS ENRIQUE ODRIOZOLA MARISCAL**



México, D. F.

FACULTAD DE DERECHO 1994  
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA  
EXAMENES PROFESIONALES

FALLA CRIGEN



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.

**A mis abuelos**

**Sr. Enrique Mariscal Gómez y  
Sra. Rosa María Brizzio Ponce de León de Mariscal**

**y a mi madre**

**Sra. Gabriela Mariscal Brizzio de Culebro,**

**como testimonio de un amor y agradecimiento infinito.**

**A Gustavo Culebro Siles,**

**con profunda estimación y cariño.**

**A mi Maestro**

**Lic. Jorge Garizurieta González,**

**director de este trabajo, con admiración y  
agradecimiento.**

**A la Facultad de Derecho de la  
Universidad Nacional Autónoma  
de México.**

## ÍNDICE GENERAL

**EL ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE Y LA LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA.**

**INTRODUCCIÓN..... 2**

**CAPITULO PRIMERO. ANTECEDENTES DE INTEGRACIÓN LABORAL. LA EXPERIENCIA EUROPEA.**

1. La creación de una Europa unificada..... 6

2. Principios y objetivos de la Unión Europea..... 11

    2.1 Objetivos internos..... 11

    2.2 Objetivos externos..... 11

3. Instituciones de la Comunidad Europea..... 14

    3.1 Comisión Europea..... 14

    3.2 Consejo de ministros de la Unión Europea..... 15

    3.3 Parlamento Europeo..... 16

    3.4 Consejo Europeo..... 17

    3.5 Tribunal de justicia..... 17

    3.6 Tribunal de cuentas..... 18

    3.7 Comité económico y social..... 19

    3.8 Comité de las regiones..... 19

4. Integración laboral en Europa..... 21

    4.1 Protocolo sobre la política social..... 22

4.2 Acuerdo sobre la política social.....	23
5. La Unión Europea y México.....	27

## **CAPITULO SEGUNDO. EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE (TLCAN).**

1. Antecedentes. El Acuerdo de Libre Comercio Canadá-Estados Unidos (ALC).....	33
1.1 Negociación.....	33
1.2 Contenido.....	38
1.2.1 Sectores más afectados.....	38
1.2.2 Sectores menos afectados.....	41
1.2.3 Sectores excluidos.....	42
2. Hacia una zona de libre comercio en América del Norte.....	43
2.1 La idea de un TLC México-Estados Unidos.....	43
2.2 México hacia la negociación.....	43
2.2.1 Unidad de Negociación del Tratado de Libre Comercio (UNTLC). 44	
2.2.2 Consejo Asesor del Tratado de Libre Comercio.....	44
2.2.3 Comisión Intersecretarial del Tratado de Libre Comercio.....	47
2.2.4 Coordinadora de Organizaciones Empresariales de Comercio Exterior(COECE).....	47
2.2.5 Senado de la República.....	48
2.3 Estados Unidos y el <i>fast track</i> .....	48
2.4 Canadá se incorpora a las negociaciones.....	50

2.5 Negociación formal.....	51
<b>3. El Tratado de Libre Comercio de América del Norte.....</b>	<b>53</b>
3.1 Entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio.....	53
3.2 Contenido.....	55
3.2.1 Preámbulo.....	56
3.2.2 Objetivos y otras disposiciones.....	56
3.2.3 Reglas de Origen.....	56
3.2.4 Administración aduanera.....	57
3.2.5 Comercio de bienes.....	57
3.2.6 Textiles y prendas de vestir.....	58
3.2.7 Productos automotrices.....	58
3.2.8 Energía y petroquímica básica.....	58
3.2.9 Agricultura.....	60
3.2.10 Medidas sanitarias y fitosanitarias.....	60
3.2.11 Normas técnicas.....	61
3.2.12 Medidas de emergencia.....	61
3.2.13 Compras del sector público.....	62
3.2.14 Comercio transfronterizo de servicios.....	62
3.2.15 Transporte terrestre.....	63
3.2.16 Telecomunicaciones.....	63
3.2.17 Inversión.....	63
3.2.18 Servicios financieros.....	64

3.2.19 Propiedad intelectual.....	64
3.2.20 Entrada temporal de personas de negocios.....	65
3.2.21 Disposiciones institucionales y solución de controversias.....	65
3.2.22 Disposiciones finales.....	66

### **CAPITULO TERCERO. EL ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE (ACLAN).**

1. Antecedentes. Breves consideraciones respecto al sector laboral mexicano en una zona de libre comercio de América del Norte.....	68
1.1 Diferencia entre mercado común y área de libre comercio.....	68
1.2 Estados Unidos y la fuerza mexicana de trabajo.....	70
1.3 Importancia del sector laboral para el gobierno de México, a la luz de un área de libre comercio en América del Norte.....	74
2. Antecedentes del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.....	77
3. Contenido del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.....	80
3.1 Preámbulo.....	81
3.2 Objetivos.....	83
3.3 Obligaciones.....	84
3.4 Comisión para la cooperación laboral.....	85
3.4.1 Consejo.....	85
3.4.2 Secretariado.....	89
3.4.3 Oficinas Administrativas Nacionales.....	92

3.4.4 Comités Nacionales.....	94
3.4.4.1 Comités Consultivos Nacionales.....	94
3.4.4.2 Comités Gubernamentales.....	94
3.5 Consultas y evaluaciones para la cooperación.....	95
3.5.1 Consultas para la cooperación.....	95
3.5.1.1 Consultas entre las Oficinas Administrativas Nacionales (OAN).....	95
3.5.1.2 Consultas Ministeriales.....	96
3.5.2 Evaluaciones.....	96
3.5.2.1 Comité Evaluador de Expertos (CEE).....	97
3.5.2.2 Reglas de Procedimiento.....	97
3.5.2.3 Proyectos de Informes de Evaluación.....	99
3.5.2.4 Informes de Evaluación Finales.....	99
3.6 Solución de controversias.....	100
3.6.1 Consultas.....	100
3.6.2 Inicio del Procedimiento.....	101
3.6.3 Solicitud de Integración de un Panel Arbitral.....	102
3.6.4 Lista de Panelistas.....	103
3.6.5 Requisitos para ser Panelista.....	103
3.6.6 Selección del Panel.....	104
3.6.6.1 Dos partes contendientes.....	105
3.6.6.2 Dos o más partes contendientes.....	105

3.6.7 Reglas de Procedimiento.....	106
3.6.8 Participación de la Tercera Parte.....	107
3.6.9 Función de los Expertos.....	107
3.6.10 Informe Preliminar.....	107
3.6.11 Informe Final.....	109
3.6.12 Cumplimiento del Informe Final.....	109
3.6.13 Revisión del cumplimiento.....	110
3.6.14 Suspensión de Beneficios.....	111
3.7 Disposiciones generales.....	113
3.7.1 Principios para la aplicación de la Legislación Laboral.....	113
3.7.2 Derechos de Particulares.....	113
3.7.3 Protección a la información.....	114
3.7.4 Cooperación con la OIT.....	114
3.7.5 Extensión de las obligaciones.....	114
3.7.6 Financiamiento de la Comisión.....	115
3.7.7 Privilegios e inmunidades.....	115
3.7.8 Definiciones.....	115
3.8 Disposiciones finales.....	119
3.9 Principios laborales.....	120
3.10 Resolución interpretativa.....	122
3.11 Contribuciones monetarias.....	122

3.12 Procedimiento de aplicación y cobro en el ámbito interno de Canadá.....	123
3.13 Suspensión de beneficios.....	123
3.14 Extensión de las obligaciones.....	123
3.15 Definiciones específicas por país.....	123

**CAPITULO CUARTO. PRINCIPIOS LABORALES DEL ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE (ACLAN) Y LA LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA.**

1. Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse.....	126
2. Derecho a la negociación colectiva.....	133
3. Derecho de huelga.....	137
4. Prohibición del trabajo forzado.....	140
5. Restricciones sobre el trabajo de menores.....	143
6. Condiciones mínimas de trabajo.....	148
7. Eliminación de la discriminación en el empleo.....	152
8. Salario igual para hombres y mujeres.....	155
9. Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.....	158
10. Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales.....	163
11. Protección de los trabajadores migratorios.....	171

**CAPITULO QUINTO. OBLIGACIONES PROCESALES DEL ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE (ACLAN) Y LA LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA.**

1. Medidas gubernamentales para la legislación laboral.....	176
2. Acceso a los particulares.....	182
3. Garantías procesales.....	186
4. Publicación.....	195
5. Información y conocimientos públicos.....	196
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>199</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>204</b>
<b>INDICE DE ABREVIATURAS.....</b>	<b>215</b>

## **INTRODUCCIÓN**

A pesar de su importancia, el contenido del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) no se encuentra difundido entre la población de nuestro país. El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), acuerdo paralelo al TLCAN no es la excepción.

El objeto de este trabajo es analizar las obligaciones que para México se derivan del Acuerdo de Cooperación Laboral, para concluir si será necesario reformar nuestra legislación laboral y, de ser así, en que sentido.

En virtud de que el TLCAN es un área de libre comercio y no un mercado común, consideramos necesario el estudio de este último, por lo que en el primer capítulo estudiamos la Unión Europea, su formación histórica, su contenido y sus instituciones, para conocer los alcances de una integración política, económica y social en sentido amplio, ocupándonos de enfatizar la importancia que conllevaría una integración de los distintos sectores laborales en Europa, mediante la homologación de sus legislaciones en materia de trabajo.

El ACLAN es un acuerdo paralelo al Tratado de Libre Comercio de América del Norte, por ello dedicamos el capítulo segundo al estudio del mismo. Iniciamos el análisis a partir del antecedente inmediato del TLCAN, el Acuerdo de Libre Comercio, celebrado entre los gobiernos de los Estados Unidos y el Canadá, para lo cual estudiamos su negociación y contenido.

Posteriormente, el objeto de nuestro estudio es el TLCAN. Nos ocupamos de sus orígenes desde el momento mismo en que surge la idea de un área de libre comercio México-Estados Unidos. Nuestra intención fue analizar a fondo el proceso de negociación en nuestro país y abarcar de manera general el de los Estados Unidos y el Canadá. Asimismo, hacemos un recorrido general, pero completo, del contenido del Tratado.

Respecto al tema central de este trabajo, el tercer capítulo se ocupa del análisis detallado del contenido del ACLAN, en especial de sus instituciones, consultas y evaluaciones para la cooperación y solución de controversias, toda vez que en los capítulos subsecuentes analizamos los principios laborales y las obligaciones derivadas del Acuerdo. No es nuestro objetivo el análisis exhaustivo de sus instituciones y de los mecanismos de solución de controversias, por lo que de manera general, buscamos dar al lector de estas líneas una explicación satisfactoria de los mismos.

El capítulo cuarto se refiere a los principios laborales que el ACLAN establece como primarios, y que las partes signatarias se han obligado a promover al máximo. Mediante el estudio comparativo de los requerimientos mínimos del principio a la luz del ACLAN, al respecto estudiamos el grado de previsión de los mismos en nuestro derecho positivo.

En el quinto y último capítulo, nos ocupamos de las obligaciones que impone a las partes el ACLAN, especialmente las medidas gubernamentales para la legislación laboral, el acceso de los particulares a los procedimientos, las garantías procesales, publicación de las normas laborales y la información y conocimientos públicos.

Cabe hacer la aclaración en el sentido de que el presente trabajo no tienen por objeto juzgar si el establecimiento de un área de libre comercio en América del Norte es la solución para el desarrollo económico de nuestro país o parte de ella. Pretendemos concluir si, para cumplir con la determinación de los gobiernos signatarios del Acuerdo de crear nuevas oportunidades de empleo, mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en sus respectivos territorios y proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores, será necesaria la reforma a nuestra legislación laboral mexicana, proponiendo, en su caso, los aspectos a reformar.

## **CAPITULO PRIMERO**

**ANTECEDENTES DE INTEGRACIÓN LABORAL.**

**LA EXPERIENCIA EUROPEA.**

## 1. LA CREACIÓN DE UNA EUROPA UNIFICADA.

Desde la antigüedad, Europa ha sido una zona del mundo tradicionalmente conflictiva, por lo que surgió la idea de crear una unidad política, con el fin de preservar y fortalecer la paz. Luego de las dos guerras mundiales del presente siglo, se hizo aún más apremiante esa idea. En 1945, con la rendición de Japón, concluye la segunda guerra mundial dejando a Europa inmersa en una profunda crisis económica y social.<sup>1</sup>

La primera vez que se habló de una Unión a nivel continental en Europa fue en 1946, cuando Winston Churchill, Primer Ministro británico, en un ovacionado discurso en Zurich, propuso la creación de los "Estados Unidos de Europa".<sup>2</sup>

Años más tarde, el 9 de mayo de 1950, Robert Schuman, Ministro de Relaciones exteriores de Francia, propuso establecer entre Francia y Alemania Federal una unión de industrias del Carbón y del Acero, que estaría abierto a todos los países democráticos de Europa, con el objetivo de una sola institución europea. Es el primer paso hacia la Europa unida y se le conoce como el "Acta de nacimiento" de la Comunidad Europea.<sup>3</sup>

En 1951 se creó la Comunidad Económica del Carbón y del Acero (CECA), también conocida como el Tratado de París, compuesta por

---

<sup>1</sup> Jacques Delors, Presidente de la Comisión Europea, en ocasión del 30 aniversario de la fundación de la Comunidad Europea por el Tratado de Roma, dijo: "Después de una larga historia de guerras fratricidas, se han impuesto, gracias a la Comunidad Europea, la elección definitiva de la paz, el reencuentro y el diálogo permanente y la búsqueda, difícil y paciente, de soluciones comunes para un futuro que, en adelante, se sabe común". DELEGACIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA. La Unión Europea y México. Documento explicativo, México, 1994, p. 1.

<sup>2</sup> *Ibidem*, p. 2.

<sup>3</sup> *Idem*.

Alemania, Francia, Italia, Bélgica, Luxemburgo y Holanda, para dirigir conjuntamente la producción en los dos sectores económicos. La Alta Autoridad, órgano ejecutivo de la CECA, entró en funciones en 1952, en Luxemburgo, con Jean Monnet como primer Presidente.

En el año de 1955 se organizó la Conferencia de Messina, presidida por un comité intergubernamental, que suscribió un documento llamado Informe Spaak, que sostuvo la idea de *"una Europa unificada que pueda desempeñar por sí misma un papel en el mundo comparable con el de las superpotencias y que tendrá algún día capacidad para influir en los acontecimientos mundiales"*.<sup>4</sup>

Para alcanzar el fin, se propuso la creación de un mercado común que proporcionara una base colectiva suficiente, estableciendo una política común que asegurase la expansión económica, niveles de vida más elevados y un mayor desarrollo de los recursos europeos. Es entonces cuando el 25 de marzo de 1957, se suscribió el Tratado de la Comunidad Económica Europea (CEE), llamado en honor a la ciudad en que se firmó "Tratado de Roma", que *"contenía detalladamente los métodos de trabajo para conseguir dichos objetivos, y que enfatizaba las medidas inmediatas que habían de adoptarse para la creación del mercado común"*.<sup>5</sup> Paralelamente al Tratado de la CEE, se suscribió el tratado de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (EURATOM), uniéndose ambos al Tratado de París.

---

<sup>4</sup> LECHUGA, EDUARDO Y JEAN-LOUIS DUPONT. "La Comunidad Europea y sus relaciones con México", en: Foro Internacional 132, volumen XXXIII, número 2, abril-junio 1993, El Colegio de México, p. 420.

<sup>5</sup> *Ibidem*, p. 421.

A la luz del Tratado de Roma, se estableció en 1958 la Comunidad Económica para regular la libre circulación de bienes, servicios, personas y capitales, y políticas comunes en las áreas de agricultura, transporte, competencia, aspectos sociales y económicos y cuestiones de asociación con terceros países.

En 1960 se suscribió el Convenio de Estocolmo, documento constitutivo de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC, en inglés *European Free Trade Association*, EFTA), que "fue desde el origen una reacción al modelo de integración de la comunidad".<sup>6</sup> La EFTA estuvo integrada por Austria, Islandia, Finlandia, Noruega, Suecia, Portugal, Dinamarca, Suiza y el Reino Unido.

Irlanda, Grecia y España mantuvieron una posición neutral ante la posibilidad de pertenecer a cualquiera de las dos asociaciones.

La Comunidad Económica Europea, en 1962, puso en marcha la Política Agrícola Común (PAC), que establece un mercado único y en consecuencia precios únicos para la mayor parte de los productos agrícolas. La PAC asegura también a los agricultores un nivel de vida comparable al del conjunto de los trabajadores de otros sectores.

Para una mejor organización y toma de decisiones, en 1965 se firmó el Tratado de "Fusión de Ejecutivos de las Comunidades Europeas", con entrada en vigor en 1967, creando un consejo y una comisión únicas.

---

<sup>6</sup> BOURGEOIS, JACQUES H.J., "La Comunidad Europea, La Asociación de Libre Comercio y el Espacio Económico Europeo", en: Foro Internacional 132, volumen XXXIII, número 2, El Colegio de México, abril-junio 1993, p. 387.

Con 18 meses de anterioridad a lo planeado, en 1968 culmina la Unión Aduanera, que abolió todos los derechos de aduana entre los Estados miembros e instituyó la tarifa exterior común.

El proyecto se hacía autofinanciable y en 1970 la Comunidad obtiene su propio presupuesto para operar, a partir de ingresos aduaneros, de porcentajes recibidos sobre las importaciones agrícolas y de un porcentaje inferior o igual a una parte del Impuesto al Valor Agregado (IVA) percibida de manera uniforme al seno de los estados miembros.

El proyecto de la Comunidad Europea fue un éxito y en 1973 se unieron Dinamarca y el Reino Unido, ambas integrantes de la EFTA, e Irlanda. A raíz de la adhesión, la Comunidad Europea celebró acuerdos de libre comercio con los miembros restantes de la EFTA, antecedente de lo que hoy se conoce como el Espacio Económico Europeo (EEE).

Siendo una asociación integrada exclusivamente por naciones democráticas, en 1979 tiene lugar la primera elección del Parlamento Europeo por sufragio universal directo de los ciudadanos de los Estados miembros.

Los beneficios de la unión se hacían patentes, cuando Grecia decide, en 1981, unirse a la Comunidad Europea, y más tarde, Portugal y España firman su adhesión en 1986, con lo que llegaron a doce los países miembros de la CEE.

En ese mismo año se creó el Acta Única Europea, con entrada en vigor en 1987, documento que complementaba el Tratado de Roma,

fijando los lineamientos a seguir para crear el Mercado Único Europeo, que debería quedar finalmente establecido en enero de 1993.

A partir de entonces, la Comunidad Europea concentró esfuerzos para crear una Unión Económica y Monetaria (UEM), paralela a una unión política. En 1988 se sostuvieron pláticas concernientes a la creación de un nuevo Tratado de la UEM, iniciando en diciembre de 1990, en la ciudad de Roma, las conferencias intergubernamentales sobre la unión económica y monetaria y la unión política de Europa. Conferencias que concluyeron un año más tarde con la celebración de la Cumbre de Jefes de Gobierno de la Comunidad, celebrada en Maastricht, Holanda, el 9 y 10 de diciembre de 1991.

Finalmente, el 7 de febrero de 1992, se suscribió el Tratado de la Unión Europea, mejor conocido como "Tratado de Maastricht", que incluye los acuerdos finales de la Unión Económica y Monetaria, mismo que entró en vigor el 1° de noviembre de 1993.

Los países integrantes del EFTA (Austria, Islandia, Finlandia, Noruega, Suecia, Suiza y Liechtenstein) firmaron el 2 de mayo de 1992 con la Comunidad Económica Europea el Acuerdo del Espacio Económico Europeo (EEE), con entrada en vigor a partir del 1° de enero de 1994, formando con esto el mayor mercado integrado del mundo, extendiéndose desde el Océano Ártico hasta el Mar Mediterráneo, con 380 millones de consumidores.

A la fecha, el éxito de la Comunidad Europea continúa, el 4 de mayo de 1994, el Parlamento Europeo aprobó por mayoría abrumadora el ingreso a la Unión Europea, a partir del 1° de enero de 1995, de Austria, Finlandia, Noruega y Suecia, todos miembros del EFTA. Para concretar estos

ingresos, las legislaturas nacionales de los doce Estados miembros y de los cuatro aspirantes deberán ratificarlas, para que posteriormente los cuatro países aspirantes realicen plebiscitos sobre su afiliación.

## **2. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DE LA UNIÓN EUROPEA.**

El Tratado de Maastricht establece varios objetivos, de manera general,<sup>7</sup> que podrían dividirse en objetivos internos y objetivos externos:

### **2.1 OBJETIVOS INTERNOS.**

Internamente, la Comunidad Europea busca promover un progreso económico y social equilibrado y sostenible, principalmente mediante la creación de un espacio sin fronteras interiores, el fortalecimiento de la cohesión económica y social y el establecimiento de una unión económica y monetaria que implicará una moneda única, el ecu. Respecto a los nacionales de los Estados miembros de la Comunidad, su objetivo es reforzar la protección de los derechos e intereses de los mismos, mediante la creación de una ciudadanía de la Unión Europea.

### **2.2 OBJETIVOS EXTERNOS.**

Hacia le exterior, la Comunidad Europea busca afirmar su identidad en el ámbito internacional, en particular mediante la realización de una política exterior y de seguridad común que incluya, en el futuro, la

---

<sup>7</sup> Vid., Tratado de la Unión Europea. Título primero, referente a Disposiciones Comunes, apartado B.

definición de una política de defensa común que podría conducir, en su momento, a una defensa común.

Bajo estos objetivos, el Tratado de la Unión Europea modifica el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, con el fin de constituir la Comunidad Europea, estableciendo como principio en su artículo 2 que la Comunidad tendrá por misión promover, mediante el establecimiento de un mercado común y de una unión económica y monetaria y mediante la realización de las políticas o acciones comunes contempladas en el Tratado, un desarrollo armonioso y equilibrado de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un crecimiento sostenible y no inflacionista que respete el medio ambiente, un alto grado de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros.<sup>8</sup>

Para alcanzar los objetivos señalados, el Tratado de la Unión Europea en su artículo G modifica el artículo 3 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, señalando como acciones a implementar por los Estados miembros las siguientes:

A) la supresión, entre los Estados miembros, de los derechos de aduana y de las restricciones cuantitativas a la entrada y salida de las mercancías, así como de cualesquiera otras medidas de efecto equivalente.

B) una política comercial común.

---

<sup>8</sup> El referido artículo 2º del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, ahora Comunidad Europea, se modifica mediante el apartado G del Título II del Tratado de la Unión Europea.

C) mercado interior caracterizado por la supresión, entre los Estados miembros, de los obstáculos a la libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales.

D) medidas relativas a la entrada y circulación de personas en el mercado interior.

E) política común en los ámbitos de la agricultura y la pesca.

F) política común en el ámbito de los transportes.

G) régimen que garantice que la competencia no será falseada en el mercado interior.

H) la aproximación de las legislaciones nacionales en la medida necesaria para el funcionamiento del mercado común.

I) política en el ámbito social que incluya un Fondo Social Europeo.

J) el fortalecimiento de la cohesión económica y social.

K) política en el ámbito del medio ambiente.

L) el fortalecimiento de la competitividad de la industria de la Comunidad.

M) el fomento de la investigación y del desarrollo tecnológico.

N) el fomento de la creación y del desarrollo de redes transeuropeas.

Ñ) contribución al logro de un alto nivel de protección de la salud.

O) contribución a una enseñanza y a una formación de calidad, así como al desarrollo de las culturas de los Estados miembros.

P) política en el ámbito de la cooperación al desarrollo.

Q) la asociación de los países y territorios de Ultramar, a fin de incrementar los intercambios y continuar en común el esfuerzo por el desarrollo económico y social.

R) contribución al fortalecimiento de la protección de los consumidores.

S) medidas en los ámbitos de la energía, de la protección civil y del turismo.

### **3. INSTITUCIONES DE LA COMUNIDAD EUROPEA.**

#### **3.1 COMISIÓN EUROPEA.**

Es el órgano ejecutivo de la Unión Europea. Vigila la correcta aplicación de los tratados y el cumplimiento de las decisiones de las demás instituciones. Propone y ejecuta las políticas comunitarias a través de directivas y resoluciones que son adoptadas de forma colegiada y por mayoría simple.

Propone legislación. Tiene facultades de investigación y ejerce recursos legales contra los Estados miembros que violen la Legislación de la Comunidad. La Comisión se encarga de administrar el presupuesto de la Comunidad Europea y representarla en las negociaciones comerciales.

Está integrada por 17 comisarios (dos de Francia, Alemania, Italia, España y Reino Unido y uno por cada uno de los otros Estados miembros). Son nombrados por unanimidad por los Estados miembros de la CE. Los comisarios duran en su cargo cuatro años y a partir de 1995 durarán cinco años, prestan juramento ante la Corte de Justicia y trabajan por el interés de la Unión cualquiera que sea su nacionalidad. Representan a la CE en sus relaciones exteriores.

Algunas de las áreas más importantes de trabajo de los Comisarios son la agricultura, la energía, la industria, la investigación, las políticas sociales y regionales, la cooperación al desarrollo y la ayuda humanitaria.

### **3.2 CONSEJO DE MINISTROS DE LA UNIÓN EUROPEA.**

Es el órgano decisorio encargado de fijar las decisiones políticas de la Unión. Está formado por un Ministro de cada uno de los 12 países miembros. El Consejo decide sobre la base de las proposiciones de la comisión.

Los Ministros participantes de cada país varían según el tema que se vaya a tratar. Por ejemplo, si se trata un tema de economía, asistirá el Ministro de Economía, si se trata de un tema relacionado con la agricultura, asistirá el Ministro de Agricultura. El representante principal de cada país en el Consejo es el Ministro de Relaciones Exteriores.

Los Ministros representan y defienden los intereses de sus países respectivos y a la vez buscan la concertación de acuerdos favorables a los objetivos de la Unión.

Normalmente las decisiones se adoptan por mayoría calificada, sin embargo en algunos casos es suficiente la mayoría simple. En asuntos de gran importancia para la Comunidad se debe decidir por unanimidad.

El Consejo lo preside el Ministro de Relaciones Exteriores o Jefe de Gobierno de cada País miembro, rotativamente por un período de seis meses. El Presidente del Consejo es a su vez Presidente de la Unión Europea.

### **3.3 PARLAMENTO EUROPEO.**

El Parlamento Europeo está integrado por 517 diputados que son elegidos cada cinco años por sufragio universal directo. Próximamente el número de diputados aumentará a 567. Cada Estado tiene un número de diputados asignados según su población.

Los eurodiputados no actúan como representantes de sus países, sino como integrantes de grupos políticos organizados a escala comunitaria.

El Parlamento Europeo, con sede en Estrasburgo, Francia, dispone de poderes de codecisión, especialmente en ámbitos como Mercado Interior, presupuesto comunitario, adhesión de nuevos Estados y celebración de acuerdos de Asociación. Con el nuevo procedimiento legislativo, en caso de divergencia con la opinión del Consejo, el Parlamento puede buscar un

compromiso a través de un comité de conciliación, compromiso que deberá ser aceptado por ambas instituciones. De no alcanzarse éste el Parlamento tiene derecho de veto.

No cuenta con los mismos poderes de los que están dotados los parlamentos nacionales. Sin embargo, el Parlamento Europeo puede, aunque nunca lo ha hecho, destituir a la Comisión Europea. En su función legislativa, participa en la elaboración de las directivas, reglamentos y decisiones comunitarias, pronunciándose sobre las propuestas de la Comisión.

Las sesiones plenarias, de una semana, se realizan cada mes, al contrario de las comisiones que laboran permanentemente en Bruselas, Bélgica.

### **3.4 CONSEJO EUROPEO.**

El Consejo Europeo está integrado por los jefes de Estado y de gobierno de los Estados miembros y el Presidente de la Comisión.

Se reúnen dos veces por año, por lo menos, con el objetivo de estudiar cuestiones relativas al desarrollo interno y a la política exterior de la Comunidad. El Consejo no puede legislar, pero sus recomendaciones escritas tienen gran peso en las demás instituciones de la Comunidad.

### **3.5 TRIBUNAL DE JUSTICIA.**

Con sede en Luxemburgo, la Corte Europea de Justicia es, de hecho, "*la Corte Suprema de la Unión*".<sup>9</sup> Su principal función es hacer respetar la aplicación de los Tratados de la Comunidad Europea.

En su carácter de autoridad judicial dirime los conflictos, interpreta la legislación de la CE y estatuye sobre las cuestiones jurídicas relativas a los Tratados de la Comunidad que promueven las otras Instituciones de la UE, los Estados miembros o los ciudadanos. Sus decretos tienen fuerza de ley en toda la Unión. Asimismo, supervisa la legalidad de la actuación del Consejo y de la Comisión, resuelve las cuestiones de derecho comunitario que le presentan los tribunales nacionales.

A través de sus decretos, la Corte de Justicia contribuye a la elaboración de una jurisprudencia de derecho comunitario. La Corte ha participado tanto en juicios relacionados con quejas presentadas por particulares como en hacer respetar ciertos principios impuestos por los Tratados, tales como la igualdad de salarios entre hombres y mujeres.

El Tribunal de Justicia está conformado por 13 jueces asistidos por 6 Abogados Generales. Los dos grupos son nombrados por un período de seis años. Se nombran de común acuerdo por los gobiernos de los países miembros.

### **3.6 TRIBUNAL DE CUENTAS.**

El Tribunal de Cuentas tiene la facultad de controlar todas las actividades financieras de la Comunidad y para comprobar la legalidad y

---

<sup>9</sup> DELEGACIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA, "La Unión Europea y México", loc. cit., p. 9.

regularidad de los ingresos y gastos, incluso los que no se encuentran previstos en el presupuesto anual.

Puede extender sus investigaciones a los Estados miembros para la operaciones que éstos realizan por cuenta de la UE, e incluso a terceros países beneficiarios de ayudas financieras comunitarias.

Se integra de doce personas designadas por unanimidad en el Consejo de Ministros de la Unión Europea por un período de seis años, previa consulta con el Parlamento Europeo.

### **3.7 COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL.**

El Comité Económico y Social es un órgano consultivo compuesto por 189 representantes de los diferentes sectores de la vida económica y social europea: productores, agricultores, comerciantes, profesionales y artesanos, entre otros.

Es una Institución auxiliar del Consejo y de la Comisión para los asuntos de la CEE y del Euratom. Debe ser consultado obligatoriamente antes de adoptar numerosas decisiones y además puede emitir dictámenes por iniciativa propia.

Sus integrantes son escogidos por el Consejo de Ministros de la Unión Europea para un período de cuatro años.

### **3.8 COMITÉ DE LAS REGIONES.**

Debido a las diferencias económicas entre los países de la Unión, se creó dicho Comité.

La región más rica de la Unión Europea (UE) lo es seis veces más que la región más pobre. En 1986, con motivo de la ampliación de la CEE a España y Portugal, se duplicó el número de personas que viven en regiones donde el Producto Interno Bruto (PIB) no supera el 75% del PIB medio comunitario.

El Acta Única señala como corolario indispensable para la consolidación del Mercado Único el fortalecimiento de la cohesión económica y social de la Unión.

La política regional de la UE tiene seis objetivos: Desarrollo de las regiones atrasadas, reconversión de las regiones industriales en declinación económica, lucha contra el desempleo de larga duración, inserción profesional de los jóvenes, adaptación de las estructuras agrícolas y silvícolas y desarrollo de las zonas rurales.

Para lograr esos objetivos, el Tratado de Maastricht crea un Comité de carácter consultivo integrado por representantes de los entes regionales y locales denominado en lo sucesivo "Comité de las Regiones".

El número de participantes por país en el Comité es el siguiente: Bélgica 12; Dinamarca 9; Alemania 24; Grecia 12; España 21; Francia 24; Irlanda 9; Italia 24; Luxemburgo 6; Holanda 12; Portugal 12 y Reino Unido 24.

Los miembros del Comité ejercen sus funciones con absoluta independencia, en interés general de la Unión. El Comité de las Regiones será consultado por el Consejo o por la Comisión en los casos previstos en el Tratado, y por cualquier otra institución que se estime oportuno.

El Consejo o la Comisión fijan al Comité un plazo para la presentación de dictámenes si lo estiman necesario.

#### 4. INTEGRACIÓN LABORAL EN EUROPA.

De acuerdo a lo estipulado en el Tratado de Roma, la Comunidad tiene el objetivo de ampliar la dimensión social al mercado común. De esta forma, ha desarrollado programas para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los inmigrantes, los minusválidos y los desempleados.

El Tratado busca la igualdad salarial para hombres y mujeres, aunado a que el Consejo ha dictado diversas directivas con respecto a la igualdad de oportunidades, condiciones, promociones y seguridad social en el trabajo.

Uno de los principios esenciales en materia social que sostiene la Comunidad Europea es el de la libre circulación de trabajadores asalariados entre los distintos Estados miembros. Para que fuera aplicable dicho principio, fue necesario coordinar las leyes de seguridad social de los Estados miembros. Para ello, fue necesaria la adopción de la Regulación 1408/71, *"que es probablemente una de las piezas más importantes de la Comunidad."*<sup>10</sup>

<sup>10</sup> DEMARET, PAUL. " El establecimiento del Mercado Único Europeo. Aspectos internos y externos", *Foro Internacional 122*, volumen XXXI, número 2, El Colegio de México, México, octubre-diciembre 1990, p.253.

En la actualidad se trata de determinar si es posible ir más allá del derecho a un trato igual y de la coordinación de las leyes de seguridad social para intentar armonizar las leyes de trabajo, de tal suerte, que el Mercado Único Europeo sea más homogéneo desde el punto de vista de los derechos de los trabajadores.

El instrumento específico de la política social comunitaria es el Fondo Social Europeo, que tiene como principal objetivo promover el empleo juvenil y proporcionar capacitación para las personas que han permanecido desempleadas por largo tiempo.

El mayor logro en política social lo constituye la Carta Social suscrita en 1989 por los Estados miembros, a excepción del Reino Unido, y es precisamente el Tratado de Maastricht, a través de sus disposiciones generales y del Protocolo sobre la Política Social y su respectivo acuerdo, que configura la política social como eje de la Unión Europea.

#### **4.1 PROTOCOLO SOBRE LA POLÍTICA SOCIAL.**

Paralelamente al Tratado de Maastricht, los Estados miembros de la Comunidad Europea, a excepción de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, suscribieron el Protocolo sobre la Política Social.

Bélgica, Dinamarca, Alemania Federal, Grecia, España, Francia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, los Países Bajos y Portugal, manifestaron

---

Vid. Regulación 1408/71/CEE del Consejo del 14 de junio de 1971, sobre la aplicación de los programas de seguridad social a las personas empleadas y a sus familiares que circulan dentro de la Comunidad.

su deseo de proseguir en la vía trazada por la Carta Social de 1989, por lo cuál suscribieron entre ellos un Acuerdo Sobre la Política Social, que en el Acervo Comunitario figura como anexo al Protocolo sobre la Política Social.

En el Protocolo se establecen las bases sobre las cuales las partes contratantes deberán conducirse respecto a la Comunidad para aplicar el Acuerdo. Se establece que los Estados que lo suscriben están autorizados para recurrir a las instituciones, procedimientos y mecanismos del Tratado a fin de adoptar entre ellos y aplicar los actos y decisiones necesarias para poner en práctica el Acuerdo. En virtud de que el Reino de Gran Bretaña e Irlanda del Norte decidieron no participar en el Protocolo, éste último establece que ambos países no participarán en las deliberaciones y en la adopción por el Consejo de las propuestas de la Comisión fundadas en el Protocolo y en el Acuerdo.

El Protocolo se incorporó como Anexo al Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea y forma parte del Acervo Comunitario.

#### **4.2 ACUERDO SOBRE LA POLÍTICA SOCIAL.**

Paralelamente al Tratado de la Unión Europea, se suscribió el Acuerdo sobre la Política Social celebrado entre los Estados miembros de la Comunidad Europea a excepción del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, mismo que forma parte del Protocolo sobre la Política Social, éste último incorporado como anexo al Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.

En dicho acuerdo, se planteó como objetivo respecto a la política social "*el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de*

*trabajo, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones.*"<sup>11</sup> Para tal efecto, las partes que lo suscriben, apoyados en la Comunidad Europea, deben emprender acciones tomando en cuenta la diversidad de las prácticas nacionales, particularmente en lo que se refiere a las relaciones contractuales, y la necesidad de mantener la competitividad de la economía de la Comunidad.

Por su parte la Comunidad Europea se obliga a apoyar y completar la acción de los Estados miembros buscando alcanzar los siguientes objetivos:

- A) Mejorar el entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.
- B) Mejorar las condiciones de trabajo.
- C) Brindar información y consulta a los trabajadores.
- D) Aplicar los principios de igualdad de oportunidades en el mercado laboral y la igualdad del trato en el trabajo de hombres y mujeres.
- E) Integrar al mercado laboral a todas aquellas personas que se encuentren excluidas del mismo.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Acuerdo sobre la política social, artículo 1°.

<sup>12</sup> Dicho objetivo se entiende sin perjuicio de las disposiciones del artículo 127 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea. Vid. artículo 2°, inciso 1° del Acuerdo sobre la política social.

Para alcanzar los objetivos antes mencionados, el Consejo de la Comunidad tiene la facultad, mediante directivas,<sup>13</sup> de adoptar las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente en los Estados miembros, sin embargo, deberán tomarse en cuenta las condiciones y regulaciones técnicas existentes en cada uno de ellos. Tales disposiciones evitarán las trabas financieras, administrativas o jurídicas que obstaculicen la creación de pequeñas y medianas empresas.<sup>14</sup>

El apartado 3 del artículo 2 del Acuerdo sobre la Política Social, establece que a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social, el Consejo decidirá por unanimidad en los siguientes ámbitos:

- A) Seguridad social y protección social de los trabajadores.
- B) Protección de los trabajadores en caso de rescisión del contrato laboral.
- C) Representación y defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios, incluida la cogestión.<sup>15</sup>
- D) Condiciones de empleo de los nacionales de terceros países que residan legalmente en el territorio de la Comunidad.

---

<sup>13</sup> Para la legislación comunitaria, las directivas son normas que establecen los objetivos obligatorios que deben ser convertidos por los Estados miembros en legislaciones nacionales.

<sup>14</sup> En las Declaraciones se hace la aclaración de que en referencia a este tema, se convino que, al establecer obligaciones mínimas para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, la Comunidad no tiene la intención de establecer respecto de los trabajadores de la pequeña y mediana empresa una discriminación no justificada por las circunstancias.

<sup>15</sup> Lo anterior, no es aplicable a las remuneraciones, al derecho de asociación y sindicación, al derecho de huelga ni al derecho de cierre patronal. Vid. apartado 6 del artículo 2° del Acuerdo sobre la política social.

E) Contribuciones financieras dirigidas al fomento del empleo y a la creación de empleo, sin perjuicio de las disposiciones relativas al Fondo Social Europeo.

Los artículos 5 y 7 del Acuerdo señalan que la Comisión debe de fomentar la colaboración entre los Estados miembros y facilitar la coordinación de sus acciones en los ámbitos de la política social. Cada año elaborará un informe anual sobre la evolución en la consecución de los objetivos del acuerdo, que incluirá la situación demográfica en la Comunidad. La Comisión enviará dicho informe al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social.

El Parlamento Europeo puede invitar a la Comisión a que elabore informes sobre problemas específicos relativos a la situación social.

En lo que se refiere al punto 4 de los objetivos del Acuerdo mencionados, es decir, los principios de igualdad de oportunidades y trato en el trabajo para hombres y mujeres, es el único objetivo en que el Acuerdo es específico al establecer en su artículo 6 que *"cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo salario"*. Asimismo, en relación a éste artículo, se define la palabra retribución como *"el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo"*.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Apartado 2 del artículo 6 del Acuerdo sobre la política social.

El apartado 2 del artículo 6 del Acuerdo define la igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, de la siguiente manera:

*"a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la misma base de una misma unidad de medida.*

*b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo."*

Sin embargo, el apartado 3 del mismo artículo 6, establece que lo anterior no impide que cada Estado miembro mantenga o adopte medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales.

Hasta ahora, se ha avanzado lentamente en el camino hacia una Europa social, que en cualquier caso, sólo consistiría en un conjunto de normas mínimas.

## **5. LA UNIÓN EUROPEA Y MÉXICO.**

Uno de los principales objetivos de la Unión Europea es unificar la política exterior de los Estados miembros, a fin de mejorar la posición internacional de la Comunidad. La creciente rapidez con que se producen los cambios geopolíticos en el mundo, requiere de mecanismos de respuesta efectivos.

Tradicionalmente, la naturaleza de las relaciones internacionales de la Comunidad Europea han guardado un carácter

preponderantemente económico, permitiéndole de esta manera desempeñar un papel de liderazgo en el comercio mundial. Sin embargo, con el Tratado de Maastricht, al establecer las bases para la creación de una política exterior y de seguridad común, su influencia en el desarrollo de los acontecimientos mundiales aumentó considerablemente.

En los albores de la integración europea, los vecinos más próximos a la Comunidad se integraron en una zona de libre comercio, conformando la *European Free Trade Association* (EFTA). En conjunto, los países de la EFTA representan el principal mercado de exportación comunitaria, adquiriendo más de la cuarta parte de las exportaciones comunitarias y más que el total de las compras de Japón y los Estados Unidos. Asimismo, la Comunidad adquiere más del 50% de las exportaciones de la EFTA.<sup>17</sup>

En los últimos años de la década de los ochenta, con los cambios en el mapa político y económico de Europa, la Comunidad celebró diversos acuerdos de asociación con Hungría, Checoslovaquia, Polonia, Bulgaria, Rumania y la antigua Yugoslavia, actualmente en fase de actualización y desarrollo. Los acuerdos europeos contemplan el libre comercio, la cooperación económica y técnica, la ayuda financiera y el establecimiento de un diálogo político.

En el año de 1958, la Comunidad crea el Fondo Europeo de Desarrollo (FED) para apoyar las colonias europeas recién independizadas de África, el Caribe y el Pacífico. Posteriormente se estrecharon las relaciones que condujeron a la firma de un acuerdo de cooperación Norte-Sur, mejor

---

<sup>17</sup> LECHUGA EDUARDO Y JEAN-LOUIS DUPONT, "La Comunidad Europea y sus relaciones con México", loc. cit., p. 426.

conocido como la Convención de Lomé. Dicha Convención fue renovada por diez años en 1989, constituyendo de esta manera la Convención de Lomé IV o FED VII, que a la fecha incluye 69 países.

Por lo que respecta a América Latina, en 1976 la Comunidad inicio la Cooperación Financiera y Técnica (CFT) para beneficio exclusivo de América Latina y Asia. A diferencia de las Convenciones de Lomé, la CFT fue instrumentada unilateralmente por la Comunidad Económica Europea y financiada con su propio presupuesto, asignándose un 60% para Asia y un 40% para América Latina.<sup>18</sup>

La CFT financia programas y proyectos, especialmente en el medio rural y en el sector agrícola, pero también en los campos de la salud, el medio ambiente, el crédito rural y el apoyo institucional.

En lo que respecta a México, en 1975 celebró un acuerdo bilateral de cooperación con la Comunidad. El acuerdo solo contemplaba la ayuda al desarrollo y las relaciones comerciales no preferenciales. Durante la década de los noventa, tomando en consideración las pausibles diferencias entre los países latinoamericanos y la Comunidad, se negociaron los acuerdos llamados de "*tercera generación*",<sup>19</sup> otorgando una mayor importancia a la cooperación económica en las relaciones bilaterales e incluyendo capítulos sobre la cooperación económica e industrial, acciones para la conservación del medio ambiente, entre otros. Uno de los más avanzados acuerdos de tercera generación es el celebrado con México en 1991.

---

<sup>18</sup> *Ibidem*, p. 428.

<sup>19</sup> *Ibidem*, p.429

A pesar de dichos acuerdos, las relaciones comerciales de México con la Comunidad Europea se han desarrollado con un escaso dinamismo. México ocupa el decimosegundo lugar como cliente latinoamericano de la Comunidad. Sin embargo, en lo que se refiere a inversión extranjera, no ha dejado de fluir a nuestro país, especialmente debido a la política de privatización de las empresas estatales que implementó el actual gobierno.

El Acuerdo-Marco de Cooperación celebrado con México en 1991, es el más avanzado y elaborado de toda América Latina, que busca *"aumentar y desarrollar los intercambios comerciales, así como de reforzar la cooperación comercial, económica, científica, técnica y financiera, particularmente con base en la iniciativa privada"*.<sup>20</sup>

Comparado con otros acuerdos de la tercera generación, el acuerdo con México contiene diversas innovaciones relacionadas directamente con las características económicas y sociales de nuestro país, principalmente en los rubros de tecnología, instituciones financieras, agricultura, minería, pesca, energía, turismo, transportes, medio ambiente y lucha contra el narcotráfico. Se busca dar un nuevo impulso a los intercambios comerciales entre las partes, a través de nuevas negociaciones en cuestiones no arancelarias como propiedad intelectual, las normas y las medidas de promoción comercial. En el ámbito social, el acuerdo establece la cooperación en los campos sociales y de salud pública. La vigencia del acuerdo es de cinco años y es renovable cada año.

---

<sup>20</sup> *Ibidem*, p. 436.

En lo que se refiere al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), la Unión Europea considera que sus consecuencias serán globalmente positivas, a pesar de que supone una ligera disminución en algunas de sus exportaciones.<sup>21</sup> A partir de la política de privatización del actual gobierno y de la celebración del TLCAN, se prevé un considerable aumento en la inversión europea a México.

En este orden de ideas, los acuerdos con la Unión Europea serán un elemento coadyuvante más para que México se sume a los procesos de globalización económica que actualmente tienen lugar a nivel mundial.

El Mercosur emerge como una promesa sólida. Chile ha suscrito un Acuerdo de Libre Comercio con México y éste último, a su vez, ha firmado un Acuerdo de Libre Comercio con Colombia y Venezuela en el Grupo de los tres (G-3). Tanto el Pacto Andino como América Central intentan reavivar sus fórmulas de integración, buscando espacios que permitan avanzar hacia una mayor competitividad económica.

En este contexto, no podemos soslayar la importancia que tiene la integración social, con miras a la integración laboral, en los distintos bloques económicos que se configuran hoy en día.

---

<sup>21</sup> DELEGACIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA, "La Unión Europea y México", loc. cit., p. 24.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE (TLCAN).**

## 1. ANTECEDENTES. EL ACUERDO DE LIBRE COMERCIO CANADÁ-ESTADOS UNIDOS (ALC).

Para comprender los alcances del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, es necesario conocer el Acuerdo de Libre Comercio celebrado entre Estados Unidos y Canadá en 1987.

Analizaremos como se gestó y cual fue su contenido, para que de alguna manera, ampliemos nuestro panorama de lo que actualmente es el acuerdo comercial con mayor número de consumidores en el mundo: El Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

### 1.1 NEGOCIACIÓN.

A mediados de la década de los ochenta, el Partido Conservador de Brian Mulroney ocupa el primer puesto en el gobierno canadiense, luego de un marcado predominio del Partido Nacionalista en la década anterior. Es en 1985 cuando, Mulroney, en su carácter de Primer Ministro, propone a Estados Unidos, como elemento esencial de la lucha que la política neo-conservadora llevó a cabo desde su llegada al poder en 1984, la celebración de un Acuerdo de Libre Comercio (ALC, en inglés: *Free Trade Agreement, FTA*).

Entre las motivaciones de Canadá para alcanzar un acuerdo de libre comercio con Estados Unidos, fue que la amenaza de un mayor proteccionismo por parte de éste último fue de gran ayuda para quienes abogaban en Canadá por la liberación de importaciones. La principal preocupación de los más ardientes defensores de un área de libre comercio entre Canadá y Estados Unidos era la liberación del régimen de importaciones

canadiense. En otras circunstancias, hubieran iniciado desde tiempo atrás la liberación unilateral (al estilo mexicano), independientemente de lo que hicieran Estados Unidos y otros países del GATT. No es que fueran indiferentes al problema del acceso al mercado estadounidense de las exportaciones canadienses, por el contrario, este tema fue discutido ampliamente. Sin embargo, su prioridad inmediata era el ingreso, de manera efectiva, de la economía canadiense a un mercado global competitivo. El objetivo era claro, buscaban lograr una mayor competitividad interna, mediante una liberalización de fondo en su economía.

En contraposición a los conservadores y a pesar de que, tanto Canadá como Estados Unidos, hicieron lo posible para evitar que la prensa conociera el Acuerdo, que los grupos de interés obtuvieran una copia del mismo y que los partidos de oposición sacaran provecho de las discusiones en la negociación, los canadienses nacionalistas, al conocer la iniciativa, denunciaron que el ALC sería venderse a los Estados Unidos ("*sell-out to the Yanks*"),<sup>22</sup> despertando un intenso debate político en Canadá en torno a la conveniencia de una zona de libre comercio con los Estados Unidos.

A pesar de que el sector obrero no forma parte directa del ALC, cuando una economía sufre una liberalización de tal magnitud, suelen haber cambios en las tasas de empleo y en consecuencia en el desempleo, dependiendo del país que logre atraer la mayor inversión y creación de empresas en su territorio.

---

<sup>22</sup> WINHAM, GILBERT R., *Trading with Canada*, s.p.l. 33. Para ejemplificar mayormente ésta situación, el autor relata cuando Ed Broadbent, líder del Partido Nacional Democrático (*National Democratic Party NDP*) señaló que el ALC convertiría a Canadá en el estado 51 de los E.U. en 25 años. Ídem.

Debido a lo anterior, en Canadá, uno de los sectores que implementaron una mayor campaña en contra del ALC, fue, conjuntamente con el Partido Nacional Democrático (NDP), el sector obrero.

El Congreso Canadiense del Trabajo (CCT), la Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN) y la Federación de Trabajadores de Québec (FTQ) fueron importantes elementos de choque a la firma del ALC, sin embargo, el frente sindical estaba dividido en Québec, de manera que tanto la FTQ como la Unión de Productores Agrícolas (UPA) permitían abiertamente la disidencia en sus filas.

Aunado a lo anterior, el debate político en Canadá, se concretó a los sectores menos favorecidos, (entre los cuales no se encontraba el obrero), en virtud de que se tomó en cuenta, cada vez más, la capacidad de los gobiernos para apoyar la economía por medio de programas sociales, que por cierto, son mejores en Canadá que en los Estados Unidos, a saber, entre otros, el de seguro para desempleo y la ayuda social de las provincias.

En Estados Unidos, por el contrario, el ALC era visto como una importante reacción de la Administración Reagan contra la fuerza proteccionista que tuvo dominada la política comercial mundial durante los setentas. En cuanto a la iniciativa canadiense de suscribir el ALC, para los Estados Unidos fue un importante esfuerzo por abrir el comercio con todos los países.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Al respecto el *New York Times* editorializó: "*Today Canada, Tomorrow the world*", *Ibidem*, pp. 42.

En Estados Unidos, por otra parte, siempre fue claro que el ALC con Canadá era el primer paso de una estrategia mayor.<sup>24</sup>

En el ámbito internacional, el ALC fue muy atractivo para Estados Unidos, en primer lugar, porque buscaba acentuar el aislamiento de la Comunidad Económica Europea, debilitando así su posición en la guerra comercial a nivel mundial que inicia en la década de los ochenta.

En un segundo término, Estados Unidos mantiene la esperanza de que con el tiempo, sea posible negociar tratados del mismo tipo con Japón.

Luego de dieciséis meses de arduas negociaciones por la Comisión Bilateral en los trabajos preparatorios del ALC, finalmente se suscribe el 3 de octubre de 1987, para entrar en vigor el 1° de enero de 1989. Fue una negociación relámpago, bajo los procedimientos del *Fast Track*.

Dentro de las negociaciones, el Congreso Americano autorizó al Presidente Reagan a llevar a cabo la negociación del ALC mediante el procedimiento de *Fast Track*. Bajo este procedimiento, al momento de la aprobación del ALC, el Congreso de Estados Unidos no podía hacer enmiendas al mismo, solo aprobarlo o no en su conjunto, aunque esto no impide a los congresistas crear una nueva legislación que pudiera afectar los distintos acuerdos contenidos en el ALC. Por lo anterior, la fase de implementación del ALC se previó difícil, en especial en los Estados Unidos.

---

<sup>24</sup> "¡Hoy Canadá, mañana el mundo!", frase que Reagan utilizó más de una vez en sus intervenciones en el Congreso. Ibidem, p. 45.

La opinión en ambos países, tanto de diplomáticos como de legisladores canadienses y estadounidenses, era de que para aplicar el ALC, sería necesario reformar la legislación de sus respectivos países en distintos aspectos.

En Canadá, la fase de implementación del ALC fue menos problemática. La administración Mulroney tenía mayoría absoluta en el Parlamento y su período estaba asegurado hasta septiembre de 1989. A partir de agosto se comenzó a elaborar la legislación complementaria al ALC, procediendo después a turnarla al Senado canadiense para aprobarse por rutina.

El Acuerdo de Libre Comercio celebrado entre Canadá y Estados Unidos, fue el acuerdo más importante que se hubiera firmado en América del Norte, hasta antes del Tratado de Libre Comercio celebrado entre esos dos países y México. El interés en la firma del ALC rebasó la estricta relación bilateral y abarcaba todo el sistema de equilibrio estratégico continental, problema esencial para la armonía de los intercambios Norte-Sur en el continente americano. Constituyó, además, una extensión del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT, en inglés: *General Agreement on Tariffs and Trade*, GATT), del cuál los Estados Unidos y Canadá son miembros. En lo que se refiere al GATT, el ALC es el acuerdo bilateral de mayor magnitud celebrado entre sus miembros.

Canadá y Estados Unidos se comprometieron en el ALC a reducir substancialmente, por etapas, las barreras a sus intercambios económicos y fomentar la competencia de sus respectivos sectores privados. Por un lado, el ALC está en contra de la tendencia mundial al incremento del proteccionismo entre bloques económicos pero protege diversos sectores

sensibles de la economía de los dos países. Según los especialistas, el ALC no hizo otra cosa más que dar forma jurídica a una realidad económica imperante entre ambos países.

## 1.2 CONTENIDO.

El contenido del ALC puede dividirse haciendo una distinción entre los sectores más afectados de los menos afectados y los que, a pesar de haberse incluido en las negociaciones, fueron finalmente excluidos del Acuerdo.

### 1.2.1 Sectores más afectados.

#### A) Aranceles Aduaneros.

"El elemento más espectacular del ALC",<sup>25</sup> fue el convenio sobre aranceles aduaneros, eliminando éstos por completo en un período de diez años. Algunos aranceles se eliminaron al cien por ciento con la sola entrada en vigor del acuerdo, como son los aranceles por computadoras, pescado, cuero, aluminio en bruto, máquinas distribuidoras, equipos para la industria del papel, algunos productos de papel, ciertos productos porcinos, pieles, alimentos para animales, aleaciones de fierro, esquís, motocicletas y whisky.<sup>26</sup> En un período de cinco a diez años se eliminarían las tarifas

<sup>25</sup> DUQUETTE, MICHEL, "El Acuerdo de Libre Comercio Canadá-Estados Unidos", Foro Internacional 122, volumen XXXI, número 2, El Colegio de México, octubre-diciembre 1990, p.181.

<sup>26</sup> Gouvernement du Canada, Accord de libre-échange entre la Canada et les États-Unis, le commerce: la clé de l'avenir, Ottawa, Ministère des Affaires Extérieures, copia 4-1-88, diciembre de 1988. Citado en: DUQUETTE, MICHEL, loc. cit., p.181.

aduanales de carros de metro, impresos, pinturas, productos químicos, piezas automotrices, muebles y explosivos.<sup>27</sup> Los derechos se eliminarían en diez años para casi todos los productos agrícolas y textiles, ropa, chapas de madera, vagones de ferrocarril, acero, aparatos eléctricos, barcos deportivos y llantas.

#### B) Inversiones.

Las inversiones fueron otro objetivo importante del ALC, convirtiéndose en "*condición sine qua non de la adhesión de los Estados Unidos al Tratado*",<sup>28</sup> se exceptuaron los sectores estratégicos, por lo que de varios cientos de miles de sociedades canadienses, los estadounidenses podrían invertir en todas, a excepción de unas 600 que tendrían que solicitar la aprobación del gobierno canadiense.

#### C) Servicios.

Un elemento innovador en el ALC fueron los servicios que "*representan hoy día una función importante de los intercambios económicos internacionales, sobre todo en América del Norte*".<sup>29</sup> El ALC es el primer acuerdo internacional que incluye la liberación de ese sector de actividades.

Incluyen la cláusula de "tratamiento nacional", que frena el desarrollo de filiales, propiciadas por las economías proteccionistas. En sectores vitales de servicios, el ALC confirma la no discriminación.

<sup>27</sup> Ghislain Hallé, "*L'industrie québécoise du meuble à l'heure du libre-échange*", Montreal, Confédération des syndicats nationaux, 1988. Citado en DUQUETTE, MICHEL, loc. cit., p. 182.

<sup>28</sup> DUQUETTE, MICHEL, loc. cit., p. 182.

<sup>29</sup> *Ibidem*, p. 183.

Un importante logro canadiense en este sector fue liberar la circulación de recursos humanos entre los dos países, en lo que se refiere a prestadores de servicios.

No obstante lo anterior, tal vez la parte más importante en este rubro es la que se refiere a los servicios financieros. Muestra de ello es el hecho de que el capítulo de servicios financieros fue negociado por separado del ALC directamente por el Departamento del Tesoro de Estados Unidos (*U.S. Department of Treasury*) y el Departamento Canadiense de Finanzas (*Canadian Department of Finance*).

El ALC contiene un mayor acceso de los Bancos e Instituciones Financieras estadounidenses al mercado canadiense. De igual forma, Estados Unidos aceptó extender a Canadá beneficios en este rubro, mediante futuras reformas a sus leyes de regulación de Bancos.

Sin embargo, el principal logro del ALC en este rubro fue asegurar una liberalización suficiente en Canadá para evitar las presiones proteccionistas que tenían lugar en Estados Unidos contra instituciones financieras canadienses.

#### D) Energía.

Un elemento destacado incluido en el ALC fue lo referente a la energía, eliminándose prácticamente todos los obstáculos bilaterales al comercio de ese sector.

El mayor logro para Estados Unidos en este rubro, es que en caso de escasez mundial de energéticos, aunque Canadá tenga el derecho de limitar sus exportaciones de energéticos a Estados Unidos, se compromete a proveer a los importadores estadounidenses la proporción acostumbrada.

### 1.2.2 Sectores menos afectados.

#### A) Automotriz.

A pesar de que el sector automotriz equivale a un tercio de los intercambios comerciales entre Estados Unidos y Canadá, éste recibió beneficios menores a la luz del ALC, ya que no modificó las reglas vigentes del sector, presentando una "*segunda naturaleza proteccionista*"<sup>30</sup> al no extender a otras empresas automotrices instaladas en Canadá las ventajas del Pacto Automotriz celebrado por ambos países en 1985.

#### B) Agrícola.

El sector agrícola fue poco afectado. A pesar de que el ALC prevé la abolición de tarifas a productos agrícolas desde su entrada en vigor hasta en diez años, también facultó a Canadá a imponer nuevas tarifas a ciertos rubros agrícolas si los precios de ellos bajaran de manera significativa.

#### C) Licores.

En Canadá, a diferencia de Estados Unidos donde la venta de estos productos se encuentra concesionada al sector privado, ésta se

---

<sup>30</sup> *Ibidem*, p. 185.

realiza por medio de las sucursales de la Administración Pública bajo control de las diferentes provincias. Con excepción de la cerveza, se abolieron las tarifas de todos los licores, afectando en Canadá principalmente a la provincia de Ontario, quien amenazó con no respetar el ALC en este rubro, que de haber sido así, hubiera ocasionado un gran conflicto entre instancias de gobierno, bajo el riesgo de que Estados Unidos implementara represalias contra Canadá por no respetar el Acuerdo.

#### D) Adquisiciones del Sector Público.

En este rubro, a raíz de la diferencia de ventas a gobierno entre Canadá y Estados Unidos, resultando mayores las de éste último, no se concedió demasiado en el sector, avanzándose solamente de manera parcial al establecer reglas más transparentes en los pedidos y volver más accesibles a los proveedores pequeños de ambos países los mercados gubernamentales, limitándose a ventas hasta un monto de \$25,000.00 dólares.

### 1.2.3 Sectores excluidos.

#### A) Industrias culturales.

Debido a considerables diferencias entre ambos países en lo relacionado a industrias culturales, como podrían ser el cine y la televisión, se excluyó del ALC el sector de industrias culturales canadienses.

#### B) Derechos de autor.

También se atascó la negociación de los derechos de autor, en virtud de que la legislación canadiense en este rubro se considera poco efectiva, respecto a la de Estados Unidos.

## **2. HACIA UNA ZONA DE LIBRE COMERCIO EN AMÉRICA DEL NORTE.**

### **2.1 LA IDEA DE UN TLC MÉXICO-ESTADOS UNIDOS.**

Hace más de cuatro años, el 10 de junio de 1990, los Presidentes de México y Estados Unidos, Carlos Salinas de Gortari y George Bush, respectivamente, sostuvieron una reunión en Washington con el objeto de analizar las relaciones bilaterales entre ambos países. Los dos mandatarios estimaron conveniente la búsqueda de mecanismos que permitieran amplios flujos de comercio e inversión entre México y Estados Unidos. Propuesto un Tratado de Libre Comercio, se iniciaron en ambos países las consultas previas y los trabajos preparatorios para iniciar las negociaciones, a cargo de Jaime Serra Puche, Secretario de Comercio mexicano, y Carla Hills, Representante Comercial de Estados Unidos.

En el marco de la VIII Comisión Binacional México-Estados Unidos, celebrada en Washington el 8 de agosto de 1990, los funcionarios comerciales de ambos países, en base a los resultados de las consultas y trabajos preparatorios, decidieron recomendar a sus respectivos presidentes, el inicio de negociaciones formales para un Tratado de Libre Comercio entre México y Estados Unidos.

### **2.2 MÉXICO HACIA LA NEGOCIACIÓN.**

### 2.2.1 Unidad de Negociación del Tratado de Libre Comercio (UNTLC).

En medio de un intenso debate político en México, a causa del anuncio de un posible Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos, el 5 de septiembre de 1990, Carlos Salinas, Presidente de México, anuncia el nombramiento del Dr. Herminio Blanco como jefe de la Oficina de Negociación para el Tratado de Libre Comercio, dentro de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (SECOFI).

### 2.2.2 Consejo Asesor del Tratado de Libre Comercio.<sup>31</sup>

El 5 de septiembre de 1990, a raíz de una recomendación del Senado de la República, el Presidente Salinas instala el Consejo Asesor del Tratado de Libre Comercio.

El Consejo Asesor es *"un ejercicio de concertación a través de un mecanismo institucionalizado que asegura la participación permanente de los sectores de la sociedad en la negociación del TLC."*<sup>32</sup>

Debido a la diversidad de intereses y situaciones de cada sector respecto a su acceso al mercado internacional, se creó este Consejo, que incluyó a personalidades de los principales sectores de la actividad económica nacional, a saber: el sector público, sector privado, sector laboral, sector agropecuario y sector académico.

---

<sup>31</sup> Para un estudio completo de este organismo, vid. JORGE A. BUSTAMANTE, "El Consejo Asesor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte", en: ARRIOLA, CARLOS, (comp.), Testimonios sobre el TLC., Primera edición, Miguel Ángel Porrúa, Librero-Editor, México, 1994, pp. 127-134.

<sup>32</sup> *Ibidem*, p. 127.

#### A) Sector público.

Como representantes del sector público figuraron: como Presidente del Consejo Asesor el titular de la SECOFI, un Director de Consulta y Enlace Sectorial, el Jefe de la UNTLC, un Coordinador General del Consejo Asesor para consulta y diálogo con las entidades federativas y un Coordinador General de la UNTLC.

#### B) Sector privado.

Este sector es el que contó con mayor número de miembros, dada la propia naturaleza del TLC. Sus integrantes nombraron como coordinador de todo el sector privado al licenciado Juan Gallardo Thurlow, creando la Coordinadora de Organismos Empresariales de Comercio Exterior (COECE). Busca asegurar la comunicación entre el sector privado y los negociadores y viceversa.

En otro apartado de este capítulo analizamos la COECE.<sup>33</sup>

#### C) Sector laboral.

En representación del sector laboral, el Consejo Asesor del TLC estuvo integrado por el Secretario de Relaciones del Comité Nacional de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), el Presidente del Congreso del Trabajo (CT), el Secretario General de la Confederación Revolucionaria Obrera Campesina (CROC) del D.F. y área metropolitana, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores del INFONAVIT, el Secretario

---

<sup>33</sup> Vid. infra 2.2.4 Coordinadora de Organizaciones Empresariales de Comercio Exterior (COECE).

General del Sindicato de los Trabajadores de la Industria de la Radiodifusión, Televisión, Similares y Conexos de la República Mexicana (STIRTSCRM) y Secretario de asuntos económicos de la CTM.

Los representantes del sector laboral mexicano apoyaron el TLC a diferencia de la AFL-CIO (*American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations*), central sindical estadounidense, que desde un principio fue la principal fuente de oposición al TLC en su país.

#### D) Sector agropecuario.

Los asesores de este sector fueron el Secretario General de la Confederación Nacional Campesina (CNC), el Presidente de la Confederación Nacional de la Pequeña Propiedad (CNPP), el Presidente de la Confederación Nacional Ganadera (CNG) y el Presidente del Consejo Nacional Agropecuario (CNA).

#### E) Sector Académico.

El sector académico se incluyó debido a *"la necesidad de contar con la mejor información estadística y con análisis científico del más alto nivel que se pudiera obtener o producir."*<sup>34</sup>

Fue integrado por los titulares de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Instituto Politécnico Nacional (IPN), Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Investigación Superior (ANUIES), El Colegio de México (Colmex), Sistema de Institutos de Estudios Superiores de

---

<sup>34</sup> JORGE BUSTAMANTE, "El Consejo...", En: ARRIOLA, CARLOS, op. cit., p. 129-130.

Monterrey (ITESM), Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) y El Colegio de la Frontera Norte.

### **2.2.3 Comisión Intersecretarial del Tratado de Libre Comercio.**

El objeto de la Comisión Intersecretarial fue "*coordinar los trabajos que deben desarrollar las entidades de la administración pública en relación con las negociaciones del TLC*".<sup>35</sup> Dicha Comisión fue presidida por el Jefe de la Unidad para la Negociación del TLC, Herminio Blanco, e integrada por representantes de SECOFI, Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Oficina de Coordinación de la Presidencia de la República, el Banco de México (BM), Secretaría de Educación Pública (SEP) y Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL).

### **2.2.4 Coordinadora de Organizaciones Empresariales de Comercio Exterior (COECE).**<sup>36</sup>

Dependiente directo del Consejo Coordinador Empresarial (CCE), esta Coordinadora está integrada por la iniciativa privada, con el objetivo de vincular a ésta última con el sector público durante todo el proceso del TLC. La integran las coordinaciones de industria, comercio, servicios, agropecuaria, seguros y financiera.

<sup>35</sup> ZABLUDOVSKY, JAIME, "El proceso de negociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte", en: ARRIOLA, CARLOS, (comp.), Testimonios sobre el TLC., op. cit., p. 109.

<sup>36</sup> Para un mayor estudio de la COECE vid. GALLARDO, JUAN, "La Coordinadora de Organismos Empresariales para el Comercio Exterior", en: ARRIOLA, CARLOS, (comp.), Testimonios sobre el TLC., op. cit. pp 135-144.

La COECE colaboró con la UNTLC en *"la conformación de la posición inicial negociadora de nuestro país, la cual fue definida con base a los diversos sectores que integran la actividad productiva nacional y que fueron preparados por el sector empresarial."*<sup>37</sup>

Es presidida por el presidente del CCE e integrada por los distintos presidentes de los siguientes organismos empresariales: Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN), Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio (CONCANACO), Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros (AMIS), Consejo Mexicano de Hombres de Negocios (CMHN), Asociación Mexicana de Casas de Bolsa (AMCB), Consejo Nacional Agropecuario (CNA), Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA), la Cámara de Comercio de la Ciudad de México (CANACO México), Consejo Empresarial Mexicano para Asuntos Internacionales (CEMAI), Asociación Nacional de Importadores y Exportadores de la República Mexicana (ANIERM) y el Consejo Nacional de Comercio Exterior (CONACEX).

### **2.2.5 Senado de la República.**

En seguimiento de la consulta iniciada en 1990, el Senado de la República instaló, en 1991, el "Foro Permanente de Información, Opinión y Diálogo Sobre las Negociaciones del Tratado Trilateral de Libre Comercio entre México, Canadá y Estados Unidos", con el objetivo de efectuar audiencias públicas y reuniones de trabajo.

### **2.3 ESTADOS UNIDOS Y EL FAST TRACK.**

---

<sup>37</sup> ZABLUDOVSKY, JAIME, "El proceso...", en: ARRIOLA, CARLOS, op.cit., p. 109.

Luego del anuncio de México y Estados Unidos de iniciar la negociación del TLC, tuvo lugar el proceso para que el Presidente Bush solicitara al Congreso de Estados Unidos la autorización para negociarlo bajo el procedimiento denominado *fast track*.

El *fast track* es un procedimiento de excepción en la legislación estadounidense. El procedimiento normal para la negociación de acuerdos comerciales en Estados Unidos requiere la notificación del Presidente al Congreso de que iniciará negociaciones comerciales con un país. Una vez hecho esto y concluida que sea la negociación, deberá de someter a aprobación el resultado al Congreso, junto con todas las leyes que deban reformarse para su cumplimiento. El Congreso aprobará una a una cada cláusula del acuerdo, pudiendo introducir enmiendas cuando así lo considere necesario. El procedimiento es incierto y prolongado, además de que existe el riesgo de que el Congreso anule o modifique substancialmente los acuerdos negociados.

La hipótesis antes referida tuvo lugar por primera vez "cuando el Congreso de Estados Unidos se negó a instrumentar internamente el Código Antidumping negociado en la Ronda Kennedy y otros acuerdos comerciales alcanzados con sus socios comerciales europeos y japoneses".<sup>38</sup> A raíz de ello, el Ejecutivo y Congreso estadounidense diseñaron el mecanismo que resolviera este problema, ahora conocido como *fast track*.

El 21 de agosto de 1990, el Presidente de México notifica formalmente a Estados Unidos su deseo de negociar un TLC. Como requisito

---

<sup>38</sup> *Ibidem*, p. 111.

para la autorización del *fast track*, el 25 de septiembre el Presidente Bush notifica a los comités de Medios y Procedimientos (Cámara de Representantes) y de Finanzas (Cámara de Senadores), su intención de negociar un TLC con México. Dichos comités cuentan con 60 días legislativos para rechazar la solicitud, lo que no sucedió, por lo que el 27 de febrero de 1991 quedó automáticamente autorizado el *fast track* para la negociación con México.

En virtud de que la legislación estadounidense facultaba al Presidente a negociar y firmar acuerdos bajo el procedimiento *fast track* hasta el 1° de junio de 1993, se requería que el Presidente solicitara una prórroga, a más tardar el 1° de marzo de 1991. Para continuar bajo el *fast track*, el Presidente Bush presentó, el 1° de marzo de 1991, la solicitud de prórroga respectiva al Congreso.

Durante ese período, el representante Dorgan, presentó al Comité de Medios y Procedimientos de la Cámara de Representantes, un proyecto de resolución donde solicitaba la desaprobación del procedimiento *fast track*, sin embargo, una vez sometida a votación, la Cámara de Representantes autorizó el procedimiento rápido.

De igual forma, la Cámara de Senadores estadounidense, mediante el Comité de Finanzas, recibió del Senador Hollings, un proyecto de resolución negando el procedimiento *fast track*, que también fue desechado, quedando definitivamente aprobado ese procedimiento para la negociación del TLC.

## **2.4 CANADÁ SE INCORPORA A LAS NEGOCIACIONES.**

A los pocos días de la VIII Comisión Binacional México-Estados Unidos, las autoridades canadienses hicieron público su interés de integrar el TLC.

Ante esta decisión, tomando en cuenta que ya existía un Acuerdo de Libre Comercio entre Estados Unidos y Canadá,<sup>39</sup> se anunció el inicio de consultas trilaterales "para evaluar la conveniencia y posibles modalidades de negociación".<sup>40</sup>

A partir de septiembre de 1990 y hasta diciembre de ese año, delegaciones de los tres países se reunieron para analizar las diferentes alternativas posibles de negociación, sobre todo analizando las implicaciones que pudiera tener el ALC celebrado entre Estados Unidos y Canadá, aunque como hemos dicho antes, Canadá se presentó prácticamente a cuidar que no se menoscabaran los beneficios que obtuvo en el ALC buscando, por el contrario, la posibilidad de aumentarlos.

Las consultas terminaron el 5 de febrero de 1991, anunciándolo en forma conjunta los mandatarios de los tres países, dando inicio la preparación de la negociación formal del TLC.

## 2.5 NEGOCIACIÓN FORMAL.

En la ciudad de Toronto, Canadá, el 12 de junio de 1991, se inician las negociaciones formales del TLC, celebrándose una reunión ministerial de los tres países. Participaron Jaime Serra Puche, titular de

<sup>39</sup> Vid. supra, 1. ANTECEDENTES. EL ACUERDO DE LIBRE COMERCIO CANADA-ESTADOS UNIDOS (ALC).

<sup>40</sup> ZABLUDOVSKY, JAIME, "El proceso...", en: op. cit., p. 109.

SECOFI; Michael Wilson, ministro de Industria, Ciencia y Tecnología y ministro de Comercio Internacional de Canadá; y Carla Hills, representante comercial de Estados Unidos.

Quedaron establecidos los puntos a negociar, incluyendo *"el comercio de bienes y servicios, flujos de inversión, la protección de los derechos de propiedad intelectual y un mecanismo para la justa solución de controversias"*.<sup>41</sup>

Para las negociaciones se crearon 18 grupos a seis áreas de negociación, quedando distribuidas de la siguiente manera:<sup>42</sup>

#### Área I: Acceso a mercados

Grupo 1: Aranceles y barreras no arancelarias

Grupo 2: Reglas de origen

Grupo 3: Compras Gubernamentales

Grupo 4: Agricultura

Grupo 5: Industria Automotriz

Grupo 6: Otras Industrias

#### Área II: Reglas de comercio

Grupo 7: Salvaguardas

Grupo 8: *Antidumping*, subsidios e impuestos compensatorios.

Grupo 9: Normas

---

<sup>41</sup> *Ibidem*, pp. 115-116.

<sup>42</sup> *Ibidem*, p. 116.

**Área III: Servicios**

Grupo 10: Principios generales

Grupo 11: Servicios financieros

Grupo 12: Seguros

Grupo 13: Transporte terrestre

Grupo 14: Telecomunicaciones

Grupo 15: Otros servicios

**Área IV: Inversión**

Grupo 16: Inversión

**Área V: Propiedad intelectual**

Grupo 17: Propiedad intelectual

**Área VI: Solución de controversias**

Grupo 18: Solución de Controversias

**3. EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE.****3.1 ENTRADA EN VIGOR DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.**

Un poco más de dos años y medio de iniciadas las conversaciones y negociaciones formales para un Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, el 12 de agosto de 1992 el Presidente Salinas anunció la

conclusión de las negociaciones del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

Luego de una "*cuidadosa negociación sector por sector, área productiva por área productiva, a través de más de doscientos encuentros y 7 reuniones ministeriales*"<sup>43</sup> se concluyó el texto del TLCAN, sujeto a ratificación de los respectivos órganos legislativos de los tres países, para su posterior suscripción por parte de los mandatarios.

En México, ante un acalorado contexto político, el Senado de la República aprobó, el 22 de noviembre de 1993, la suscripción por parte del Presidente Salinas del TLCAN. Dicho acuerdo fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de diciembre de ese mismo año.

Una vez aprobado el TLCAN por los órganos legislativos de México, Canadá y Estados Unidos, de conformidad al artículo 2203 del mismo, los gobiernos firmantes intercambiaron notificaciones en las que manifestaron haber concluido con las formalidades jurídicas necesarias a efectos de que el Tratado entrara en vigor el día establecido.

El 17 de diciembre de 1993, simultáneamente en las Ciudades de México, Ottawa y Washington, los mandatarios de México, Canadá y Estados Unidos firmaron el Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

El 20 de diciembre de 1993 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, firmado por el Presidente de México el día 14 de ese mismo

---

<sup>43</sup> Cfr. Mensaje del presidente Salinas con motivo de la conclusión de las negociaciones del TLCAN, del 12 de agosto de 1992.

mes y año, el Decreto de Promulgación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

Una vez agotadas las formalidades jurídicas necesarias, a partir del 1° de enero de 1994 entró en vigor el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, calificado por el discurso oficial como *"un conjunto de reglas que servirá para regular los intercambios de capital, mercancías y servicios que, desde hace tiempo, tienen lugar entre nuestras tres naciones"*.<sup>44</sup>

### 3.2 CONTENIDO.

El TLCAN consta de 2206 artículos divididos en 8 partes, a saber:

Primera parte: Aspectos Generales.

Segunda parte: Comercio de Bienes.

Tercera parte: Barreras Técnicas al Comercio.

Cuarta parte: Compras al Sector Público.

Quinta parte: Inversión, servicios y asuntos relacionados.

Sexta parte: Propiedad intelectual.

Séptima parte: Disposiciones administrativas institucionales.

Octava parte: Otras disposiciones.

Contiene siete Anexos y los Acuerdos paralelos de Cooperación Laboral y Ambiental.

---

<sup>44</sup> Tratado de Libre Comercio de América del Norte, Primera edición, Miguel Ángel Porrúa, Librero-Editor, México, 1993, p. XI.

A efectos de obtener un análisis general del contenido del TLCAN, enumeramos sus diferentes disposiciones, temas y sectores, de la siguiente manera:

### **3.2.1 Preámbulo.**

Expone los principios y aspiraciones que constituyen el fundamento del Tratado. Los tres países confirman su compromiso de promover el empleo y el crecimiento económico, mediante la expansión del comercio y de las oportunidades de inversión en la zona de libre comercio.

### **3.2.2 Objetivos y otras disposiciones.**

Las disposiciones iniciales del TLCAN 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 regulan 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.

### **3.2.3 Reglas de origen.**

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

Las disposiciones sobre reglas de origen contenidas en el Tratado buscan asegurar que las ventajas del TLCAN se otorguen sólo 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 y reducir los obstáculos administrativos para los exportadores, importadores y productores que realicen actividades comerciales en el marco del Tratado.

#### **3.2.4 Administración aduanera.**

Se contienen reglas en materia aduanera que buscan asegurar que se otorgue trato arancelario preferencial a los bienes que cumplan con las reglas de origen, promoviendo certidumbre y simplificación administrativa a exportadores e importadores de los tres países.

#### **3.2.5 Comercio de bienes.**

El TLCAN incorpora el principio fundamental de trato nacional del GATT, disposiciones de acceso a mercados, eliminación de aranceles, eliminación de restricciones a las importaciones y exportaciones, devolución de aranceles (*Drawback*),<sup>45</sup> eliminación de derechos de trámite

---

<sup>45</sup> Devolución de aranceles en los materiales que sean utilizados en la producción de bienes que subsecuentemente se exporten a otro país miembro del TLCAN.

aduanero, exención de aranceles, exención de impuestos a la exportación,<sup>46</sup> libre introducción temporal de bienes,<sup>47</sup> marcado de país de origen y disposiciones referentes a las bebidas alcohólicas como productos distintivos.<sup>48</sup>

### **3.2.6 Textiles y prendas de vestir.**

En lo que respecta a este sector, se contienen 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 del Acuerdo Multifibras y otros convenios internacionales sobre comercio de productos textiles de los cuales los países contratantes del TLCAN sean miembros.

### **3.2.7 Productos automotrices.**

El TLCAN elimina barreras al comercio de automóviles, camiones, autobuses y autopartes regionales dentro del área de libre comercio, eliminando restricciones a la inversión en el sector durante un periodo de diez años.

### **3.2.8 Energía y petroquímica básica.**

---

<sup>46</sup> Se prohíbe fijar impuestos a la exportación, excepto cuando éstos 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.

<sup>47</sup> 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 periodo limitado, equipo profesional e instrumentos de trabajo.

<sup>48</sup> Los tres países han convenido proteger como productos distintivos al tequila, mezcal, Canadian whiskey, Bourbon whiskey y Tennessee whiskey.

El TLCAN establece 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 TLCAN el pleno respeto a sus respectivas constituciones y reconocen que es deseable fortalecer el importante papel del comercio de bienes energéticos y petroquímicos básicos en la región, mejorándolo mediante una liberalización gradual y sostenida.

Las disposiciones del TLCAN 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. Se establece claramente que, de acuerdo a estas disciplinas, un país no puede imponer precios mínimos o máximos de importación o exportación.

Cualquier restricción a la importación o exportación de energía se limitará a ciertas circunstancias específicas, como la conservación de los recursos naturales agotables, el manejo de una situación de escasez o la aplicación de un plan de estabilización de precios.

Cuando un país miembro imponga una restricción de esta naturaleza, no deberá reducir la proporción de la oferta total disponible para el otro país signatario por debajo del nivel de los últimos tres años o de otro período acordado, no impondrá a las exportaciones hacia otro país signatario un precio más alto que el precio interno. México, por excepción, no adquiere estas disciplinas y por tanto no tiene dichas obligaciones con los otros países miembros del TLCAN.

También se limitan las situaciones en las que un país signatario puede restringir las exportaciones o importaciones de bienes energéticos o petroquímicos básicos por razones de seguridad nacional.

### **3.2.9 Agricultura.**

El TLCAN 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.<sup>49</sup> Por lo general, las reglas del ALC con 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.

### **3.2.10 Medidas sanitarias y fitosanitarias.**

El TLCAN 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. Estos preceptos tienen como fin impedir el uso de medidas sanitarias y fitosanitarias como restricciones disfrazadas al comercio, salvaguardando el derecho de cada país de adoptar

---

<sup>49</sup> Un país miembro podrá invocar este mecanismo cuando las importaciones de tales productos provenientes de otro país miembro alcancen los niveles de activación de la salvaguarda predeterminados en el Tratado. El país importador podrá aplicar la tasa más baja entre la tasa arancelaria vigente al momento de la entrada en vigor del Tratado y la tasa arancelaria de nación más favorecida que exista en el momento de aplicación de la salvaguarda.

sus propias medidas sanitarias y fitosanitarias para la protección de la vida o salud humana, animal o vegetal.

### **3.2.11 Normas técnicas.**

Las normas técnicas se refieren 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 se cumplen.

El TLCAN 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 las medidas como obstáculos innecesarios al comercio y por tanto colaborarán para mejorar y hacerlas compatibles en la zona de libre comercio.

### **3.2.12 Medidas de emergencia.**

El TLCAN establece reglas y procedimientos conforme a los cuales los países miembros podrán adoptar medidas de salvaguarda para brindar alivio temporal a las industrias afectadas desfavorablemente por incrementos súbitos y substanciales en las importaciones. Una salvaguarda bilateral transitoria se aplica a medidas de emergencia que se adopten ante incrementos súbitos y substanciales 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.

Los procedimientos del Tratado que rigen las medidas de emergencia disponen que el alivio sólo podrá ser establecido en un lapso limitado, exigiendo al país adoptante el otorgamiento de una compensación al país contra cuyos bienes se aplica la medida.

### **3.2.13 Compras del sector público.**

El Tratado se aplica a las adquisiciones de las dependencias del gobierno federal cuyo monto supere los 50,000 dólares para bienes y servicios y los 6.5 millones de dólares para obra pública. Se aplica a las adquisiciones de las empresas públicas cuyo monto exceda de 250,000 dólares para bienes y servicios y 8 millones de dólares para obra pública.

Para México, la aplicación de estas disposiciones se llevarán a cabo gradualmente, durante un periodo de transición.

### **3.2.14 Comercio transfronterizo de servicios.**

El TLCAN amplía las iniciativas establecidas en el ALC entre Canadá y Estados Unidos y en las negociaciones multilaterales de la Ronda Uruguay del GATT para establecer reglas a nivel internacional sobre comercio de servicios. Impone los principios de trato nacional y trato de nación más favorecida.

No se aplican a sectores cubiertos en otras disposiciones del Tratado, como son compras gubernamentales, subsidios, servicios financieros y servicios relacionados con la energía. Tampoco se aplica a la mayoría de los servicios aéreos, a las telecomunicaciones básicas, a los

servicios sociales proporcionados por los gobiernos, industria marítima,<sup>50</sup> y a los sectores reservados al Estado y a los ciudadanos mexicanos de conformidad con nuestra Constitución Política.

### **3.2.15 Transporte terrestre.**

El TLCAN 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. Las disposiciones acordadas tienen el objetivo de garantizar que las industrias de transporte terrestre de los tres países alcancen mayor competitividad, sin quedar en desventaja durante el periodo de transición hacia el libre comercio.

### **3.2.16 Telecomunicaciones.**

Se estableció que las 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 del Tratado.

### **3.2.17 Inversión.**

---

<sup>50</sup> Salvo algunos casos entre México y Canadá.

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 signatario del TLCAN.

Además de las restricciones de energía, solamente el Estado Mexicano puede invertir en la operación y propiedad de sistemas de satélite y estaciones terrenas, en servicios de telegrafía y radiotelegrafía, en la operación, administración y organización del servicio postal, en la operación, administración y control del sistema ferroviario mexicano y en la emisión de billetes y monedas.

Se conserva la prohibición a los inversionistas extranjeros para adquirir el dominio directo de tierras y aguas ubicadas en las fronteras y litorales mexicanos, conforme a lo dispuesto por el artículo 27º Constitucional.

### **3.2.18 Servicios financieros.**

El TLCAN establece un enfoque integral sustentado en principios sobre las disposiciones gubernamentales que regulan la prestación de servicios financieros. Los preceptos al respecto de este sector, se aplican a las medidas que afectan la prestación de servicios por instituciones financieras de banca, seguros, valores y otros servicios financieros. Además, cada país define sus compromisos específicos de liberalización, los periodos de transición para apegarse a los principios acordados y algunas reservas a dichos principios.

### **3.2.19 Propiedad intelectual.**

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, diseños industriales, secretos industriales, circuitos integrados e indicaciones geográficas.

### **3.2.20 Entrada temporal de personas de negocios.**

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 visitantes de negocios,<sup>51</sup> comerciantes e inversionistas<sup>52</sup> y personal transferido dentro de una compañía.<sup>53</sup>

### **3.2.21 Disposiciones institucionales y solución de controversias.**

---

<sup>51</sup> Se aplica a visitantes de negocios que desempeñan actividades internacionales relacionadas con investigación y diseño, manufactura y producción, mercadotecnia, ventas, distribución, servicios después de la venta y otros servicios generales.

<sup>52</sup> Se aplica a comerciantes que lleven a cabo un intercambio sustancial de bienes o servicios entre países signatarios. Se aplica a inversionistas que buscan invertir un monto sustancial en territorio de otro país signatario.

<sup>53</sup> Deben ocupar puestos a nivel administrativo, ejecutivo, o poseer conocimientos especializados y ser transferido por su compañía.

Se establecen las instituciones responsables de la aplicación del Tratado, buscando asegurar su administración conjunta, así como la prevención de controversias derivadas de la interpretación y aplicación del TLCAN.

Se crea la Comisión de Comercio que es la institución central del Tratado, integrada por funcionarios a nivel de gabinete, designados por cada país. De igual forma, se establece un Secretariado para apoyar a la Comisión, así como a otros grupos secundarios y tribunales para la solución de controversias.

### **3.2.22 Disposiciones finales.**

Se establece que la entrada en vigor sería el 1° de enero de 1994, debiendo quedar completamente concluidos los procedimientos internos de aprobación.

Se prevé la posible adhesión de otros países al TLCAN, previo consentimiento de los países miembros.

El TLCAN establece que cualquier país podrá denunciar el mismo, notificándolo con seis meses de anterioridad.

## **CAPITULO TERCERO**

### **EL ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE (ACLAN).**

## **1. ANTECEDENTES. BREVES CONSIDERACIONES RESPECTO AL SECTOR LABORAL MEXICANO EN UNA ZONA DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE.**

### **1.1 DIFERENCIA ENTRE MERCADO COMÚN Y ÁREA DE LIBRE COMERCIO.**

A pesar de la insoslayable importancia del sector laboral en cualquier país y sus relaciones con el exterior, aún las de carácter comercial, fue excluido directamente del TLCAN, suscribiéndose paralelamente a éste un Acuerdo de Cooperación Laboral que surtirá sus efectos entre los países miembros.

La razón directa de ello, se debió a que el TLCAN es un área de libre comercio y no un mercado común.

Un mercado común implica el libre movimiento de bienes y servicios entre los países miembros, un arancel externo común, la armonización de las políticas comerciales que se aplican a países no miembros y el libre movimiento de la fuerza de mano de obra y del capital entre los países miembros.

Hoy en día, la forma más completa de integración económica, que al mismo tiempo preserve la soberanía política e independencia formal de los países miembros, es el mercado común. Como ejemplo claro de mercado común tenemos a la Unión Europea.

No se optó por un mercado común entre México y Estados Unidos debido, primordialmente, a las múltiples y significativas diferencias que nos caracterizan, tanto en lo político y económico como en lo social. Es decir, en un mercado común, dada la diferencia existente entre ambos países, al delimitar las políticas económicas comunes que habría que adoptarse, éstas seguramente serían las de Estados Unidos, en virtud del marcado predominio económico que sobre nosotros ejercen, independientemente de que nuestras ideas políticas sean distintas, existiendo la posibilidad de que éstas pudieran ser afectadas por una medida económica.<sup>54</sup>

De haberse implementado un mercado común y no un área de libre comercio, se hubiera requerido de la coordinación de otras políticas, además de las económicas, en razón a que el mercado común prevé el libre movimiento de la mano de obra y del capital entre los Estados miembros. El principal provecho para nuestro país, de haberse implementado un mercado común, es que facilitaría el flujo de la mano de obra mexicana a Estados Unidos. Sin embargo, el costo sería demasiado alto, pues necesariamente México perdería el control directo sobre la inmigración estadounidense y el derecho a imponer controles sobre el movimiento del capital estadounidense dentro de nuestro país, con la pérdida correspondiente de soberanía que esto conlleva.

Por otro lado, el área de libre comercio es un *"instrumento de cooperación económica más limitado que sirve para alcanzar el objetivo de*

---

<sup>54</sup> Por ejemplo, México mantuvo sus relaciones comerciales con Cuba después de que Estados Unidos decidió suspenderlas, ésta potencia, en su carácter de hegemón, podría ejercer importantes presiones económicas sobre nuestro país, obligándonos a rectificar nuestra posición en política exterior respecto a esa Isla.

*liberalizar el comercio entre los países miembros*".<sup>55</sup> El libre comercio significa no perder "la autonomía de decisión en materias de política migratoria o de regulación del flujo de capital de los otros países miembros y mantienen una absoluta autonomía de decisión para regular el comercio de terceros países".<sup>56</sup>

Por estas razones, al ser el TLCAN un área de libre comercio y no un mercado común, automáticamente excluye directamente de su contenido a los respectivos sectores laborales de los países miembros.

Sin embargo, aún indirectamente, el sector laboral sigue siendo punto esencial en el TLCAN. Para México, se habla de que los beneficios que obtendrá del TLCAN son aumentar la eficiencia y calidad de sus productos y servicios, eliminar la incertidumbre política y económica, crecimiento de la economía, aumento de inversión extranjera y, por causa directa de esos beneficios, aumento de empleo en el país. Para Estados Unidos, se previeron como sus beneficios el que México, al mejorar su economía, aumentaría su capacidad para importar productos estadounidenses; aumentaría la capacidad de México para el servicio de la deuda externa; al fortalecerse la economía mexicana retendría la emigración a Estados Unidos; y al aumentarse la capacidad de empleo, se refuerza la paz social y la estabilidad política en México.

## 1.2 ESTADOS UNIDOS Y LA FUERZA MEXICANA DE TRABAJO.<sup>57</sup>

<sup>55</sup> VEGA CÁNOVAS, GUSTAVO, "Las relaciones comerciales entre México y estados Unidos: Evolución reciente y perspectivas para el futuro". México ante el libre comercio con América del Norte. El Colegio de México-Unitec, México, 1991, p. 204.

<sup>56</sup> Idem

<sup>57</sup> Para un estudio completo al respecto, vid. CORNELIUS, WAYNE A., "La demanda de la fuerza mexicana de trabajo en Estados Unidos". Flujos migratorios mexicanos hacia Estados Unidos. Trabajos preparados para la Comisión sobre el futuro de las relaciones México-Estados Unidos. Fondo de Cultura Económica, México, s.e., s.a.p., pp. 39-66.

Es común que la emigración de trabajadores mexicanos a Estados Unidos se analice desde el punto de vista de la ley de la oferta y, excepcionalmente, por la de la demanda.

Las razones que motivan a los trabajadores mexicanos a emigrar a nuestro país vecino son de sobra conocidas. Una de las más comunes es el atractivo de empleos mejor remunerados. Sin embargo, existe un sector de la economía estadounidense que requiere forzosamente de trabajadores mexicanos para ocupar unas cuantas, pero esenciales, clases de empleos en sus empresas. La mano de obra mexicana empleada en Estados Unidos se utiliza para cubrir empleos poco calificados y labores manuales.

Resulta simplista afirmar que la contratación de trabajadores mexicanos en Estados Unidos se debe solamente a su bajo costo de contratación. Si bien es cierto que una parte de las empresas estadounidenses que emplean trabajadores mexicanos lo hacen por sus bajos salarios, existen otras circunstancias que favorecen su contratación.

Existe un alto porcentaje de empresas propiedad de emigrantes mexicanos o de mexicano-estadounidenses de segunda generación que contratan mexicanos, pues prefieren contratar gente de su país.

Otro tipo de empresas que emplean trabajadores mexicanos son las que requieren de ciertos oficios o habilidades especiales, inexistentes en la fuerza de trabajo estadounidense. Un ejemplo de estas empresas son las de elaboración de calzado, que buscan importar trabajadores mexicanos que hubiesen trabajado en el ramo, porque cuentan con la experiencia necesaria. Es común que se contraten trabajadores del calzado de

León y Guadalajara, donde se cuenta con amplia tradición en esa industria. Existen estudios que demuestran que la mayoría de empleos de la industria del calzado, aún los de más baja especialización, requieren de más de dos años de entrenamiento.

A raíz de los avances tecnológicos, existen varias clases de empleo que, debido a la automatización de la producción, son simples y rutinarios, por lo que los empresarios estadounidenses contratan trabajadores mexicanos poco calificados para realizar esos trabajos, que requieren entrenamiento de una semana o menos.

Los cambios de actitud en el trabajo, niveles de escolaridad más alto y cambio de aspiraciones laborales entre la población estadounidense, son factores que han propiciado que los empresarios contraten trabajadores mexicanos. Un ejemplo es la industria hotelera, el abandono de los trabajos no calificados por parte de negros y otras minorías, forzó el empleo de mano de obra no calificada, mediante la contratación de obreros mexicanos, que no se desalentarán por el escaso salario y el trabajo degradante.

Independientemente de lo anterior, existe un sector muy fuerte en Estados Unidos que prefiere contratar a mexicanos en vez de negros o adolescentes anglosajones, pues consideran que poseen características laborales deseables, tales como puntualidad, confiabilidad, lealtad a la empresa, poca propensión a las quejas, entre otras.

Por otro lado, la búsqueda de salarios bajos, elevada productividad y fuerza laboral más flexible, aunado al hecho de que la competencia extranjera ha sido un factor muy importante para explicar la

mexicanización de la fuerza de trabajo en industrias como la del vestido, la electrónica, muebles, productos de hule y alimentos procesados, han colaborado a la creciente contratación de trabajadores mexicanos en Estados Unidos.

Políticamente, en Estados Unidos se ha considerado la inmigración de trabajadores mexicanos, en especial indocumentados, como una válvula de escape para la creciente fuerza de trabajo mexicana. Lo anterior se debe a que, desde el punto de vista de los Estados Unidos, se reduce el desempleo en México y se disminuye la pobreza debido a los envíos en dólares que hacen los trabajadores a sus familias en México. Más aún, se cree que los beneficios económicos de la inmigración disminuyen la presión del Sistema Político Mexicano, previniendo la desestabilidad política y social en México.<sup>58</sup>

A pesar de los múltiples intentos de algunos sectores estadounidenses de frenar la inmigración a su país, no ha sido posible, debido a que para hacerlo, es necesario un cambio en las condiciones de la economía estadounidense.

En el mes de octubre de 1994, al efectuarse las elecciones del estado de California, Estados Unidos, el gobernador Pete Wilson quien busca la reelección en dicho cargo por el partido republicano, promueve la llamada "Propuesta 187", que en caso de aprobarse privará a los indocumentados de los servicios de educación y de seguridad social que otorga el estado a cualquier persona. A pesar de que el presidente de ese país William Clinton se ha pronunciado en contra de la propuesta, ésta ha

---

<sup>58</sup> Para un estudio serio de este fenómeno vid. GARCÍA Y GRIEGO, MANUEL, "Emigration as a safety valve for Mexico's labor market: A post-IRCA approximation", s.e., s.a.p., pp. 115-134.

despertado un intenso debate de ambos lados de la frontera. Se destaca la posición de la principal central laboral estadounidense la AFL-CIO, al pronunciarse en contra de la medida propuesta.

Al respecto, la posición de México ha sido de condena, sin embargo, el gobierno mexicano se ha abstenido de tomar medidas que presionaran al estado sureño de nuestro vecino país en el sentido de frenar de alguna manera la propuesta 187. A la fecha se han llevado a cabo diversos actos de propuesta en California por la propuesta 187, entre otras, un boicot comercial de la población latina a los comercios norteamericanos.

Al momento de redactar estas notas, está próximo el día en que deberá aprobarse o no la propuesta 187. A pesar de que se preve la no aprobación de la propuesta, medidas de este tipo, violatorias de los derechos humanos de nuestros compatriotas en Estados Unidos, conllevan al deterioro de nuestras relaciones existentes con ese país, que en determinado momento, podrían igualmente dañar la recientemente creada área de libre comercio.

### **1.3 IMPORTANCIA DEL SECTOR LABORAL PARA EL GOBIERNO DE MÉXICO, A LA LUZ DE UN ÁREA DE LIBRE COMERCIO EN AMÉRICA DEL NORTE.**

El gobierno del Presidente Salinas ha insistido, de manera reiterada, en el sentido de que el TLCAN tiene como uno de sus principales objetivos la creación de empleos y aumento en el nivel de vida de los trabajadores mexicanos. Desde luego, el objeto de este trabajo no es analizar si el TLCAN coadyuvará eficientemente a la consecución de esos objetivos, deseando, desde luego, que así sea, por lo que nos concretaremos en descifrar el contenido del discurso oficial al respecto.

Desde que surge la idea de un área de libre comercio en América del Norte, las diferentes instancias de gobierno relacionadas con las negociaciones manifestaron su seguridad, que como consecuencia de un Tratado de Libre Comercio con América del Norte, necesariamente se elevaría el nivel de vida de todos los mexicanos.

La reactivación de la economía, la inversión extranjera, la competencia en el libre mercado, son factores que conllevan una efectiva creación de empleos, aumento de salarios, y por consiguiente, un aumento en el nivel de vida de los mexicanos.

Concluidas las negociaciones del TLCAN, las esperanzas de México apuntaban a crear en América del Norte, una zona de crecimiento y prosperidad compartida.

Jaime Serra Puche, Secretario de Comercio y Fomento Industrial mexicano, en su informe de conclusión de las negociaciones del TLCAN,<sup>59</sup> después de describir las condiciones económicas y de desarrollo interno que caracterizaron al llamado "milagro mexicano" o el "desarrollo estabilizador", con su consecuente crítica a la sustitución de importaciones, modelo económico imperante en aquellos tiempos, sentenció que "*en esas condiciones, ni el empleo ni el salario podían crecer sanamente, en escasez o en alza de precios*",<sup>60</sup> por lo que concluye que "*el aumento a la competitividad del aparato productivo mexicano atraerá nuevas inversiones y permitirá a*

---

<sup>59</sup> SERRA PUCHE, JAIME, Conclusión de la Negociación del Tratado de Libre Comercio entre México, Canadá y Estados Unidos. V. Documento explicativo. SECOFI, México, agosto de 1992, 80 pp.

<sup>60</sup> *Ibidem*, p. 6.

*nuestros productos competir con éxito en el exterior. Ello se traducirá en la creación de nuevos empleos más productivos y mejor retribuidos, que llevarán a un aumento en el bienestar general.*<sup>61</sup>

De igual forma, el Consejo Asesor para el Tratado de Libre Comercio manifiesta en las conclusiones de su Dictamen: "*Décima Cuarta: El Consejo considera, en forma razonable y sin optimismos infundados, que se alcanzó un buen Tratado para México, ya que éste le permitirá incrementar sus exportaciones y atraer nuevas inversiones y tecnologías que aumenten la competitividad general del aparato productivo. Ello se traducirá en un crecimiento estable y sostenido; en la creación de nuevos empleos más productivos y mejor remunerados, y en la apertura de nuevas oportunidades de progreso y desarrollo individual y colectivo. Así, México podrá participar y beneficiarse de una más amplia vinculación con otros países y zonas comerciales.*"<sup>62</sup>

El discurso oficial, a cargo de su máximo representante, confirma la idea de que el sector laboral será el principal beneficiado con el TLCAN, al afirmar, el 12 de agosto de 1992, habiendo concluido las negociaciones, que "*Pero, sobre todo, el Tratado significa más empleo y mejor pagado para los mexicanos. Esto es lo fundamental; y es así, porque vendrán más capitales, más inversión, que quiere decir más oportunidades de empleo aquí, en nuestro país, para nuestros compatriotas. En palabras sencillas,*

---

<sup>61</sup> *Ibidem*, p. 7.

<sup>62</sup> SECRETARÍA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL (SECOFI), Tratado de Libre Comercio entre México, Canadá y Estados Unidos. Dictamen del Consejo Asesor., Documento explicativo, México, octubre de 1992, p. 86.

*podremos crecer más rápido y entonces concentrar mejor nuestra atención para beneficiar a quienes menos tienen.*<sup>63</sup>

El 8 de diciembre de 1993, el Presidente de México, en un mensaje dirigido a la nación sostuvo, en referencia al Tratado, que *"todo este conjunto de reglas nos permitirá exportar más, atraer inversiones y crear más empleos mejor remunerados."*

## **2. ANTECEDENTES DEL ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE.**

A raíz del triunfo de William Clinton sobre George Bush en las elecciones presidenciales de Estados Unidos, mucho se habló de la posibilidad de que el TLCAN no fuera apoyado por el nuevo presidente demócrata y por ende, existiera la posibilidad de ser negada su ratificación a cargo del Senado estadounidense.

Sin embargo, dentro de un acalorado debate político en ambos lados de la frontera, con la oposición tanto de la izquierda mexicana como de los detractores estadounidenses del TLCAN, encabezados por el ex-candidato independiente a la presidencia de los Estados Unidos Ross Perot, el nuevo Presidente de los Estados Unidos se define por emprender una lucha a favor del TLCAN, manifestando que deberían suscribirse acuerdos paralelos, sin los cuales, existirían más desventajas que ventajas para su país.

---

<sup>63</sup> Carlos Salinas de Gortari, mensaje a la Nación del 12 de agosto de 1992. En: SECRETARÍA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL (SECOFI), Tratado de Libre Comercio entre México, Canadá y Estados Unidos, Documento explicativo, México, s.a.p., p. 1 y ss.

A partir de entonces, comenzaron las negociaciones de los Acuerdos Paralelos en Materia Laboral y Ambiental del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

Los opositores estadounidenses al TLCAN manifestaban sus dudas respecto a la cantidad de empleos que se perderían con el Tratado y la cantidad de empresas que emigrarían hacia México. Se insistía en que los bajos salarios en México motivarían el cierre de plantas en Estados Unidos. En general, los opositores al Tratado, mexicanos y estadounidenses, argumentan que la creación de un zona de libre comercio en América del Norte es un juego de suma cero, es decir, lo que gana uno lo pierde el otro.

Aquellos que apoyan el TLCAN se defendieron a los argumentos de los opositores afirmando que *"las consecuencias del aumento de exportaciones de México no tendrían ningún impacto significativo en el nivel de empleo de Estados Unidos."*<sup>64</sup> Además, respecto a la emigración de empresas a México, concluyeron que de ser cierto, muchas empresas ya hubieran emigrado a países con niveles de remuneración menores a los de México, como el caso de Haití y que casos como el de la Unión Europea muestran que no ha tenido lugar un éxodo masivo de empresas hacia zonas de bajos salarios.

No obstante lo anterior, la administración demócrata de Clinton, enfocó de manera distinta el TLCAN. Fuera de los beneficios o desventajas comerciales que el TLCAN ocasionara, la principal preocupación de la Casa Blanca era la estabilidad política y social de México, basada principalmente en que *"si el Tratado fracasaba se pondría en riesgo el futuro de*

---

<sup>64</sup> GONZÁLEZ, CLAUDIO X., "El TLC y los Acuerdos Paralelos", en: ARRIOLA, CARLOS (comp.), Testimonios sobre el TLC, op. cit., p. 240.

*la reforma salinista; la izquierda podría capitalizar el descontento y ganar las presidenciales de 1994; y la desestabilización económica y política tendría un impacto directo sobre la frontera sur de Estados Unidos y sobre la migración.*<sup>65</sup>

Luego de una amplia negociación y de rumores que daban por muerto el TLCAN, el 13 de agosto de 1993, un año después de que anunciara la culminación de las negociaciones, el Presidente Salinas anunciaba el término de "una negociación que parecía imposible",<sup>66</sup> terminando la negociación de los Acuerdos Paralelos e iniciando la fase final del proceso: la de la ratificación del documento por el Congreso de los Estados Unidos.

El 14 de septiembre de 1993, simultáneamente en las ciudades de México, Ottawa y Washington, los mandatarios de los tres países suscribieron los Acuerdos de Cooperación Ambiental y Laboral de América del Norte.

La Cámara de Senadores del H. Congreso de la Unión aprobó ambos acuerdos el 22 de noviembre de 1993, según Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de diciembre de ese mismo año.

De conformidad al artículo 47 y 51 de los Acuerdos de Cooperación Ambiental y Laboral, respectivamente, los gobiernos de los tres países firmantes intercambiaron notificaciones manifestando haber concluido con las formalidades jurídicas necesarias a efectos de que los Acuerdos entraran en vigor el 1° de enero de 1994.

<sup>65</sup> SÁNCHEZ SUSARREY, JAIME, "Nueva piedra en el camino", en: Testimonios sobre el TLC, op. cit., p. 230.

<sup>66</sup> Carlos Salinas de Gortari citado en: HERNÁNDEZ CAMPOS, JORGE, "TLC: Último tramo", en: Testimonios sobre el TLC, op. cit. p. 233.

Conjuntamente con el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, el 1° de enero de 1994, entraron en vigor los Acuerdos de Cooperación Ambiental y Laboral de América del Norte.

### **3. CONTENIDO DEL ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE.**

El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), celebrado entre México, Estados Unidos y Canadá, consta de 55 artículos y 7 anexos, cuyo índice es el siguiente:

*\*Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos de América.*

*Preámbulo.*

*Primera parte. Objetivos.*

*Segunda parte. Obligaciones.*

*Tercera parte. Comisión para la Cooperación Laboral.*

*Cuarta parte. Consultas y Evaluaciones para la Cooperación.*

*Quinta parte. Solución de Controversias.*

*Sexta parte. Disposiciones Generales.*

*Séptima parte. Disposiciones Finales.*

*Anexo 1. Principios Laborales.*

*Anexo 23. Resolución Interpretativa.*

*Anexo 39. Contribuciones Monetarias.*

*Anexo 41 A. Procedimientos de Aplicación y Cobro en el ámbito Interno de Canadá.*

*Anexo 41 B. Suspensión de Beneficios.*

*Anexo 46. Extensión de las Obligaciones.*

*Anexo 49. Definiciones Específicas por País.<sup>167</sup>*

En virtud de que los dos capítulos siguientes tienen por objeto el análisis detallado del contenido del ACLAN, a continuación analizaremos, de manera general, sus diferentes partes y disposiciones:

### **3.1 PREÁMBULO.**

El preámbulo del ACLAN, enumera las razones que conducen a los tres países a la firma de un Acuerdo de Cooperación Laboral.

México, Estados Unidos y Canadá, suscriben el ACLAN, de acuerdo a su determinación expresada en el TLCAN de crear un mercado más amplio y seguro para los bienes y servicios producidos en sus territorios; estimular la competitividad de sus empresas en los mercados globales; crear nuevas oportunidades de empleo y de mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida y proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores.

Las tres naciones manifiestan reconocer que la prosperidad mutua depende de promover la competencia fundada en la innovación y en niveles de productividad y calidad crecientes, buscando complementar las oportunidades económicas creadas por el TLCAN, a través del desarrollo de los recursos humanos, la cooperación obrero-patronal y la capacitación continua, que caracterizan a una economía de alta productividad.

---

<sup>67</sup> Tratado de Libre Comercio de América del Norte, op. cit., p. 1217-1218.

Una manifestación importante en el preámbulo del ACLAN es que los Estados que lo suscriben reconocen que la protección de los derechos básicos de los trabajadores propiciará la adopción de estrategias competitivas de alta productividad en las empresas.

Afirmando su respeto permanente por la Constitución y la legislación de cada parte, los gobiernos de los tres países buscan promover, en el marco de sus propias leyes, el desarrollo económico basado en altos niveles de capacitación y productividad en América del Norte, mediante las siguientes acciones:

- A) Inversión en el desarrollo permanente de los recursos humanos, incluyendo la orientada a la incorporación al mercado de trabajo y durante los periodos de desempleo.
- B) Promover la estabilidad en el empleo y las oportunidades de hacer carrera para todos los trabajadores, a través de bolsas de trabajo y otros servicios para el empleo.
- C) Fortalecer la cooperación obrero-patronal, a fin de promover un diálogo más intenso entre las organizaciones de trabajadores y de patrones, así como para impulsar la creatividad y la productividad en los centros de trabajo.
- D) Promover niveles de vida más altos a medida que se incremente la productividad.

E) Estimular consultas y diálogos entre las organizaciones laborales, empresariales y gubernamentales, en cada uno de los países y en América del Norte.

F) Impulsar la inversión con la debida atención a la importancia de las leyes y los principios del trabajo.

G) Estimular a los patrones y a los trabajadores en cada país a cumplir con las leyes laborales y a trabajar conjuntamente para mantener un ambiente de trabajo progresista, justo, seguro y sano.

### 3.2 OBJETIVOS.

El primer objetivo al que alude el ACLAN es "*mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en territorio de cada una de las Partes*".<sup>68</sup> Consideramos que este objetivo es la meta a alcanzar del ACLAN y, de acuerdo al discurso oficial, el del TLCAN. Sin embargo, no es suficiente plantear este objetivo para alcanzarlo, siendo necesario implementar una gran diversidad de acciones y reformas a la legislación laboral, para en un futuro, alcanzar dicho objetivo.

El ACLAN busca promover "*al máximo*"<sup>69</sup> los principios laborales que se detallan en el anexo 1 del Acuerdo.<sup>70</sup> Es oportuno comentar

---

<sup>68</sup> ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE, Decreto de promulgación. Diario Oficial de la Federación de fecha 21 de diciembre de 1993, artículo 1º, inciso a.

<sup>69</sup> *Ibidem*, inciso b.

<sup>70</sup> *Vid. infra*, Capítulo Cuarto. Principios laborales del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) y la legislación laboral mexicana.

que dichos principios están previstos en nuestra Ley Federal del Trabajo, sin embargo, lamentablemente en la práctica son muchas veces violados.

Un objetivo igualmente importante del acuerdo, es que buscará la publicación y el intercambio de información, así como promover la elaboración de estudios y estadísticas trilaterales, a fin de que cada uno de los países comprenda recíprocamente las leyes e instituciones laborales que rigen en cada uno de los países (Art. 1º, inciso d).<sup>71</sup>

Parece dedicado a México el objetivo que indica que se buscará "*promover la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las partes*" y "*promover la transparencia en la administración de la legislación laboral*".<sup>72</sup> Consideramos que, si México cuenta con una legislación laboral digna de cualquier país del mundo, debería tener más cuidado en realmente aplicarla a conciencia, reformando la administración de justicia laboral en nuestro país.

### 3.3 OBLIGACIONES.

En el capítulo de obligaciones, el ACLAN marca un compromiso general para las partes, no sin antes ratificar el pleno respeto a la Constitución de cada una y reconociendo su derecho para establecer sus propias normas laborales, de garantizar que sus leyes y reglamentos laborales prevean altas normas laborales congruentes con lugares de trabajo de alta

---

<sup>71</sup> Por lo que respecta a este capítulo, salvo las citas textuales de artículos o parte de ellos que se indicarán en pie de página, se señala entre paréntesis el artículo y en su caso inciso y/o subinciso del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte en que se regula el párrafo que se explica. Se utiliza la abreviación Art. para artículo y Arts. para artículos.

<sup>72</sup> ACLAN, artículo 1º, incisos f y g.

calidad y productividad y continuar esforzándose por mejorar dichas normas en ese contexto.

En los artículos subsecuentes de este capítulo se enumeran las medidas gubernamentales para la aplicación efectiva de la legislación laboral, la garantía de acceso de los particulares a los procedimientos, las garantías procesales en materia laboral, y la publicación, difusión, información y conocimiento público de las leyes y reglamentos laborales de cada parte (Arts. 3 a 7).

Este capítulo es objeto de estudio en el apartado 1 del capítulo quinto de esta tesis.<sup>73</sup>

### **3.4 COMISIÓN PARA LA COOPERACIÓN LABORAL.**

Se crea la Comisión para la Cooperación Laboral (Comisión), que estará integrada por un Consejo ministerial (Consejo) y un Secretariado. Asimismo, la Comisión cuenta con la colaboración de la Oficina Administrativa Nacional (OAN) de cada una de las partes (Art. 8, incisos 1 y 2).

Los idiomas oficiales de la Comisión serán el inglés, francés y español, debiendo el Consejo de establecer las reglas y los procedimientos concernientes a la interpretación y traducción (Art. 19).

#### **3.4.1 Consejo.**

---

<sup>73</sup> Vid. *infra*, Capítulo Quinto "El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) y la Legislación Laboral Mexicana", apartado 1 "Obligaciones del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) y la Legislación Laboral Mexicana".

El Consejo estará integrado por los secretarios (caso de México) o los ministros (Estados Unidos y Canadá) del trabajo de las partes, o por las personas que éstos designen (Art. 9, inciso 1). Asimismo, el Consejo establecerá sus reglas y procedimientos (Art. 9, inciso 2). El Consejo se reunirá por lo menos una vez al año en sesiones ordinarias, presididas sucesivamente por cada una de las partes, y a petición de cualquiera de las partes en sesiones extraordinarias (Art. 9, inciso 3, subincisos a y b). El Consejo podrá celebrar sesiones públicas para informar sobre asuntos pertinentes (Art. 9, inciso 4).

Son facultades del Consejo establecer y delegar responsabilidades en comités, grupos de trabajo o de expertos y solicitar la opinión de expertos independientes (Art. 9, inciso 5, subincisos a y b). Todas las decisiones y recomendaciones del Consejo se tomarán por consenso, a menos que el Consejo o el Acuerdo, disponga otra cosa (Art. 9, inciso 6).

El Consejo es el órgano rector de la Comisión y cuenta con las funciones siguientes (Art. 10, inciso 1, subincisos a-h):

A) supervisar la aplicación de este Acuerdo y elaborar recomendaciones sobre su desarrollo futuro y para este fin, en el plazo de cuatro años después de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo, el Consejo revisará su funcionamiento y efectividad a la luz de la experiencia obtenida;

B) dirigir los trabajos y actividades del Secretariado, así como de los comités y los grupos de trabajo establecidos por el Consejo;

C) establecer prioridades para las medidas de cooperación y, cuando corresponda, desarrollar programas de asistencia técnica sobre los asuntos señalados en el artículo 11;<sup>74</sup>

D) aprobar el plan de trabajo y el presupuesto anuales de la Comisión;

E) aprobar para su publicación, y de acuerdo con los términos y condiciones que fije, los informes y estudios preparados por el Secretariado, los expertos independientes o los grupos de trabajo;

F) facilitar las consultas de Parte a Parte, incluyendo el intercambio de información;

G) tratar las cuestiones y diferendos que surjan entre las Partes sobre la interpretación o la aplicación del Acuerdo; y

H) promover la recopilación y la publicación de información comparable sobre la aplicación de las leyes, las normas del trabajo y los indicadores del mercado laboral.

El Consejo cuenta con facultades para examinar cualquier otro asunto que sea competencia del ACLAN y adoptar cualquier otra medida, en ejercicio de sus funciones, que las partes acuerden (Art. 10, inciso 2).

El Consejo promoverá actividades de cooperación entre los tres gobiernos, en las siguientes áreas (Art. 11, inciso 1, subincisos a-p):

---

<sup>74</sup> El artículo 11 se refiere a las Actividades de Cooperación.

- A) seguridad e higiene en el trabajo;
- B) trabajo de menores;
- C) trabajadores migratorios de las Partes;
- D) desarrollo de recursos humanos;
- E) estadísticas del trabajo;
- F) prestaciones laborales;
- G) programas sociales para los trabajadores y sus familias;
- H) programas, metodologías y experiencias respecto a la elevación de la productividad;
- I) relaciones obrero-patronales y procedimientos de negociación colectiva;
- J) condiciones de trabajo y su aplicación;
- K) compensación por accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo;
- L) legislación relativa a la formación y funcionamiento de los sindicatos, la negociación colectiva y la resolución de conflictos laborales, así como su aplicación;
- M) igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo;

N) formas de cooperación entre los trabajadores, los empresarios y el gobierno;

O) asistencia técnica para el desarrollo de normas laborales, cuando una de las partes lo solicite;

P) otros asuntos que las Partes acuerden.

Para el desarrollo de las actividades anteriormente descritas y de acuerdo con la disponibilidad de recursos de cada una de las partes, éstas podrán cooperar mediante seminarios, cursos de capacitación, grupos de trabajo, conferencias, proyectos de investigación conjuntos (incluyendo estudios sectoriales), asistencia técnica y cualquier otro medio que las partes acuerden (Art. 11, inciso 2, subincisos a-d).

Los diferentes gobiernos llevarán a cabo las actividades de cooperación tomando debida consideración de las diferencias económicas, sociales, culturales y legislativas que existen entre ellas (Art. 11, inciso 3).

### **3.4.2 Secretariado.**

El secretariado estará presidido por un director ejecutivo designado por el Consejo por un período de tres años, con opción a ser reelecto por un período de tres años más. Dicho cargo se rotará sucesivamente entre los nacionales de cada uno de los tres países. El Consejo puede remover al director ejecutivo únicamente por causa justificada (Art. 12, inciso 1).

El director ejecutivo nombrará y supervisará al personal de apoyo del Secretariado, reglamentará sus facultades y obligaciones y fijará sus remuneraciones conforme a las normas generales que establezca el Consejo.

Las normas generales dispondrán, por lo menos, lo siguiente (Art. 12, inciso 2, subincisos a-d):

A) el nombramiento, la permanencia y las condiciones de trabajo del personal se basen estrictamente en su eficiencia, capacidad e integridad;

B) para el nombramiento del personal, el director ejecutivo tome en cuenta las listas de candidatos elaboradas por las Partes;

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

D) el director ejecutivo informe al Consejo de todo nombramiento.

El número de plazas será inicialmente de 15 y el Consejo podrá aumentarlo o disminuirlo con posterioridad (Art. 12, inciso 3). El Consejo, mediante la aprobación de dos terceras partes de sus miembros, podrá rechazar cualquier nombramiento que no satisfaga las normas generales. Esta decisión será confidencial (Art. 12, inciso 4).

En el desempeño de sus obligaciones, el director ejecutivo y el personal de apoyo serán independientes a sus respectivos gobiernos y a cualquier autoridad externa del Consejo. Cada parte respetará el carácter internacional de las responsabilidades del director ejecutivo y del personal de apoyo, procurando no influir en el cumplimiento de ellas (Art. 12, inciso 5).

El Secretariado no podrá divulgar la información que reciba y que permita identificar a una persona u organización, si así se lo han

solicitado éstas últimas, o cuando el mismo Secretariado lo considere apropiado. Asimismo, no podrá divulgar públicamente cualquier información que reciba de cualquier organización o persona como confidencial o comercial reservada (Art. 12, inciso 6, subincisos a y b).

El Secretariado actuará bajo la dirección del Consejo, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 10 (1) (b).<sup>75</sup>

El artículo 13 del Acuerdo señala cuales son las funciones del Secretariado, a saber:

- A) El Secretariado brindará asistencia al Consejo en el ejercicio de sus funciones, así como cualquier otro apoyo que le pida el Consejo (Art. 13, inciso 1).
  
- B) El director ejecutivo presentará al Consejo, para su aprobación, el plan de trabajo y el presupuesto anuales de la Comisión, con disposiciones para contingencias y sobre propuestas de actividades de cooperación (Art. 13, inciso 2).
  
- C) El Secretariado informará anualmente al Consejo sobre sus actividades y gastos (Art. 13, inciso 3).
  
- D) El Secretariado publicará periódicamente una lista de los asuntos resueltos de acuerdo con la Cuarta Parte o remitidos a los Comités Evaluadores de Expertos (Art. 13, inciso 4).<sup>76</sup>

---

<sup>75</sup> El referido artículo 10, inciso 1, subinciso b, establece que el Consejo dirigirá los trabajos y actividades del Secretariado.

<sup>76</sup> La Cuarta Parte se refiere a las Consultas y Evaluaciones para la Cooperación, vid. infra, 3.5 "Cuarta Parte. Consultas y Evaluaciones para la Cooperación".

Una obligación del Secretariado consiste en que preparará periódicamente informes descriptivos con base en la información disponible al público, proporcionada por cada una de las Partes, en lo que se refiere a legislación y procedimientos administrativos en materia laboral; tendencias y estrategias administrativas relacionadas con la puesta en práctica y la aplicación de la legislación laboral; condiciones del mercado laboral, tales como tasas de empleo, salarios promedio y productividad en el trabajo; y asuntos relativos al desarrollo de recursos humanos, tales como programas de capacitación y ajuste (Art. 14, inciso 1, subincisos a-d).

De igual forma, el Secretariado preparará estudios sobre cualquier asunto que el Consejo le solicite. Dichos estudios deberán prepararse de acuerdo a las indicaciones del Consejo, pudiendo el Secretariado examinar toda información pertinente; obtener el auxilio de expertos independientes, de reconocida experiencia en la materia, solo en los casos que no tenga conocimiento específico del asunto; e incluir propuestas sobre el asunto (Art. 14, inciso 2, subincisos a-c).

El Secretariado deberá someter al Consejo, un proyecto de todo informe o estudio que prepare de acuerdo con los dos párrafos anteriores. El Consejo tiene la facultad de devolver al Secretariado, para su reconsideración o para lo que disponga, todo informe o estudio, si considera que su contenido es inexacto o deficiente en algún sentido. Los informes o estudios del Secretariado se harán públicos 45 días después de haber sido aprobados por el Consejo, a menos que éste disponga otra cosa (Art. 14, incisos 3 y 4).

### **3.4.3 Oficinas Administrativas Nacionales.**

Los tres gobiernos deberán establecer una Oficina Administrativa Nacional (OAN) a nivel de Gobierno Federal, debiendo de notificar su ubicación al Secretariado y a las otras partes. El responsable de la OAN será un secretario, designado por la parte a que pertenezca, quién será responsable de su administración y funcionamiento. Cada uno de los gobiernos se hará cargo de la operación y los costos de su OAN (Art. 15, incisos 1-3).

Cada OAN tendrá funciones de enlace, informativas y de difusión (art. 16, incisos 1-3).

La OAN será el centro de enlace con las dependencias gubernamentales de la parte a la que pertenezca, las OAN de las otras partes y con el Secretariado.

La OAN debe proporcionar sin demora la información a disposición pública que le sea solicitada por el Secretariado, la OAN de otra parte y un Comité Evaluador de Expertos.

Cada OAN establecerá reglas para la presentación y recepción de comunicaciones públicas sobre asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en territorio de otra parte, publicando periódicamente una lista de las mismas.

Por decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), de fecha 1º de julio de 1994, publicado en el Diario Oficial de la Federación del día 5 de ese mismo mes, se creó la oficina Administrativa

Nacional para el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, en el caso de México.

En el artículo 11 bis de dicho reglamento se enumeran sus facultades que consisten en:

*"I. Realizar las funciones que se precisan para las Oficinas Administrativas Nacionales, en el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte entre el Gobierno del los Estados Unidos Mexicanos, el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos de América; y*

*II. Las demás atribuciones que le señalen otras disposiciones legales o reglamentarias, así como las que le confiera el Titular del Ramo."*

La Oficina Administrativa Nacional para el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, estará bajo la responsabilidad de un Secretario de la misma, quién gozará de las atribuciones necesarias y será auxiliado por los demás Coordinadores y Directores Generales de la STyPS.

#### **3.4.4 Comités Nacionales.**

##### **3.4.4.1 Comités Consultivos Nacionales.**

Será integrado, a convocatoria de cada una de las partes, por miembros de la sociedad, representantes de las organizaciones laborales y empresariales, con el fin de recibir asesoría sobre la aplicación y posterior desarrollo de este Acuerdo (Art. 17).

##### **3.4.4.2 Comités Gubernamentales.**

Se integrará, a convocatoria de la parte interesada, por representantes de los gobiernos federal, estatal o provincial,<sup>77</sup> a efectos de recibir asesoría sobre la aplicación y posterior desarrollo de este Acuerdo (Art. 18).

### **3.5 CONSULTAS Y EVALUACIONES PARA LA COOPERACIÓN.**

Estas consultas y evaluaciones tienen como objetivo procurar en todo momento lograr el consenso sobre la interpretación y la aplicación de este Acuerdo, debiendo hacer las partes su mayor esfuerzo por resolver, mediante cooperación y consultas, cualquier asunto que pudiera afectar su funcionamiento (Art. 20).

#### **3.5.1 Consultas para la cooperación.**

##### **3.5.1.1 Consultas entre las Oficinas Administrativas Nacionales (OAN).**

La OAN de una de las partes podrá solicitar a otra OAN consultas, en relación con la legislación laboral de ésta última, su administración o las condiciones del mercado laboral en su territorio. En todo caso, la OAN solicitante notificará a las OAN de las otras partes y al Secretariado la petición que hubiere realizado. La OAN restante podrá participar en las consultas, debiendo dar aviso a las otras OAN y al Secretariado (Art. 21, incisos 1 y 3).

---

<sup>77</sup> Provincial, en el caso de Canadá.

El procedimiento para llevar a cabo las consultas consiste en que la OAN requerida proporcionará sin demora la información a disposición pública, incluyendo las descripciones de sus leyes y reglamentos, procedimientos, políticas o prácticas; cambios propuestos a tales procedimientos, políticas o prácticas; y aquellas aclaraciones y explicaciones relacionadas con lo anterior que puedan contribuir a una mayor comprensión y respuesta por las OAN consultantes respecto de los asuntos planteados (Art. 21, inciso 2, subincisos a-c).

#### **3.5.1.2 Consultas Ministeriales.**

A nivel ministerial, una parte puede solicitar consultas por escrito a otra parte, respecto a cualquier asunto que se relacione con el Acuerdo. La parte que las solicite deberá proporcionar, a la parte requerida, información específica y suficiente que permita responder a ésta última (Art. 22, inciso 1).

La parte solicitante deberá notificar sin demora sobre la solicitud a las otras partes. Si la tercera parte considera tener un interés sustancial en el asunto podrá, previa notificación por escrito a las otras partes, participar en la consulta (Art. 22, inciso 2).

Las partes consultantes deben, en la medida de lo posible, resolver el asunto mediante estas consultas, en especial a través de la información a disposición pública que sea suficiente para permitir un examen exhaustivo del asunto (Art. 22, inciso 3).

#### **3.5.2 Evaluaciones.**

### 3.5.2.1 Comité Evaluador de Expertos (CEE).

En el caso de que un asunto no se resuelva conforme a las consultas ministeriales descritas anteriormente, cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito el establecimiento de un Comité Evaluador de Expertos (CEE). La parte solicitante deberá entregar la solicitud respectiva a las otras partes y al Secretariado. una vez entregada la solicitud, el Consejo establecerá un CEE (Art. 23, inciso 1), tomando en cuenta dos restricciones que establece el Acuerdo: primero, que no podrá convocarse un CEE si una de las partes obtiene una resolución conforme al anexo 23,<sup>78</sup> en el sentido de que el asunto no esta relacionado con el comercio o no se encuentra amparado por leyes laborales mutuamente reconocidas (Art. 23, inciso 3, subincisos a y b); y segundo, que no podrá convocarse un CEE respecto de un asunto que haya sido previamente materia de un informe de un CEE, en tanto no exista nueva información que justifique un nuevo informe (Art. 23, inciso 4).

El CEE debe examinar las pautas de conducta de cada una de las partes en la aplicación de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo y de otras normas técnicas laborales, en la medida en que sean aplicables al asunto en particular considerado por las partes de conformidad a las consultas ministeriales (Art. 23, inciso 2).

### 3.5.2.2 Reglas de Procedimiento.

---

<sup>78</sup> El Anexo 23 del ACLAN, referente a la Resolución Interpretativa, establece que cuando una parte hubiere solicitado convocar un CEE al Consejo, este último, a petición escrita de cualquier otra parte, seleccionará un experto independientemente que determine si un asunto ésta relacionado con el comercio o amparado en leyes laborales mutuamente reconocidas. El Consejo cuenta con la facultad de establecer reglas de procedimiento para las comunicaciones de las partes. El término concedido al experto para presentar su resolución es de quince días, a menos que el Consejo disponga otra cosa. Vid. infra, 3.10 "Anexo 23. Resolución Interpretativa".

Las reglas de procedimiento para el CEE serán establecidas por el Consejo, las cuales se aplicarán, a menos que el mismo Consejo dispusiera otra cosa (Art. 24, inciso 1). El ACLAN establece lo que deberán contener, como mínimo, las reglas de procedimiento (Art. 24, inciso 1, subincisos a-f).

El CEE deberá ser integrado normalmente por tres miembros. Será presidida por un Presidente que deberá ser seleccionado por el Consejo de una lista de expertos elaborada en consulta con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de conformidad con el artículo 45.<sup>79</sup> Cuando sea posible, los demás miembros serán seleccionados de una lista elaborada por las partes.

Los miembros del CEE deberán contar con conocimientos o experiencia en materias laborales u otras disciplinas afines. Deben ser elegidos estrictamente en función de su objetividad, confiabilidad y buen juicio. Deberán ser independientes, no estar vinculados con ninguna de las partes ni con el Secretariado, ni recibir instrucciones de los mismos. Deben cumplir con el Código de Conducta que establezca el Consejo.

El CEE está facultado para solicitar comunicaciones escritas de las partes y de la población, además, al preparar su informe, podrá examinar información que le sea proporcionada por el Secretariado, la OAN de cada una de las partes, organizaciones, Instituciones, personas con conocimientos pertinentes y el público en general.

---

<sup>79</sup> El artículo 45 del ACLAN establece que las partes procurarán establecer acuerdos de cooperación con la OIT para permitir al Consejo y a las partes aprovechar los conocimientos y la experiencia de la OIT para los efectos de poner en práctica el artículo 24 (1), es decir, el artículo que ahora comentamos. Vid. *infra*, 3.7.4 "Cooperación con la OIT".

Por otro lado, cada una de las partes tendrá la oportunidad de revisar y hacer observaciones sobre la información que reciba el CEE y de presentar comunicaciones por escrito a este último.

Es obligación del Secretariado y la OAN de cada parte proporcionar asistencia administrativa apropiada al CEE de acuerdo con las reglas que hemos mencionado con anterioridad, y que deberá establecer el Consejo (Art. 24, inciso 2).

### **3.5.2.3 Proyectos de Informes de Evaluación.**

Una vez establecido el CEE, presentará un proyecto de informe para consideración del Consejo, dentro de los 120 días posteriores a su establecimiento o en cualquier otro término si así lo decide el Consejo (art. 25, inciso 1).

Dicho informe deberá contener una evaluación comparativa del asunto en cuestión, sus conclusiones y, cuando sea apropiado, las recomendaciones prácticas que puedan ser de utilidad a las partes con respecto al asunto (Art. 25, inciso 1, subincisos a-c).

Una vez puesto a consideración de las partes, éstas podrán presentar cada una por escrito al CEE sus opiniones sobre el proyecto de informe. Para la preparación de su informe final, el CEE deberá tomar en consideración las opiniones vertidas por las partes (Art. 25, inciso 2).

### **3.5.2.4 Informes de Evaluación Finales.**

A más tardar dentro de los 60 días posteriores a la presentación del proyecto de informe, a menos que el Consejo decida otra cosa, el CEE someterá un informe final al Consejo (Art. 26, inciso 1).

Una vez presentado al Consejo, el informe final será publicado en el plazo de 30 días, a menos que el Consejo decida otra cosa (Art. 26, inciso 2). Las partes deberán proporcionarse entre sí y al Secretariado respuestas por escrito a las recomendaciones contenidas en el informe del CEE, en un plazo de 90 días contados a partir de la publicación del informe de evaluación final (Art. 26, inciso 3).

El informe final y las respuestas escritas de cada una de las partes, serán puestas a la consideración del Consejo en su próxima sesión ordinaria. Es facultad del Consejo mantener el asunto bajo revisión (Art. 26, inciso 4).

### **3.6 SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS.**

#### **3.6.1 Consultas.**

Una vez que el Comité Evaluador de Expertos presenta al Consejo su informe final relativo a la aplicación de normas técnicas laborales de una de las partes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salarios mínimos, cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito consultas con cualquiera de las otras. Dichas consultas serán respecto a la existencia de una pauta persistente de omisiones de la parte requerida en la aplicación efectiva de las normas materia del informe final, en relación con el asunto general tratado en este último (Art. 27, inciso 1).

La solicitud de la consulta deberá entregarse a cada una de las otras partes y al Secretariado (Art. 27, inciso 2). A menos que el Consejo disponga otra cosa,<sup>80</sup> la tercera parte que considere tener un interés sustancial en el asunto podrá participar en la consulta, debiendo entregar al Secretariado y a las otras partes una notificación de dicha circunstancia por escrito (Art. 27, inciso 3).

El artículo 27, inciso 4 del ACLAN señala la obligación de las partes de hacer todo lo posible por alcanzar una solución satisfactoria del asunto a través de estas consultas.

### **3.6.2 Inicio del Procedimiento.**

En el caso de que las partes consultantes no logren resolver el asunto mediante las consultas dentro de los 60 días posteriores a la entrega de la solicitud de consultas, o dentro del plazo que las partes hubieran acordado, cualquiera de las partes podrá solicitar una sesión extraordinaria del Consejo por escrito (Art. 28, inciso 1). Dicha solicitud deberá entregarse al Secretariado y a las otras partes, debiéndose indicar en ella el asunto motivo de la queja (Art. 28, inciso 2).

El Consejo, a menos que decida otra cosa, deberá reunirse dentro de los 20 días siguientes a la entrega de la solicitud, debiendo resolver la controversia a la brevedad posible (Art. 28, inciso 3).

A efectos de ayudar a las partes a alcanzar una solución mutuamente satisfactoria de la controversia, el Consejo podrá convocar a los

---

<sup>80</sup> El artículo 9, inciso 2, establece que el Consejo podrá establecer sus reglas y procedimientos. Vid. supra, 3.4.1 "El Consejo".

asesores técnicos o crear los grupos de trabajo o de expertos que considere necesarios; recurrir a los buenos oficios, la conciliación, la mediación o a otros procedimientos de solución de controversias; o formular recomendaciones que serán públicas, si así los decide el propio Consejo mediante el voto de las dos terceras partes de sus integrantes (Art. 28, inciso 4, subincisos a y b).

En los casos en que el Consejo considere que el asunto materia de la controversia recae en el ámbito de otro acuerdo o arreglo que hubieran suscrito las partes consultantes, les remitirá el asunto para que procedan conforme a dicho acuerdo (Art. 28, inciso 5).

### **3.6.3 Solicitud de Integración de un Panel Arbitral.**

El procedimiento referente a la solicitud de integración de un panel arbitral se encuentra regulada en el artículo 29 del Acuerdo.

Si dentro de los 60 días posteriores a la sesión extraordinaria del Consejo un asunto no se resuelve, podrá cualquiera de las partes consultantes solicitar por escrito al Consejo que decida convocar a un panel arbitral para examinar el asunto.

El Consejo decidirá si convoca a un panel arbitral mediante el voto de las dos terceras partes de sus miembros, siendo requisito indispensable que la presunta pauta persistente de omisiones de la parte demandada en la aplicación efectiva de sus normas técnicas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo esté relacionada con el comercio o se encuentre amparada por leyes laborales mutuamente reconocidas.

Si la tercera parte considera tener un interés sustancial en el asunto, podrá participar como parte reclamante, notificándolo por escrito a las partes contendientes y al Secretariado dentro de los 7 días siguientes a la votación del Consejo para la integración de un panel arbitral. A menos que las partes contendientes acuerden otra cosa, el panel se establecerá y desarrollará sus funciones según lo que disponga la parte reclamante.

#### **3.6.4 Lista de Panelistas.**

El Consejo integrará una lista de no más de 45 personas que cuenten con las aptitudes y disposición para ser panelistas. Los miembros de la lista serán designados de común acuerdo y durarán en su encargo períodos de tres años, ya que podrán ser reelectos (Art. 30, inciso 1).

Los miembros de la lista deberán tener conocimientos especializados o en su aplicación, o en la solución de controversias derivadas de acuerdos internacionales u otros conocimientos o experiencia científicos, técnicos o profesionales pertinentes. Deberán ser electos en función de su objetividad y buen juicio y ser independientes, sin estar vinculados con cualquiera de las partes. Además deberán cumplir con el código de conducta que establezca el Consejo (Art. 30, inciso 2, subincisos a-d).

#### **3.6.5 Requisitos para ser Panelista.**

Independientemente de los requisitos que señalamos en el apartado anterior,<sup>81</sup> el artículo 31 inciso 2, subincisos a y b establece que para ser panelista se requiere no haber intervenido en la controversia que deba

---

<sup>81</sup> Vid. supra, 2.6.4 "Lista de Panelistas".

resolverse en los términos del artículo 23, inciso 2<sup>82</sup> y el artículo 28, inciso 4<sup>83</sup> del ACLAN.

Asimismo, existe la prohibición expresa de ser panelista a aquellas personas que hubieran integrado un CEE que trató el mismo asunto o que tengan un interés en la controversia, o lo tenga una persona u organización vinculado con ellos según lo disponga el código de conducta establecido por el Consejo.

### **3.6.6 Selección del Panel.**

Por lo regular los panelistas serán seleccionados de la lista. Cuando una de las partes contendientes designen a un panelista que no se encuentra en la lista, cualquiera de las otras partes contendientes podrá recusarlo sin expresión de causa, dentro de los 30 días siguientes en que se haga la propuesta (Art. 32, inciso 3).

En el caso de que una de las partes contendientes estime que un panelista ha violado el código de conducta que establezca el Consejo, las partes contendientes realizarán consultas, para que si en ellas se acuerda, se destituya al panelista y se designe uno nuevo.

El ACLAN señala dos procedimientos distintos para la selección del panel arbitral, dependiendo del número de partes contendientes:

---

<sup>82</sup> Este artículo se refiere a las Evaluaciones que hará el CEE, respecto las pautas de conducta de cada una de las partes en la aplicación de normas sobre seguridad e higiene en el trabajo y de otras normas técnicas laborales. Vid. supra., 3.5.2.1 "Comité Evaluador de Expertos".

<sup>83</sup> Este artículo se refiere a los casos en que el Consejo convoca a asesores técnicos o crea grupos de trabajo o de expertos. Vid. supra., 3.6.2.1 "Inicio de procedimiento".

**3.6.6.1 Dos partes contendientes. (Art. 32, inciso 1, subincisos a-d).**

El panel será integrado por cinco miembros que se designarán de la siguiente forma:

Las partes contendientes designarán de común acuerdo al Presidente del panel dentro de los 15 días siguientes a la votación del Consejo en la que se decida la integración del panel arbitral. Si las partes contendientes no llegan a un acuerdo sobre el Presidente del panel en ese período, se realizará un sorteo a efectos de que una de las partes contendientes lo designe en un plazo de 5 días, con la limitación que no podrá ser ciudadano de la parte que haga la designación.

Una vez electo el Presidente, dentro de los siguientes quince días, cada una de las partes designará dos panelistas que serán, forzosamente, ciudadanos de la otra parte contendiente. Si alguna de las partes contendientes no hace su selección dentro del plazo establecido, se hará un sorteo para elegirlos de entre los miembros de la lista que sean ciudadanos de esa misma parte.

**3.6.6.2 Dos o más Partes Contendientes. (Art. 32, inciso 2, subincisos a-d).**

El panel será integrado por cinco miembros, designados de la siguiente manera:

Las partes contendientes designarán al Presidente del panel dentro de los 15 días siguientes a la votación del Consejo para integrar un panel arbitral. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo dentro del plazo establecido, se realizará un sorteo para que la parte o las partes de un

lado de la controversia<sup>84</sup> designen al Presidente dentro de 10 días, que no podrá ser ciudadano de dicha parte o partes.

Dentro de los 30 días posteriores a la designación de Presidente, la parte demandada designará dos panelistas, uno de los cuales será ciudadano de una de las partes reclamantes y el otro de la otra parte reclamante. Las partes reclamantes elegirán dos panelistas ciudadanos de la parte demandada. Si alguna de las partes no designa un panelista en el período establecido, será designado conforme a los criterios de nacionalidad descritos.

### 3.6.7 Reglas de Procedimiento.

El Consejo deberá establecer Reglas Modelo de Procedimiento, que en todo caso garantizarán el derecho de una audiencia ante el panel como mínimo, la oportunidad de presentar alegatos y réplicas por escrito y que ningún panel divulgue que panelistas sostienen opiniones de mayoría o minoría (Art. 33, inciso 1, subincisos a-c).

Salvo pacto en contrario de las partes contendientes, los paneles convocados se instalarán y desarrollarán conforme a las Reglas Modelo de Procedimiento (Art. 33, inciso 2).

Dentro de los 20 días siguientes a la votación del Consejo para integrar el panel arbitral, se elaborará un "acta de misión" que será, salvo pacto en contrario de las partes contendientes: "examinar, a la luz de las

---

<sup>84</sup> Cabe señalar que en una controversia pueden haber dos "lados": la parte demandada o la parte o partes reclamantes. Pueden haber dos partes reclamantes en virtud de lo que dispone el artículo 29, inciso 2 del ACLAN. Vid. supra, 3.6.3 "Solicitud de integración de un panel arbitral".

*disposiciones aplicables del Acuerdo, incluidas las dispuestas en la Quinta Parte,<sup>85</sup> si ha habido una pauta persistente de omisiones de la Parte demandada en la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo, y emitir las conclusiones, determinaciones y recomendaciones a que se refiere al Artículo 36(2)<sup>86</sup>.*<sup>87</sup>

### **3.6.8 Participación de la Tercera Parte. (Art. 34).**

Previa entrega de notificaciones al Secretariado y a las partes contendientes, una parte que no lo sea, podrá asistir a todas las audiencias, presentar comunicaciones escritas y orales al panel y recibir comunicaciones escritas de las partes contendientes.

### **3.6.9 Función de los Expertos. (Art. 35).**

El panel podrá recabar, de oficio o a instancia de parte contendiente, la información y asesoría técnica de las personas o grupos que estime pertinente, siempre que así lo hubieren acordado las partes contendientes y conforme a los términos y condiciones que esas mismas partes convengan.

### **3.6.10 Informe Preliminar. (Art. 36).**

---

<sup>85</sup> La Quinta Parte del ACLAN se refiere a la Solución de Controversias.

<sup>86</sup> Este artículo se refiere a los Informes Preliminares del panel arbitral. Vid. infra, 3.6.10 Informe preliminar.

<sup>87</sup> ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE, Artículo 33, inciso 3.

Salvo pacto en contrario de las partes contendientes, dentro de los 180 días siguientes al nombramiento del último panelista, el panel arbitral dictará un informe preliminar que se fundará en los argumentos y comunicaciones presentados por las partes contendientes y en cualquier información que hubiera recibido de conformidad con el Artículo 35.<sup>88</sup>

*El informe preliminar deberá contener "las conclusiones de hecho; la determinación sobre si ha habido una pauta persistente de omisiones de la Parte demandada en la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo en un asunto relacionado con el comercio y amparado por leyes laborales mutuamente reconocidas, o cualquier otra determinación solicitada en el acta de misión; y en caso de que el panel emita una determinación afirmativa conforme a lo anterior, sus recomendaciones, cuando las haya, para la solución de la controversia, las cuales normalmente serán que la Parte demandada adopte y aplique un plan de acción suficiente para corregir la pauta de no aplicación."<sup>89</sup>*

Los panelistas están facultados para formular votos particulares sobre cuestiones en que no exista unanimidad.

Dentro de los 30 días siguientes a la presentación del informe preliminar, las partes contendientes podrán hacer al panel las observaciones por escrito que consideren pertinentes. Luego de examinar las observaciones escritas, el panel podrá, de oficio o a petición de parte

---

<sup>88</sup> El artículo 35 se refiere a la función de los expertos. Vid. supra, 2.6.9 "Función de los expertos".

<sup>89</sup> ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE, Artículo 36, inciso 2, subincisos a, b y c.

contendiente, solicitar las observaciones de cualquier parte involucrada, reconsiderar su informe y llevar a cabo cualquier examen ulterior que considere pertinente.

### **3.6.11 Informe Final. (Art. 37).**

Salvo pacto en contrario de las partes contendientes, dentro de los 60 días posteriores a la presentación del informe preliminar, el panel presentará a las partes contendientes un informe final y los votos particulares sobre las cuestiones en que no existiera acuerdo unánime.

Dentro de los 15 días siguientes en que les sea presentado, cada una de las partes contendientes comunicarán al Consejo el informe final del panel, adjuntando todas las opiniones escritas que desee anexar, mismas que serán confidenciales.

El informe final del panel será publicado cinco días después de su comunicación al Consejo.

### **3.6.12 Cumplimiento del Informe Final. (Art. 38).**

Cuando exista una pauta persistente de omisiones de la parte demandada en la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo, y así se hubiere determinado en el informe final del panel, las partes contendientes podrán acordar un plan de acción mutuamente satisfactorio, mismo que por lo regular deberá ajustarse a las determinaciones y recomendaciones del panel.

Las partes contendientes deberán notificar de inmediato al Secretariado y al Consejo toda resolución que acuerden respecto a la controversia.

### **3.6.13 Revisión del cumplimiento. (Art. 39).**

En el caso de que las partes contendientes no hubieren llegado a un acuerdo respecto al plan de acción<sup>90</sup> dentro de los 60 días siguientes a la fecha del informe final o si consideran que la parte demandada no ha cumplido plenamente con el mismo, cualquiera de las partes contendientes podrá solicitar que el panel se reúna de nuevo. Deberá presentarse solicitud por escrito al Secretariado para que el Consejo convoque a un nuevo panel.

La solicitud para la integración de un nuevo panel, por no haber llegado a un acuerdo sobre un plan de acción, deberá presentarse entre los 60 y 120 días posteriores a la fecha del informe final, ni antes ni después de ese plazo. Si las partes contendientes no llegaron a un acuerdo sobre un plan de acción, sin que se hubiere presentado la solicitud de convocatoria a un nuevo panel, a los 120 días posteriores de la fecha del informe final se considerará establecido por el panel el último plan de acción, si lo hubiere, presentado por la parte demandada o la parte o partes reclamantes en un plazo de 60 días posteriores a la fecha del informe final, o en cualquier otro periodo acordado por las partes contendientes.

En los casos en que las partes contendientes no lleguen a un acuerdo respecto a que la parte demandada no esta cumpliendo

---

<sup>90</sup> Establecido en el Artículo 38 del ACLAN referente a Cumplimiento del Informe Final. Vid. supra, 3.6.12 "Cumplimiento del Informe Final".

plenamente con el plan de acción, la solicitud para la integración de un nuevo panel deberá presentarse dentro de los 180 días posteriores a que el plan de acción hubiera sido acordado o se hubiera considerado establecido conforme al párrafo anterior.

Cuando un panel se reúna de nuevo porque las partes contendientes no llegaron a un acuerdo respecto a un plan de acción, dentro de los 90 días siguientes o en el periodo que establezcan las partes contendientes, deberá determinar si cualquier plan de acción propuesto por la parte demandada es suficiente para corregir la pauta de no aplicación. Si es suficiente aprobará el plan, en caso de no serlo establecerá un plan conforme a la legislación de la parte demandada. El nuevo panel podrá, si lo amerita, imponer una contribución monetaria de conformidad al anexo 39.<sup>91</sup>

Cuando un panel se reúna de nueva cuenta porque las partes contendientes no llegan a un acuerdo respecto a si la parte demandada esta cumpliendo plenamente con el plan de acción acordado o establecido, dentro de los 60 días posteriores o en el periodo que acuerden las partes contendientes, determinará si la parte demandada está cumpliendo plenamente con el plan de acción, en cuyo caso no podrá imponer una contribución monetaria, o si no ésta cumpliendo plenamente con el plan de acción, en cuyo caso el panel impondrá una contribución monetaria.

Las resoluciones de los paneles convocados por segunda ocasión serán definitivas.

### **3.6.14 Suspensión de Beneficios. (Art. 41).**

---

<sup>91</sup> Vid, *infra*, 3.11 "Anexo 39. Contribuciones monetarias".

De conformidad al Anexo 41A,<sup>92</sup> cuando una parte no hubiera pagado la contribución monetaria dentro de los 180 días siguientes a que el panel se la haya impuesto, la parte o partes reclamantes podrán suspender a la parte demandada, de conformidad al anexo 41B,<sup>93</sup> beneficios derivados del TLCAN, hasta por un monto que cubra la contribución monetaria omitida.

Cuando el panel hubiere determinado una contribución monetaria a la parte demandada por no cumplir plenamente con el plan de acción y anteriormente le hubiere impuesto otra contribución monetaria o establecido un plan de acción por haber incumplido otro anteriormente, la parte o partes reclamantes podrán suspender anualmente a la parte demandada, beneficios derivados del TLCAN por un monto que alcance a cubrir la contribución monetaria omitida.

Cuando más de una de las partes reclamantes suspendan beneficios, la suspensión de ambas partes no podrá ser mayor al monto de la contribución omitida.

Cuando una parte suspenda la aplicación de beneficios, la parte demandada deberá entregar una solicitud al Secretariado y a las otras partes, a efectos de que el Consejo convoque a un nuevo panel. El nuevo panel determinará si se ha pagado o cobrado la contribución monetaria o si la parte demandada está cumpliendo plenamente con el plan de acción, en cuyo caso dará por terminada la suspensión de beneficios.

---

<sup>92</sup> Vid. infra, 3.12 "Anexo 41A. Procedimiento de aplicación y cobro en el ámbito interno de Canadá".

<sup>93</sup> Anexo 41B. Suspensión de beneficios. Vid. infra, 3.13 "Suspensión de Beneficios".

El Consejo podrá reunir de nuevo al panel, previa notificación por escrito de la parte demandada entregada al Secretariado y a las otras partes, para que determine si la suspensión de beneficios por la parte o partes reclamantes, es manifiestamente excesiva. El panel deberá entregar, dentro de los 45 días posteriores a la solicitud, un informe que contenga su determinación.

### **3.7 DISPOSICIONES GENERALES.**

La sexta parte del ACLAN dispone en ocho artículos diversos señalamientos que es necesario conocer para la interpretación del mismo, a saber:

#### **3.7.1 Principios para la aplicación de la Legislación Laboral. (Art. 42).**

Reitera el respeto estricto que tendrán cada una de las partes respecto a las Leyes de las otras, refiriéndose específicamente a la Legislación Laboral de cada país, en el sentido en que ninguna de las disposiciones del ACLAN otorga derecho alguno a una de las partes a aplicar sus normas de Derecho del Trabajo en el territorio de alguna otra.

#### **3.7.2 Derechos de Particulares. (Art. 43).**

Se prohíbe expresamente a cualquiera de las partes a otorgar "derecho de acción" en su legislación interna contra alguna de las otras partes, fundamentándose en la incompatibilidad con el ACLAN de alguna medida de la otra parte.

### **3.7.3 Protección a la información. (Art. 44, incisos 1 y 2).**

Como hemos observado, en el ACLAN se ha previsto de manera cuidadosa la protección a la información. En este artículo se prevé que cuando una parte proporcione, al Consejo o al Secretariado, información confidencial o comercial reservada a otra parte, incluyendo su Oficina Administrativa Nacional, quien la reciba le dará el mismo trato que la parte que la proporciona.

Por otro lado, se estipula que la información confidencial o comercial reservada proporcionada por una de las partes a un Comité Evaluador de Expertos o a un panel conforme al ACLAN, recibirá el trato estipulado por las reglas de procedimiento establecidas para los CEE y para los paneles en la Solución de Controversias.

### **3.7.4 Cooperación con la OIT. (Art. 45).**

El artículo 24, inciso 1 del ACLAN establece que el Consejo establecerá las reglas del procedimiento para los CEE. Para ese efecto, el artículo en estudio indica que las partes procurarán establecer acuerdos de cooperación con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para permitir al Consejo y a las partes aprovechar sus conocimientos y la experiencia, y de esa forma establecer las reglas de procedimiento a que nos hemos referido.

### **3.7.5 Extensión de las obligaciones.**

Previstas en el artículo 46 del ACLAN, se limita a señalar que "El Anexo 46 se aplica a las partes mencionadas en ese Anexo." <sup>94</sup>

### **3.7.6 Financiamiento de la Comisión. (Art. 47).**

Para cubrir el presupuesto anual de la Comisión para la Cooperación Laboral, cada una de las partes contribuirá en partes iguales, según la disponibilidad de recursos asignados, conforme a los procedimientos legales de cada parte. Ninguna de las partes está obligada a aportar más de lo que aporten las otras partes, con respecto al presupuesto anual.

### **3.7.7 Privilegios e Inmidades. (Art. 48).**

Las partes se obligan a otorgar al Director Ejecutivo y al personal de apoyo del Secretariado los privilegios e inmidades necesario para el desempeño de sus funciones. El ACLAN no lo menciona pero consideramos que "los privilegios e inmidades" a que se refiere este artículo deben ser análogos a los privilegios e inmidades diplomáticas.

### **3.7.8 Definiciones. (Art. 49).**

Como su nombre lo indica, este artículo hace mención de algunas definiciones que deberán tomarse en cuenta para la aplicación del ACLAN.

El artículo 49 señala que "Para los efectos de este Acuerdo: No se considerará que una Parte haya incurrido en omisiones en la

---

<sup>94</sup> Vid. infra, 3.14 "Extensión de las obligaciones".

aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene, trabajo de menores o salario mínimo, o en incumplimiento del Artículo 3(1) en un caso particular en que la acción u omisión por parte de las dependencias o de los funcionarios de esa Parte:

A) refleje el ejercicio razonable de su discreción respecto a cuestiones de investigación, persecución, judiciales, regulatorias o de cumplimiento, o

B) resulte de decisiones de buena fe para asignar los recursos necesarios para la aplicación de la ley a otros asuntos laborales que se consideren de mayor prioridad;"

Posteriormente el artículo 49 indica una serie de definiciones que, como tales, nos concretaremos a transcribir textualmente:

*"información pública" significa la información a cuyo acceso tenga derecho la población, de acuerdo con las leyes de una Parte;*

*"legislación laboral" significa leyes y reglamentos, o disposiciones de los mismos, relacionados directamente con:*

*a) la libertad de asociación y el derecho a organizarse;*

*b) el derecho a la negociación colectiva;*

*c) el derecho de huelga;*

*d) la prohibición del trabajo forzado;*

e) *restricciones sobre el trabajo de menores;*

f) *condiciones mínimas de trabajo, tales como el pago de salario mínimo y pago de tiempo extra, que comprenden a los asalariados, incluyendo los no cubiertos por contratos colectivos;*

g) *la eliminación de la discriminación en el empleo por motivos tales como raza, religión, edad, sexo, u otros que fijen las leyes internas de cada una de las partes;*

h) *el salario igual para hombres y mujeres;*

i) *la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales;*

j) *la compensación en casos de lesiones de trabajo y de enfermedades ocupacionales;*

k) *la protección de trabajadores migratorios;*

*"leyes laborales mutuamente reconocidas" significa leyes tanto de la parte solicitante como de la parte cuyas leyes han sido materia de consultas ministeriales, según el artículo 22, que se ocupan de la misma materia general, de modo que otorguen derechos, protecciones o normas exigibles.*

*"normas técnicas laborales" significa las leyes y reglamentos, o disposiciones específicas de los mismos, que se relacionen directamente con los incisos del d al k de la definición de legislación laboral.*

*Para mayor certidumbre y congruente con las disposiciones de este Acuerdo, el establecimiento por cada una de las partes de toda norma y nivel con respecto a los salarios mínimos y protección al trabajo de menores, no estará sujeto a las obligaciones de este acuerdo. Las obligaciones contraídas por cada parte en este acuerdo se refieren a la aplicación efectiva del nivel del salario mínimo general y de los límites de edad para el trabajo de los menores, fijado por esa parte;*

*"pauta de conducta" significa un curso de acción o de omisiones posteriores a la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo y que no conste de un solo ejemplo o caso;*

*"pauta persistente" significa una pauta de conducta sostenida o recurrente;*

*"provincia" significa una provincia del Canadá, e incluye el Territorio del Yukón y los Territorios del Noroeste y sus sucesores;*

*"relacionado con el comercio" significa una situación que involucra lugares de trabajo, firmas, compañías o sectores que produzcan mercancías o brinden servicios:*

*a) objeto de comercio entre los territorios de las partes; o*

*b) que compitan, en territorio de la Parte cuya legislación laboral sea objeto de consultas ministeriales, según el artículo 22, con mercancías producidas o servicios brindados por personas de otra Parte; y*

*"territorio" significa para una Parte el territorio de esa Parte, según se define en el anexo 49."*<sup>95</sup>

### **3.8 DISPOSICIONES FINALES.**

La séptima parte del Acuerdo enumera disposiciones finales en los siguientes artículos y materias:

#### **Artículo 50. Anexos.**

Señala que los anexos de este Acuerdo constituyen parte integral del mismo.

#### **Artículo 51. Entrada en vigor.**

La entrada en vigor del ACLAN es el 1° de enero de 1994, inmediatamente después de la entrada en vigor del TLCAN, señalando como requisito previo el intercambio de notificaciones escritas que certifiquen que han concluido las formalidades jurídicas necesarias.

#### **Artículo 52. Enmiendas.**

Señala que las partes podrán modificar o adicionar el Acuerdo, para que una vez aprobadas según los procedimientos jurídicos correspondientes de cada parte, constituyan parte integral del mismo.

#### **Artículo 53. Accesoión.**

---

<sup>95</sup> Vid. infra, 3.15 "Definiciones específicas por país".

Se permite que cualquier país o países puedan incorporarse al ACLAN, siempre y cuando se sujeten a los términos y condiciones que convengan ellos mismos y el Consejo, debiendo su adhesión ser aprobada según los procedimientos legales aplicables a cada país.

#### Artículo 54. Denuncia.

El ACLAN señala que el país denunciante deberá notificar por escrito a las otras su intención de hacerlo, con seis meses de anterioridad. Cuando una parte haya denunciado, el Acuerdo permanecerá vigente para las otras partes.

#### Artículo 55. Textos auténticos.

Se señala que los textos en español, francés e inglés son igualmente auténticos.

### **3.9 PRINCIPIOS LABORALES.<sup>96</sup>**

En su introducción, el anexo 1 establece los lineamientos *"que las partes se comprometen a promover, bajo las condiciones que establezca su legislación interna, sin que constituyan normas comunes mínimas para dicha legislación. Su propósito es delimitar áreas amplias de atención en que las partes han desarrollado, cada una a su manera, leyes, reglamentos,*

---

<sup>96</sup> Regulados en el Anexo 1 del ACLAN.

*procedimientos y prácticas que protegen los derechos y los intereses de sus respectivas fuerzas de trabajo".<sup>97</sup>*

El Acuerdo delimita 11 principios laborales, a saber:

1. Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse.
2. Derecho a la negociación colectiva.
3. Derecho a la huelga.
4. Prohibición del trabajo forzado.
5. Restricciones sobre el trabajo de menores.
6. Condiciones mínimas de trabajo.
7. Eliminación de la discriminación en el empleo.
8. Salario igual para hombres y mujeres.
9. Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.
10. Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales.
11. Protección a los trabajadores migratorios.

---

<sup>97</sup> ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE, Anexo 1. Introducción.

En el siguiente capítulo de esta tesis se analizan todos y cada uno de los principios descritos.<sup>98</sup>

### **3.10 RESOLUCIÓN INTERPRETATIVA.**<sup>99</sup>

Se refiere al procedimiento de convocatoria de los CEE, señalando que cuando una de las partes hubiere solicitado la convocatoria de un CEE, el Consejo, a pedimento expreso por escrito de cualquiera de las otras partes, seleccionará un experto independiente que determinará si un asunto está relacionado con el comercio o amparado en leyes laborales mutuamente reconocidas (Anexo 23, inciso 1, subincisos a y b).

Asimismo, le confiere al Consejo facultades para establecer las reglas del procedimiento para la selección del experto independiente y para las comunicaciones de las partes. El experto presentará su resolución dentro de los quince días siguientes en que hubiere sido seleccionado, a menos que el Consejo disponga otra cosa.

### **3.11 CONTRIBUCIONES MONETARIAS.**<sup>100</sup>

Este anexo regula las contribuciones monetarias que está obligado a entregar al Consejo la parte demandada en cualquier controversia, mismas que se aplicarán para mejorar o fortalecer la aplicación de la legislación laboral de la parte demandada, de conformidad con su derecho.

---

<sup>98</sup> Vid. *infra*, Capítulo Cuarto "Principios Laborales del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) y la Legislación Laboral Mexicana".

<sup>99</sup> Capítulo regulado en el Anexo 23 del ACLAN.

<sup>100</sup> Previstas en el Anexo 39 del ACLAN.

### **3.12 PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN Y COBRO EN EL ÁMBITO INTERNO DE CANADÁ.<sup>101</sup>**

Se convienen ciertas reglas referentes al procedimiento de aplicación y cobro de contribuciones monetarias cuando Canadá sea la parte demandada, debiéndose aplicar lo contenido en este Anexo y no lo indicado en el artículo 41 del ACLAN.<sup>102</sup>

### **3.13 SUSPENSIÓN DE BENEFICIOS.<sup>103</sup>**

Regula la forma de incrementar la tasa arancelaria sobre bienes originarios de la parte demandada, en el caso de que una de las partes suspenda beneficios arancelarios derivados del TLCAN.

### **3.14 EXTENSIÓN DE LAS OBLIGACIONES.<sup>104</sup>**

Se señalan ciertas reglas y restricciones para Canadá, respecto a los procedimientos del Acuerdo, con la salvedad de que a dos años de la entrada en vigor del ACLAN, este anexo será revisado por el Consejo en lo que se refiere a revisar su funcionamiento y, en particular, considerar si las partes deben enmendar los términos del mismo.

### **3.15 DEFINICIONES ESPECÍFICAS POR PAÍS.<sup>105</sup>**

<sup>101</sup> Regulado en el Anexo 41.A del ACLAN.

<sup>102</sup> Vid. supra, 3.6.14 "Suspensión de beneficios".

<sup>103</sup> Previsto en el Anexo 41.B del ACLAN.

<sup>104</sup> Reguladas en el Anexo 46 del ACLAN.

<sup>105</sup> Enlistadas en el Anexo 49 del ACLAN.

Se define la palabra "territorio" para cada una de las partes.

Con respecto a México, prácticamente se transcribe el contenido del artículo 42º Constitucional, mismo que determina las partes que comprende el territorio nacional.

Respecto a Estados Unidos y Canadá, de igual forma se describe todo aquello que comprende sus respectivos territorios.

## **CAPITULO CUARTO**

### **PRINCIPIOS LABORALES DEL ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE (ACLAN) Y LA LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA.**

El artículo 1º del ACLAN establece que uno de sus objetivos será promover al máximo los principios laborales establecidos en el Anexo 1.

El preámbulo del Anexo 1 del Acuerdo establece once principios laborales, definidos en su conjunto como *"lineamientos que las Partes se comprometen a promover, bajo las condiciones que establezca su legislación interna, sin que constituyan normas comunes mínimas para dicha legislación. Su propósito es delimitar áreas amplias de atención en que las partes han desarrollado, cada una a su manera, leyes, reglamentos, procedimientos y prácticas que protegen los derechos y los intereses de sus respectivas fuerzas de trabajo."*<sup>106</sup>

Analizaremos detalladamente los principios enumerados, para conocer si efectivamente se encuentran regulados en forma satisfactoria en nuestra legislación laboral mexicana.

## **1. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y PROTECCIÓN DEL DERECHO DE ORGANIZARSE.**

Consideramos que este principio laboral se refiere, por las razones que más adelante expondremos, a la asociación sindical. Coincidimos con el Maestro Mario de la Cueva<sup>107</sup> en el sentido de que existe una confusión entre los conceptos de reunión, coalición, asociación y asociación sindical, por

<sup>106</sup> ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE, Anexo 1, Preámbulo.

<sup>107</sup> Vid. DE LA CUEVA, MARIO, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, "Seguridad Social. Derecho Colectivo del Trabajo. Sindicación. Convenciones colectivas. Conflictos de Trabajo. La Huelga". Tomo II, séptima edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1992, p. 238.

lo que estudiaremos brevemente las diferencias entre estos conceptos, a fin de comprender mejor los alcances de este principio laboral.

De manera general, los conceptos referidos pueden dividirse en dos categorías: pertenecientes a derecho público y a derecho social. Entre los primeros encontramos los derechos de reunión y de asociación, entre los segundos se incluyen los derechos de coalición y asociación sindical.<sup>108</sup> Creemos conveniente analizar cada uno de esos conceptos.

El concepto de derecho de reunión, consiste en *"un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses."*<sup>109</sup>

El Maestro De la Cueva diferencia el concepto de reunión del concepto de asociación, considerando que *"la definición de las asociaciones es paralela a la de reunión, con la variante de que si ésta tiene una existencia breve, la asociación se crea para durar"*.<sup>110</sup>

En lo que respecta a los derechos sociales, haciendo referencia a la definición legal de coalición, actualmente consignada en el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo, el concepto puede considerarse como *"el simple acuerdo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, pero no se identifica ni con la huelga ni con la asociación sindical."*<sup>111</sup>

---

<sup>108</sup> *Ibidem*, p. 234.

<sup>109</sup> *Ibidem*, p. 235. El Autor concibe esta definición a partir de los conceptos que de derecho de reunión hacen Maurice Hauriou y Georges Burdeau.

<sup>110</sup> *Ibidem*, p. 238.

<sup>111</sup> *Ibidem*, p. 239.

Podemos afirmar que la asociación sindical, perteneciente al derecho social por antonomasia, es *"una organización permanente para el estudio y defensa de los intereses actuales permanentes y de los futuros"*.<sup>112</sup>

A manera de conclusión, el Maestro de la Cueva distingue entre los dos conceptos al señalar que la coalición *"es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual; una vez satisfecho este interés o cuando se revela de imposible realización, cesa la coalición. La asociación sindical, por lo contrario, es una organización permanente para el estudio y defensa de intereses actuales permanentes y de los futuros. Pero también la asociación sindical está precedida por la coalición, más aún los sindicatos están declarados coaliciones permanentes por el art. 441 de la Ley"*.<sup>113</sup>

Por su parte, el Maestro Néstor de Buen considera que los sindicatos son una asociación profesional al afirmar que ésta última *"constituye, en realidad, el género próximo y el sindicato, su diferencia específica"*.<sup>114</sup>

Una vez aclarados los conceptos anteriores, en nuestra opinión debemos entender por asociación y protección del derecho a organizarse, la facultad de los trabajadores de instituir asociaciones sindicales. El ACLAN señala una breve, pero concisa, descripción de aquellos elementos que las partes deberán considerar en el principio de referencia.

---

<sup>112</sup> *Ibidem*, p. 240.

<sup>113</sup> *Ibidem*, pp. 239-240. El autor se refiere a la Ley Federal del Trabajo.

<sup>114</sup> DE BUEN, NÉSTOR, *Derecho del Trabajo*, "Derecho individual. Derecho Colectivo", Tomo II, décima edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1994, p. 604.

Previsto en el inciso 1 del Anexo, el Acuerdo se refiere a este principio como *"el derecho de los trabajadores, ejercido libremente y sin impedimento, para instituir organizaciones y unirse a ellas por elección propia, con el fin de impulsar y defender sus intereses."*

En nuestra opinión, el principio laboral en comento, en base al concepto planteado por el Acuerdo, contiene los siguientes elementos:

A) Debe ser un derecho de los trabajadores.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la fracción XVI, Apartado "A", del artículo 123 señala que:

*"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;"*

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo consigna en su artículo 354:

*"La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones."*

Nos parece por demás acertada la distinción que hace el Maestro De la Cueva de los derechos de reunión y asociación de los de coalición y asociación sindical, en el sentido de que los primeros son inherentes a todos los seres humanos y los segundos pertenecen a los trabajadores.<sup>115</sup>

---

<sup>115</sup> Vid. DE LA CUEVA, MARIO, op. cit., Tomo II, pp. 234-235.

B) El derecho debe ser ejercido libremente y sin impedimento.

En cuanto a que el derecho debe ser ejercido sin impedimento, la legislación laboral mexicana consigna que, para la formación de sindicatos, no se requerirá de autorizaciones previas, tal y como lo consigna el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, a saber:

*"Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa."*

Nuestra legislación protege el derecho de los trabajadores de asociarse libremente, tal y como lo consigna el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo:

*"A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él."*

*Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta."*

El artículo 123, Apartado "A", fracción XXII, protege este elemento en rango constitucional, al imponer a los patrones sanciones a favor del trabajador, en el caso en que lo despidan por ingresar a una asociación o sindicato:

*"XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una*

*huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario."*

C) La asociación de trabajadores deberá instituir organizaciones.

Mediante este elemento, el legislador del ACLAN elimina las coaliciones, al señalar la obligación de que la asociación de trabajadores debe instituir organizaciones. Como hemos visto antes, la coalición es un acuerdo temporal que no crea organizaciones permanentes, por lo que queda claro que el Acuerdo se refiere a la asociación sindical.

Nuestra legislación cubre este elemento en rango Constitucional, en virtud de que la fracción XVI, Apartado "A", del artículo 123 consigna que los trabajadores tendrán derecho de formar asociaciones, sindicatos, etcétera. Consideramos que el legislador, al utilizar la palabra etcétera, ratifica el derecho de los trabajadores a organizarse, cualquiera que sea la denominación que lleve su organización.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 357, comentado anteriormente, consigna el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, sin ningún tipo de autorización.

D) Los trabajadores deberán unirse a dichas organizaciones por elección propia.

Consideramos que este elemento se encuentra previsto en el artículo 358 de nuestra Ley Federal del Trabajo al señalar que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

E) El fin de las organizaciones será impulsar y defender sus intereses.

Nuestra Constitución indica en la multicitada fracción XVI, apartado "A", del artículo 123 que los obreros tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 355, al definir la coalición, señala que su fin es la defensa de sus intereses comunes y en su artículo 356, al definir el sindicato, también señala que ese será su objetivo:

*"Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."*

Más aún, la fracción I del artículo 366 consigna que una de las causas para negar el registro a un sindicato será el hecho de que no se proponga la finalidad prevista en el artículo 356.

De lo anterior, podemos concluir que el principio laboral de asociación y protección al derecho a organizarse, se encuentra ampliamente previsto en nuestra legislación, tanto en rango constitucional, como en la Ley Federal del Trabajo.

En lo que respecta al Derecho Internacional del Trabajo, México adoptó el convenio 87 de la OIT, referente a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, cuya ratificación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 26 de enero de 1950.<sup>116</sup>

---

<sup>116</sup> BARROSO FIGUEROA, JOSÉ, Derecho Internacional del Trabajo, primera edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1987, p. 398.

## 2. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

El derecho a la negociación colectiva es, según lo describe el inciso 2 del Anexo *"la protección del derecho de los trabajadores organizados a negociar libremente, en forma colectiva, los términos y condiciones de empleo."*

Consideramos que la negociación colectiva es un medio de las clases trabajadoras, organizadas en sindicatos, que se ejercita mediante una convención colectiva. Apoyamos esta afirmación en el hecho de que los únicos medios que acepta nuestra legislación para una convención colectiva son el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato Ley, debiendo ser el titular de los mismos, en todo caso, un sindicato o sindicatos de trabajadores.

El Maestro Néstor de Buen, citando a Gallart Folch, considera que *"la negociación colectiva constituye uno de los medios más eficaces de la acción sindical, esto es, del obrerismo organizado".*<sup>117</sup> De la anterior aseveración se desprende que los trabajadores organizados, para los efectos de el derecho a la negociación colectiva, se agrupan en sindicatos. Se puede concluir que *"los trabajadores, por sí mismos, no pueden celebrar contratos colectivos de trabajo ni contratos-ley. Requieren de la existencia de un sindicato que es el único legitimado activamente para su celebración."*<sup>118</sup>

Coincidimos con la apreciación del Maestro Euquerio Guerrero, en el sentido de que la finalidad de las asociación profesional obrera

---

<sup>117</sup> DE BUEN, NÉSTOR, op. cit., Tomo II, p. 678.

<sup>118</sup> Ibidem, p. 891.

*"no podía realizarse sin un conjunto de normas reguladoras de la vida en el trabajo y protectoras de los trabajadores, mejorando, hasta donde fuera posible, sus condiciones de trabajo".*<sup>119</sup> La mejor forma de establecer estas normas reguladoras es mediante convenciones colectivas.

El Maestro Mario de la Cueva define las convenciones colectivas como *"los convenios que celebran las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios, para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria o del comercio".*<sup>120</sup>

Nuestra legislación vigente reconoce dos figuras jurídicas concretas para la negociación colectiva, bajo la denominación legal de contrato colectivo y contrato-ley.

El contrato colectivo se define en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo como:

*"Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."*

Estimamos que el derecho a la negociación colectiva se encuentra debidamente tutelado en nuestra legislación, desde el momento en que es obligatorio, según se desprende del artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo:

<sup>119</sup> GUERRERO L., EUQUERIO, Manual de Derecho del Trabajo, décimo séptima edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1990, p. 329.

<sup>120</sup> DE LA CUEVA, MARIO, op. cit., Tomo II, p. 377.

*"El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.*

*Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450."*

Por otro lado, consideramos que la negociación colectiva de un contrato colectivo de trabajo en todo caso será para el mejoramiento de las condiciones de trabajo, en virtud de que no puede concertarse un contrato colectivo en condiciones menos favorables que las contenidas en contratos vigentes de la empresa o establecimiento, y estas a su vez, no podrán ser menos favorables a las que marca la ley. Al respecto, transcribimos el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo:

*"El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento."*

Además, nuestra Ley Federal del Trabajo no solo protege en estos términos a los trabajadores que pertenezcan a un sindicato, haciendo extensiva la protección a los trabajadores que no pertenezcan a él, con la sola excepción de los trabajadores de confianza, salvo estipulación en contrario en el contrato.

*"Artículo 396. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184."*

*"Artículo 184. Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo."*

Por otra parte, la definición de contrato-ley la encontramos en el artículo 404 de la Ley en comento:

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

Independientemente de la obligatoriedad que caracteriza al contrato-ley, su fin es mejorar las condiciones del trabajo, tal y como lo consigna el artículo 417 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que sus estipulaciones surtirán efectos a pesar de las condiciones señaladas en el contrato colectivo que pudiera existir en la empresa, a menos que éstas fueran más favorables para el trabajador que las consignadas en el contrato-ley.

En nuestra opinión, el derecho de negociación colectiva se encuentra formalmente previsto y protegido en nuestra legislación, aunque consideramos que existen ciertos vicios de hecho en el sindicalismo mexicano que deberían erradicarse,<sup>121</sup> a efectos de que los trabajadores mexicanos

<sup>121</sup> Para un estudio completo sobre este tema vid. BIZBERG, ILÁN, Estado y Sindicalismo en México, primera edición, El Colegio de México, México, 1990, 390 pp.

estuvieran en posibilidad de llegar a acuerdos verdaderamente convenientes para sus intereses.

### 3. DERECHO DE HUELGA.

Antes de iniciar el estudio de la reglamentación del derecho de huelga en nuestra legislación, consideramos conveniente estudiar la definición doctrinal de huelga.

El Maestro De la Cueva, haciendo la aclaración de que en su concepto no cree *"posible acuñar una definición que convenza a alguien"*,<sup>122</sup> define la huelga como *"la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad."*<sup>123</sup>

Una definición más concreta de la huelga la hace el Maestro De Buen al describirla como *"la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo."*<sup>124</sup>

Podríamos continuar enriqueciendo estas páginas con otras definiciones notables de la huelga, vertidas en innumerables obras jurídicas, por maestros como Folch, Castorena, Rivero y Savatier, Lyon-Caen,

<sup>122</sup> DE LA CUEVA MARIO, op. cit., Tomo II, p. 588.

<sup>123</sup> Idem.

<sup>124</sup> DE BUEN, NÉSTOR, op. cit., Tomo II, p. 878.

Ribettes-Tillhet, Riva-Sanseverino, Cabanellas y Guerrero, sin embargo, coincidimos con la opinión del Maestro De la Cueva, en el sentido de que habrían tantas definiciones como tratadistas.

La definición legal de huelga se encuentra consignada en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo:

*"440. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."*

El ACLAN en el inciso 3 del Anexo en estudio considera el derecho de huelga como *"la protección del derecho de huelga de los trabajadores, con el fin de defender sus derechos colectivos."*

El Constituyente de 1917 dio gran importancia a este derecho al establecerlo en las fracciones XVII y XVIII, Apartado "A" de nuestra Constitución Política.

La primera de dichas fracciones reconoce el derecho de huelga:

*"XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;"*

La fracción XVIII, establece el fin que deberán perseguir las huelgas, diferenciando las lícitas de las ilícitas:

*"XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los*

*derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno;"*

Además, la fracción XXII impone a los patrones una sanción en el caso de que despida a un obrero por haber participado en una huelga lícita:

*"XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga ilícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario."*

La Ley Federal del Trabajo, en su Título Octavo (Huelgas. Artículos 440 al 471), reglamenta ampliamente el derecho de huelga, en lo que se refiere a sus objetivos y procedimientos.

No analizaremos específicamente la reglamentación de la huelga, en virtud de que nos excederíamos del objeto de estudio del presente trabajo.

Concluimos que el derecho de huelga está debidamente reglamentado en nuestra legislación laboral, a pesar de que en los hechos, se viola de manera constante en perjuicio de los trabajadores.<sup>125</sup>

---

<sup>125</sup> Una crítica a la huelga, en los hechos, se encuentra en BIZBERG, ILÁN, op. cit..

#### 4. PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZADO.

El ACLAN establece al respecto, en el inciso 4 del Anexo, que las partes promoverán *"la prohibición y abolición de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio, excepto tipos de trabajo obligatorio en casos generalmente aceptados por las partes, tales como: el servicio militar obligatorio, ciertas obligaciones cívicas, el trabajo en las prisiones sin que sea para propósitos privados, y el trabajo requerido en casos de emergencia."*

Por su importancia, la prohibición de trabajos forzados se encuentra contemplada, en calidad de garantía individual, en el artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Dicho precepto, referente a la libertad de profesión, establece en su parte conducente:

*"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos especiales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cuál se ajustará a los dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123."*

Las fracciones referidas del artículo 123 establecen la jornada máxima de trabajo y otras condiciones de trabajo:

*"I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;*

*II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años."*

Las excepciones a este principio establecidas en el ACLAN, se encuentran también contempladas en nuestra legislación.

El servicio militar obligatorio se define como la *"obligación constitucional que en tiempo de paz o de guerra tienen los ciudadanos, a efecto de estar aptos en la defensa del país, debiendo para ello incorporarse a las fuerzas armadas y adiestrarse en el conocimiento de la disciplina castrense, así como del correspondiente armamento, durante el lapso que señale la ley, tanto en la juventud como en la edad proveya."*<sup>126</sup>

Su fundamento lo consigna el artículo 36 de la propia Constitución al establecer, en su fracción II, que es obligación de los ciudadanos mexicanos alistarse en la Guardia Nacional. El precepto constitucional es reglamentado en la Ley del Servicio Militar y su reglamento.

Igualmente, las obligaciones cívicas se contemplan en la fracción V del mismo precepto constitucional, al imponer la obligación a todos los ciudadanos de la República a desempeñar los cargos concejiles del Municipio donde residan, funciones electorales y las de jurado.

Otra excepción consiste en los trabajos en las prisiones, sin que sean para propósitos privados. Como analizamos antes, el artículo 5º Constitucional establece como excepción a los trabajos sin justa retribución y sin consentimiento, a los impuestos como pena por la autoridad judicial.

---

<sup>126</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, *Diccionario Jurídico Mexicano*, segunda edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1987, Tomo P-Z, p. 2903.

La última excepción que señala el ACLAN, es el desempeño de trabajos de emergencia. Según el Maestro Mario de la Cueva *"damos el nombre de trabajos de emergencia a los servicios, distintos de los trabajos normales de la empresa, que deben prestarse cuando, por siniestro o riesgo inminente, peligren las personas, los bienes, ya de los trabajadores, ya del patrono, o la existencia misma de la empresa."*<sup>127</sup>

El fundamento de los trabajos de emergencia es consignado en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 134 fracción VIII y artículo 65.

La fracción referida impone al trabajador la obligación de *"prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo"*.

Por su parte, el artículo 65 establece:

*"En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males."*

---

<sup>127</sup> DE LA CUEVA, MARIO, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales", Tomo I, decimotercera edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1993, p. 278.

En el ámbito del Derecho Internacional, la OIT ha adoptado dos convenios respecto al principio de prohibición de los trabajos forzados, a los que México se adhirió:<sup>128</sup>

A) Convenio número 29, adoptado por la OIT en 1930, referente a la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, ratificación publicada en el Diario Oficial de la Federación del 13 de agosto de 1935.

B) Convenio número 105, adoptado en 1957, sobre abolición del trabajo forzoso, publicándose su ratificación en el Diario Oficial del 21 de agosto de 1959.

## 5. RESTRICCIONES SOBRE EL TRABAJO DE MENORES.

Para el ACLAN, las restricciones sobre el trabajo de menores forman un principio laboral en los términos del inciso 5 del Anexo: *"El establecimiento de restricciones sobre el trabajo de menores que podrán variar al tomar en consideración factores capaces de afectar el desarrollo pleno de las facultades físicas, mentales y morales de los jóvenes, incluyendo sus necesidades de educación y seguridad."*

Por su parte, El Maestro de la Cueva considera que *"las normas que regulan el trabajo de los menores trabajadores se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico y su salud, y preservar su moralidad"*.<sup>129</sup> La exposición de motivos de las reformas de la Ley Federal del

<sup>128</sup> BARROSO FIGUEROA, JOSÉ, op. cit., pp. 397-399 y *Ley Federal del Trabajo comentada*, por TRUEBA URBINA, ALBERTO Y JORGE TRUEBA BARRERA, sexagesimaséptima edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1991, pp. 515-517.

<sup>129</sup> DE LA CUEVA, MARIO, op. cit., Tomo I, p. 449.

Trabajo de 1962, señala, cuando se refiere a los menores trabajadores: *"Estos trabajadores constituyen la reserva humana nacional, por lo que es natural que el Estado vigile que su trabajo no estorbe su desarrollo físico y su preparación cultural."*<sup>130</sup>

En este orden de ideas, la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo, ésta última en su Título Quinto Bis, establecen ciertas restricciones al trabajo de menores, en los términos que a continuación estudiaremos.

La edad mínima para la admisión al trabajo es de 14 años, tal y como lo consagra el artículo 123 en la fracción III del apartado "A" al señalar que *"queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años"*. La edad establecida para ser considerado como menor por la Ley Federal del Trabajo es de 16 años, es decir, los mayores de 16 y menores de 18 años no tienen limitaciones, a excepción de las que nos referiremos en su oportunidad.

El artículo 23 de la LFT establece la libertad para trabajar de los mayores de 16 años y las autorizaciones que requieren los menores que se encuentren entre los 14 y 16 años, permitiendo a ambas categorías de menores a percibir sus ingresos y ejercitar acciones:

*"23. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de*

---

<sup>130</sup> Ídem.

*ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política.*

*Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan."*

El último párrafo del artículo anterior faculta al menor para recibir directamente sus salarios y para comparecer a juicio, tal y como lo establece el artículo 691 de la LFT:

*"691. Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante."*

Una limitación para los menores de entre 14 y 16 años se señala en la segunda parte de la fracción II del artículo 123 constitucional, al prohibirles las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las diez de la noche.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 175, prohíbe para los menores de dieciséis años trabajar en expendios de bebidas embriagantes, trabajos susceptibles de afectar su moralidad, trabajos ambulantes, trabajos subterráneos o submarinos, labores insalubres o peligrosas, trabajos superiores a sus fuerzas o que impidan su normal desarrollo físico y trabajos después de las diez de la noche. Respecto a los menores de dieciocho años en general, les prohíbe realizar trabajos nocturnos industriales.

Por lo que respecta a las labores insalubres o peligrosas, el artículo 176 de la LFT las define como: *"aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores."*

En lo que se refiere a los menores de 18 años en general, el artículo 191 de la LFT establece que no podrán trabajar a bordo de buques como pañoleros o fogoneros. El trabajo en buques queda prohibido para los menores de 15 años, de conformidad a ese mismo precepto. De igual forma, el artículo 29 del ordenamiento en cita prohíbe el empleo de los menores de 18 años fuera de la República, con excepción de los técnicos, profesionales, artistas, deportistas o cualquier trabajador especializado.

La LFT, en sus artículos 173 y 541, reitera la importancia que da al trabajo de menores al señalar que éste último queda bajo la vigilancia de inspectores del trabajo y que estos deberán vigilar especialmente las normas que lo reglamentan.

Además, en lo que se refiere a la salud de los menores, el mismo artículo 174 establece la obligación de la Inspección del Trabajo de vigilar su salud, mediante la aplicación de exámenes médicos. Otra obligación que señala este precepto a los inspectores del trabajo, es que deberán aplicar exámenes médicos de aptitud a los menores, a efectos de certificar que son capaces físicamente para llevar a cabo el trabajo que pretenden. Ningún patrón debe contratar un menor sin el certificado correspondiente.

La educación de los menores trabajadores queda debidamente tutelado en nuestra legislación, señalando como requisito indispensable para que trabajen los menores de entre 14 y 16 años, que hubieren terminado la educación obligatoria. Así lo establece el artículo 22 de la LFT. Con independencia de lo anterior, las fracciones III y IV del artículo 180 de la LFT establecen la obligación del patrón de distribuir el trabajo de los menores, a fin de que estos dispongan del tiempo suficiente para cumplir sus programas escolares y de proporcionarles capacitación y adiestramiento, respectivamente.

La jornada máxima de trabajo para los menores de entre 14 y 16 años será de seis horas, según lo dispone el artículo 123 constitucional en su fracción III. Sin embargo, la LFT establece en su artículo 177, que las seis horas de su jornada deberán dividirse en períodos máximos de tres horas, con por lo menos una hora de descanso entre cada período.

No obstante lo anterior, les queda prohibido a los menores el trabajo de horas extras en domingo y días de descanso obligatorio. En caso de que trabajaran esos turnos, su trabajo será pagado con el doscientos por ciento del correspondiente en tiempo normal. Esta disposición se contiene en el artículo 178 de la LFT. Respecto a sus vacaciones, el legislador les otorgó en el artículo 179 de la LFT, un período anual pagado de 18 días laborales, como mínimo.

Es indudable que nuestra ley laboral tutela ejemplarmente la salud física y mental de los menores, así como su moralidad, sin embargo, sabemos que en los hechos todas y cada una de las disposiciones analizadas son reiteradamente violadas. También es cierto que dadas las condiciones económicas de la población, la mayoría de las veces, estos menores

coadyuvan de manera importante en el sostenimiento de sus familias y de ellos mismos, por lo que no consideramos que fuera posible ni conveniente la aplicación rigurosa de estas normas, en tanto no existan mayores oportunidades económicas y de justicia social para las clases desprotegidas.

En materia de Derecho Internacional del Trabajo, México se ha adherido a diversos convenios adoptados por la OIT referentes al trabajo de menores. Algunos de ellos son los convenios números 16, 58, 90, 123 y 124, referentes a examen médico de menores, edad mínima de trabajo y trabajo nocturno.<sup>131</sup>

## 6. CONDICIONES MÍNIMAS DE TRABAJO.

El Maestro Mario de la Cueva define las condiciones de trabajo como *"las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo."*<sup>132</sup>

El ACLAN señala, en el inciso 6 del Anexo, la obligación de las partes de procurar *"el establecimiento de condiciones mínimas de trabajo, tales como salario mínimo y pago de tiempo extra, para los trabajadores asalariados, incluyendo a quienes no están protegidos por un contrato colectivo."*

Ahora bien, las condiciones mínimas de trabajo son aquellas condiciones de trabajo que la ley señala y que, en ningún caso,

<sup>131</sup> BARROSO FIGUEROA, JOSÉ. op. cit., pp. 396 a 401. Los datos se encuentran actualizados hasta el año de 1984.

<sup>132</sup> DE LA CUEVA, MARIO, op. cit., Tomo I, p. 266.

podrán ser menos favorables para el trabajador que las establecidas en la misma ley.

En cuanto a su reglamentación jurídica, las condiciones mínimas de trabajo se encuentran contenidas en varias fracciones del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política. El citado artículo constitucional así lo establece al afirmar que *"toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:"*

Acto continuo, el legislador constituyente otorga una serie de condiciones de trabajo, que ante la prohibición de ser contravenidas por el Congreso de la Unión, se convierten automáticamente en condiciones mínimas de trabajo.

Entre estas condiciones de trabajo, encontramos diversos temas de suma importancia, entre los cuales destacan la jornada máxima de trabajo de ocho horas, la jornada máxima de trabajo nocturno de siete horas, restricciones al trabajo de los menores, días de descanso, restricciones al trabajo de las mujeres (protección al estado de gestación y lactancia), salarios mínimos, participación de utilidades y horas extras.

Consideramos que nuestra Constitución, según lo previsto en su artículo 123, apartado "A", fracciones VI y XI, cumple ampliamente con los requisitos de condiciones mínimas de trabajo a que se refiere el ACLAN, mismo que solamente hace mención de manera enunciativa y no limitativa, al

establecer condiciones obligatorias de salario mínimo y de pago de tiempo extra.

Sin embargo, nuestra Carta Magna no se limita a señalar las condiciones de trabajo obligatorias, haciendo además, un catálogo de condiciones que serán nulas, aunque se hubieren estipulado. Consideramos que esta relación no hace más que confirmar la intención del legislador de proteger la salud y la vida del trabajador. Al efecto, la fracción XXVIII, apartado "A", artículo 123, señala las condiciones de trabajo que serán nulas, refiriéndose, entre otras, a las que estipulen una jornada inhumana, las que fijen un salario que no sea remunerador y todas aquellas estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.

Por otro lado, el Título tercero de la Ley Federal del Trabajo referente a las condiciones de trabajo, contiene una amplia reglamentación de las condiciones mínimas de empleo.

En primer término, el artículo 56 de la LFT les otorga el carácter de condiciones mínimas de trabajo al señalar:

*"56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales..."*

La Ley Federal del Trabajo tutela la observancia de las condiciones de empleo, facultando al trabajador, de conformidad a su artículo 57, de *"solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las*

*condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen."*

Una vez reglamentado lo anterior, la Ley Federal del Trabajo establece las condiciones mínimas respecto a los siguientes temas:

A) Jornada de trabajo. (Artículos 58 a 68) Se incluye la reglamentación de horas extras.

B) Días de descanso (Artículos 69 a 75).

C) Vacaciones (Artículos 76 a 81).

D) Salario (Artículos 82 a 89).

E) Salarios mínimos (Artículos 90 a 97).

F) Normas protectoras y privilegios del salario (98 a 116).

G) Participación de utilidades (117 a 131).

Consideramos que nuestra legislación laboral regula eficientemente las condiciones mínimas de trabajo, superando ostensiblemente los requerimientos mínimos del ACLAN.

En materia de Derecho Internacional del Trabajo, la OIT ha adoptado diversos convenios referentes a las condiciones de trabajo, en especial en lo que respecta a jornada de trabajo, descanso semanal,

vacaciones pagadas, salario (incluyendo protección al salario y fijación de salarios mínimos) y estabilidad en el empleo.<sup>133</sup>

## 7. ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO.

En lo referente a este principio laboral, el ACLAN establece, en el inciso 7 del Anexo, que las Partes se obligan a promover al máximo la *"Eliminación de la discriminación en el empleo por causa de raza, sexo, religión, edad u otros conceptos, con la salvedad de ciertas excepciones razonables, tales como, en su caso, requisitos o acreditaciones para el empleo, así como prácticas establecidas o reglas que rijan las edades de retiro que se establezcan de buena fe, y medidas especiales de protección o de apoyo a grupos particulares, diseñadas para contrarrestar los efectos de la discriminación."*

La discriminación en el empleo se encuentra debidamente regulada en nuestra legislación, principalmente en la Ley Federal del Trabajo, ya que la única referencia que al respecto hace nuestra Constitución Política la encontramos en la fracción VII del Apartado "A", artículo 123, al establecer, en referencia al principio de salario igual para trabajo igual, que no se tomará en cuenta sexo ni nacionalidad.

La Ley Federal del Trabajo amplía la reglamentación de la no discriminación al establecer en el segundo párrafo del artículo 3º que *"no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."*

---

<sup>133</sup> BARROSO FIGUEROA, JOSÉ, op. cit., pp. 273-283.

En ese orden de ideas, el artículo 56 del mismo ordenamiento, regulatorio de las condiciones de trabajo, consigna que no podrán *"establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley."*

Por otro lado, el artículo 133, en su fracción primera, prohíbe expresamente a los patrones negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad o sexo.

Por nuestra parte, consideramos que podría existir una confusión entre la discriminación en el empleo, en lo que respecta a los trabajadores que ya se encuentran laborando, y la discriminación en el empleo al momento de contratarlos.

En nuestra opinión, la no discriminación se encuentra debidamente regulada en lo que se refiere a los trabajadores que laboran, en virtud de que la prohibición para establecer diferencias es más amplia, ya que incluye la raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social y nacionalidad. Lo anterior lo afirmamos, en razón a que los preceptos que incluyen todos estos rubros, se refieren a principios generales y condiciones de trabajo.

Sin embargo, en lo que se refiere a la discriminación para la aceptación en el empleo, la LFT establece la prohibición a los patrones de negarse a aceptar trabajadores en razón de su edad o sexo, lo que definitivamente, al ser una disposición en particular, restringe los alcances del artículo 3º en el que se prevén todos los demás casos de discriminación, circunscribiéndose a la edad o sexo.

De igual forma existe una discriminación aceptada por nuestra legislación, en el caso de los extranjeros. Al efecto, el artículo 7° de la LFT establece que en toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear el noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. Más aún, establece que los médicos de las empresas deberán ser forzosamente mexicanos.

Sabemos que las condiciones históricas que prevalecieron en el momento de legislar esta Ley son la causa directa de esas restricciones, y sin duda, creemos que es necesario establecer un tope al número de trabajadores extranjeros en empresas establecidas en nuestro país, para protección de nuestra fuerza de trabajo. Además, el ACLAN, al hacer referencia a este principio laboral, se refiere a la no discriminación en razón de raza, sexo, religión y edad, no haciendo referencia alguna en concreto a la nacionalidad, a pesar de que incluye la frase "u otros conceptos", lo que definitivamente no aclara cuales deben ser los alcances de la legislación en materia de no discriminación, que cada uno de los gobiernos suscriptores del ACLAN se ha obligado a promover al máximo.

Respecto a lo anterior, considerando que uno de los objetivos del ACLAN es "*mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en territorio de cada una de las partes*"<sup>134</sup> y en vista de que el ACLAN es un acuerdo paralelo al TLCAN, estableciendo éste último un área de libre comercio y no un mercado común, en la que no se contempla el libre movimiento de la fuerza de mano de obra, consideramos que no fue la

---

<sup>134</sup> Vid. Capítulo Tercero "El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN)", apartado 3.2 "Objetivos".

intención de las partes incluir en este principio discriminación en base a la nacionalidad, por lo menos en lo que se refiere a la aceptación en el empleo.

Siguiendo con el análisis de este principio, el ACLAN establece que pueden establecerse excepciones razonables como requisitos o acreditaciones, edades de retiro y medidas especiales de protección o de apoyo a grupos particulares, diseñadas para contrarrestar los efectos de la discriminación. Ejemplo de estas últimas podrían ser las reglamentaciones especiales para los trabajos de mujeres y de menores, en cuyo caso, se busca protegerlos, no discriminarlos (Títulos 5 y 5 Bis LFT).

Respecto a este principio, México ha adoptado diversos convenios internacionales, específicamente los números 19, referente a la igualdad de trato entre trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación del siete de agosto de 1935; y el número 111 sobre Discriminación en materia de empleo y ocupación, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día tres de enero de 1961.<sup>135</sup>

## 8. SALARIO IGUAL PARA HOMBRES Y MUJERES.

Las partes, según lo dispuesto por el inciso 8 del Anexo 1 del ACLAN, deberán velar por "*Salarios iguales para hombres y mujeres, según el principio de pago igual por trabajo igual en un mismo establecimiento.*"

---

<sup>135</sup> TRUEBA URBINA, ALBERTO Y JORGE TRUEBA BARRERA, op. cit., pp. 515-518

La fundamentación jurídica del principio laboral de trabajo igual por salario igual lo constituye la fracción VII, apartado A, del artículo 123 de nuestra Constitución Política, que al efecto señala:

*"VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad."*

La LFT, en su artículo 86 reconoce el principio de igualdad de salarios consignando que *"a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual."*

Es clara nuestra legislación al aplicar directamente el principio de igualdad de salarios a hombres y mujeres, tal y como observamos en la fracción constitucional referida con anterioridad.

Ahora bien, el ACLAN define el principio de igualdad de salarios como *"pago igual por trabajo igual en un mismo establecimiento"*, consideramos que al especificar en un mismo establecimiento restringe los alcances de tan importante principio. Nuestra legislación le da un sentido más amplio al no circunscribirlo a un mismo establecimiento, ajustándolo por el contrario, a las características del empleo, tal y como lo constatamos con la simple lectura del referido artículo 86 de la LFT.

Por otro lado, existe un título especial en la LFT referente al trabajo de mujeres (Título 5º) que se refiere a condiciones de trabajo especiales de las mujeres con el objeto de protegerlas y no de discriminarlas. Al efecto el artículo 164 de la LFT señala que *"Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres."*

No debemos confundir la igualdad de salarios con la igualdad de sexos, ya que existen ciertas reglamentaciones en la LFT del trabajo de mujeres en estado de gestación, que tienen por objeto cuidar su salud y la de sus hijos. Dichas reglamentaciones no afectan el principio de igualdad en el salario, tal y como se desprende del artículo 166 de la LFT:

*"Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias."*

Asimismo, el artículo 56 de la LFT señala que tratándose de condiciones de trabajo, no podrán establecerse diferencias por motivo de sexo, salvo las modalidades que la ley señale.

En este orden de ideas, consideramos que la reglamentación que de este principio hace la legislación laboral mexicana es más que satisfactorio en relación a lo establecido por el ACLAN. Sin embargo, a pesar de sonar reiterativos, creemos que en los hechos es igualmente violado este principio, especialmente en las zonas rurales del país.

En el ámbito internacional, la OIT ha adoptado una gran cantidad de convenios referentes a las mujeres y, respecto a la igualdad de salarios con los hombres, destaca el convenio número 100 sobre igualdad de remuneración, adoptado en 1951.<sup>136</sup>

---

<sup>136</sup> BARROSO FIGUEROA, JOSÉ, op. cit., p 335.

## 9. PREVENCIÓN DE LESIONES Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES.

El ACLAN establece en el inciso 9 del Anexo que las partes procurarán *"la prescripción y aplicación de normas que minimicen las causas de lesiones y enfermedades ocupacionales."*

De lo anterior, se desprenden dos tipos de obligaciones de las partes respecto a las normas que minimicen o prevengan las lesiones y enfermedades ocupacionales. La primera de ellas consiste en que las partes deberán prescribir dichas normas y la segunda, que deberán aplicarlas.

El fundamento constitucional de la previsión y observancia de las normas de lesiones y enfermedades se encuentra consignada en la fracción XV, Apartado "A" del Artículo 123, la que ya es en sí una norma de previsión de estos fenómenos:

*"XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;"*

El mismo precepto constitucional, en su fracción II, establece una norma preventiva al respecto, en lo que se refiere a los menores

trabajadores, al prohibir terminantemente el uso de menores de dieciséis años en labores insalubres o peligrosas.

En el trabajo de las mujeres, la fracción V del artículo, en comento previene que *"las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación."*

La fracción XII dispone un importante precepto preventivo de enfermedades, al establecer la obligación de todas las empresas agrícolas, industriales, mineras o de cualquier otra clase de trabajo, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

El Constituyente de 1917 no se conformó con establecer estas disposiciones, elevando, en la fracción XXIX, apartado A del artículo 123, a carácter de utilidad pública la Ley del Seguro Social, misma que contiene disposiciones encaminadas a la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.

De igual forma, en la fracción siguiente, dispuso que son consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas para los trabajadores.

En lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo, sus disposiciones, de conformidad a su artículo 5º, son de orden público, por lo que compete al Estado vigilar el cumplimiento de las mismas. De cualquier manera, el legislador no se conformó con ese precepto, creando la fracción I del artículo 540, mediante el cual faculta a las autoridades inspectoras del trabajo a vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo. Más aún, la Ley en cita particulariza

el anterior precepto en la fracción primera del artículo 541, consignando como deber de los inspectores de trabajo el *"vigilar especialmente el cumplimiento de las normas que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, higiene y seguridad."* Posteriormente amplía el alcance de este precepto al facultar a los inspectores del trabajo, en la fracción VI del mismo artículo, para *"sugerir se eliminen defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyen una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente."*

Según narra el maestro Mario de la Cueva, *"una de las mayores preocupaciones de la Comisión fue esta de la higiene y defensa de la salud y la vida de los hombres"*<sup>137</sup> por lo que dispuso el artículo 511 de la LFT, referente a los riesgos de trabajo:

*"511. Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:*

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores;*
- II. Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran; y*
- III. Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad."*

---

<sup>137</sup> DE LA CUEVA, MARIO, op. cit., Tomo II, p. 107.

*"La Ley de 1931 no quiso dejar el problema a la exclusiva responsabilidad del estado,"<sup>138</sup> por lo que creó las comisiones mixtas de seguridad e higiene. Al efecto el artículo 509 dispone:*

*"509. En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan."*

El artículo 512 de la LFT consigna que en los reglamentos de la misma y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se contendrán las medidas necesarias para prevenir riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

De igual forma, el artículo 512-A crea la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, *"con el objeto de estudiar la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo"*.

Asimismo, el artículo 512-B consignó la obligación de cada entidad federativa, de crear una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, *"cuya finalidad será la de estudiar y proponer la adopción de todas aquellas medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo comprendidos en su jurisdicción"*.

---

<sup>138</sup> *Idem.*

Para velar por la aplicación de las normas destinadas a prevenir lesiones y enfermedades del trabajo, la LFT en su artículo 994, fracción IV, establece una multa al patrón de 15 a 315 veces de salario mínimo, por no observar en las instalaciones de su establecimiento las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo.

En el ámbito internacional, México se ha adherido a los siguientes convenios adoptados por la OIT:<sup>139</sup>

A) Convenio número 115, del año de 1960, referente a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 3 de enero de 1962, cuyo instrumento de ratificación es de fecha 22 de septiembre de 1983, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de diciembre de ese mismo año.

B) Convenio número 120, del año de 1964, sobre la higiene en comercio y oficinas, con ratificación publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de enero de 1966.

C) Convenio número 134, creado en el año de 1970, respecto a la prevención de accidentes de la gente de mar, cuya ratificación fue publicada el 21 de enero de 1975 en el Diario Oficial de la Federación.

D) Convenio número 152, suscrito en el año de 1979, referente a la seguridad e higiene en trabajos portuarios, con ratificación publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de mayo de 1982.

---

<sup>139</sup> BARROSO FIGUEROA, JOSÉ, op. cit., pp. 400-401 y TRUEBA URBINA, ALBERTO Y JORGE TRUEBA BARRERA, op. cit., pp. 517-518.

E) Convenio número 155, adoptado el año de 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores, ratificación publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 6 de marzo de 1984.

## 10. INDEMNIZACIÓN EN LOS CASOS DE LESIONES DE TRABAJO O ENFERMEDADES OCUPACIONALES.

Las partes promoverán, según el inciso 10 del Anexo 1 del ACLAN, *"el establecimiento de un sistema que prevea beneficios y compensaciones para los trabajadores o para quienes dependen de ellos en caso de lesiones ocupacionales, accidentes o muerte surgidos durante el trabajo, en conexión u ocurridos con motivo del mismo."*

Nuestra legislación laboral contiene los accidentes y enfermedades de trabajo, por lo general, bajo la definición de riesgos de trabajo, por ello, consideramos necesario, para entrar de lleno al estudio de este importante principio laboral, que definamos con precisión los conceptos de riesgo, enfermedad y accidente o lesión de trabajo.

Coincidimos con el maestro Mario de la Cueva, respecto de los riesgos de trabajo, cuando afirma que su regulación representa *"uno de los más extraordinarios malabarismos del pensamiento jurídico de todos los tiempos para poner el derecho al servicio de la vida, porque ésta es de verdad la idea de los riesgos de trabajo."*<sup>140</sup>

---

<sup>140</sup> DE LA CUEVA, MARIO, op. cit., Tomo II, p. 109.

La definición legal de riesgos de trabajo se contiene en el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo:

*"473. Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo."*

Para el maestro Néstor de Buen, *"éste es un concepto genérico que acepta dos especies. Por un lado los accidentes y por otro las enfermedades de trabajo"*.<sup>141</sup>

El maestro Mario de la Cueva sostiene la misma tesis del maestro De Buen, además de que otorga a los accidentes y las enfermedades de trabajo una identidad de esencia, en virtud de que ambos se contienen en los riesgos de trabajo y *"no es sino el reconocimiento de que la ocasión de unos y otras es la misma, por lo que sería injusto se indemnizara a la víctima de un accidente y no a quién padece de una enfermedad contraída en el trabajo,....,esto es, no existe razón para desconocer el adagio jurídico 'donde hay identidad en la causa debe existir identidad en los efectos', quiere decir, 'unos y otros son ocasionados por el trabajo y sus consecuencias son las mismas, la incapacidad o la muerte' "*.<sup>142</sup>

Coincidimos con las apreciaciones de los autores mencionados, apuntando además, que los accidentes y enfermedades del trabajo se encuentran previstos en el título noveno de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>141</sup> DE BUEN, NÉSTOR, op. cit., Tomo I, p. 613.

<sup>142</sup> DE LA CUEVA, MARIO, op. cit., Tomo II, p. 142.

En particular, los accidentes de trabajo se definen en el artículo 474 de la LFT:

*"474. Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.*

*Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél."*

El maestro De Buen indica que la anterior definición *"evidentemente confunde el accidente con sus consecuencias. En efecto: el accidente no es, ni una lesión orgánica, ni una perturbación funcional, ni la muerte. Estos acontecimientos serán, en todo caso, la consecuencia del accidente....Lo eventual del suceso resulta de que, dentro del proceso normal del trabajo no está previsto el acontecimiento fortuito que constituye el accidente. De esa eventualidad podrá resultar la lesión orgánica o funcional o la muerte. Estas serán las consecuencias del accidente y, por lo tanto, los riesgos de trabajo."*<sup>143</sup>

En lo que se refiere a enfermedad de trabajo, la definición legal, considerada por el maestro De Buen como "más precisa"<sup>144</sup> la contiene el artículo 475:

---

<sup>143</sup> DE BUEN, NÉSTOR, op. cit. Tomo I, pp. 613-614.

<sup>144</sup> *Ibíd.*, p. 614.

*"475. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios."*

Siguiendo al Maestro De Buen, éste considera que *"En realidad la idea de enfermedad derivada del trabajo es un poco más amplia que lo que la definición anterior hace presumir, ya que la existencia de un estado patológico anterior, según lo determina el art. 481, no es causa para disminuir el grado de incapacidad de un trabajador, lo que lleva a la conclusión de que en la enfermedad de trabajo pueden concurrir otras circunstancias, además de la actividad laboral."*<sup>145</sup>

Es indudable la filosofía de los riesgos de trabajo, en el sentido de que, *"si un trabajador ofrece su salud y su integridad corporal al servicio del patrón, cualquier menoscabo que en ellos se produzca, como consecuencia directa o indirecta del trabajo, debe ser compensado de alguna manera, al trabajador o a sus dependientes económicos. Claro está que una compensación económica no satisface, por amplia que sea, ni el daño físico y la consecuente merma de facultades de producción, ni la pena moral."*<sup>146</sup>

Lo anterior es descrito por el maestro de la Cueva al afirmar, respecto a la indemnización por riesgos de trabajo, que dicha idea *"tendía a imponer a la comunidad y a la economía la satisfacción de la necesidad del hombre que había entregado su energía de trabajo y su vida al*

---

<sup>145</sup> Ídem.

<sup>146</sup> Ídem.

*crecimiento de una empresa y al través de ella al progreso del sistema capitalista dentro del cuál vivía y moría.*<sup>147</sup>

Una vez que hemos estudiado lo que la Ley entiende por riesgos de trabajo, en los que se incluyen los accidentes y las enfermedades, podemos analizar el fundamento legal constitucional de los mismos. Al efecto, la fracción XIV del apartado "A", Artículo 123, establece:

*"XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen: Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;"*

Como hemos visto anteriormente, la Ley Federal del Trabajo regula de manera amplia los riesgos de trabajo, considerando que cuando éstos se realizan, pueden producir incapacidad temporal, incapacidad permanentemente parcial, incapacidad permanentemente total y la muerte.

La incapacidad temporal se define en el artículo 478 del ordenamiento en cita como *"la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo."*

---

<sup>147</sup> DE LA CUEVA, MARIO, op. cit., Tomo II, p. 109.

El artículo 479 define la incapacidad permanente parcial como *"la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar."*

La definición de la incapacidad permanente total se contiene en el artículo 480: *"es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida."*

Posteriormente, la Ley Federal del Trabajo regula la forma y términos en que se indemnizará a los trabajadores, aclarando que las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de incapacidad.

Respecto al pago de las indemnizaciones, cuando se presenta un riesgo de trabajo que produce una incapacidad, existe la obligación del patrón de pagar directamente al trabajador, de conformidad al artículo 486. Se hace excepción a este precepto en los casos de incapacidad mental a cargo del mismo trabajador, en cuyo caso lo recibirá la persona a cuyo cuidado quede. Otra excepción es la muerte del trabajador, en cuyo caso lo recibirán sus beneficiarios.

Para determinar las indemnizaciones, se toma en cuenta el salario diario que percibía el trabajador al ocurrir el riesgo de trabajo, así como los aumentos posteriores que le correspondieran a su puesto, hasta que se determine el grado de la incapacidad, la fecha en que se produzca su muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa, de conformidad al artículo 484. Sin embargo, en ningún caso el salario que se tome como base de

la indemnización podrá ser inferior al salario mínimo, ni podrá exceder del doble.

El artículo 487 indica que los trabajadores que sufran de un riesgo de trabajo, tendrán derecho a asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización si se requiere, medicamentos y material de curación, los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios y la indemnización de la Ley Federal del Trabajo.

Desde luego, existen excluyentes de responsabilidad para el patrón en los casos de que los riesgos de trabajo que se produzcan se causen premeditadamente por el trabajador. El artículo 488 establece cuales serán esos casos, entre los que se cuentan los intentos de suicidio, cuando el trabajador se encuentra en estado de embriaguez, entre otros análogos.

No obstante lo anterior, el hecho de que el trabajador hubiera asumido explícita o tácitamente los riesgos de trabajo, cuando las lesiones las hubiera causado una tercera persona o cuando el accidente ocurre por torpeza o negligencia del trabajador, de ninguna manera se deslindara de responsabilidades al patrón, de conformidad al artículo 489 del ordenamiento en comento.

Por otro lado, la indemnización puede aumentarse hasta en un 25% cuando existe falta inexcusable del patrón, como es el caso de que no hubiere observado las disposiciones legales de seguridad e higiene, entre otros.

Las indemnizaciones dependerán del tipo de riesgo de trabajo que se hubiere sufrido, ya sea temporal, permanente parcial,

permanente total o muerte. Las indemnizaciones por incapacidad se calcularán tomando en cuenta la tabla de valuación de incapacidades, las de muerte, se calcularán en días de salario de acuerdo a la ley.

No es materia de esta tesis estudiar a fondo el tema de los riesgos de trabajo, sino solo analizar si el principio laboral se encuentra debidamente regulado en nuestra legislación. En este caso concreto consideramos que en el fondo, los riesgos de trabajo se encuentran excelentemente regulados, a excepción de los montos de las indemnizaciones, que en algunos casos resultan verdaderamente ridículas, sin embargo, estimamos que por las condiciones económicas actuales del país sería imposible determinar una cantidad fija mayor que regulara las mismas. Creemos que lo mejor para el pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo, sería facultar a los presidentes de las Juntas, a efectos de que discrecionalmente fijaran las indemnizaciones, con base en los recursos económicos del patrón, sin dejar de observar mínimas legales al respecto.

En materia de Derecho Internacional del Trabajo, México se ha adherido a los siguientes convenios adoptados por la OIT, en materia de indemnización por causas de riesgos de trabajo:<sup>148</sup>

A) Convenio número 12, suscrito en 1921, sobre la indemnización de accidentes de trabajo en la agricultura, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de mayo de 1937, ratificada en esa misma publicación el día 31 de diciembre del mismo año.

---

<sup>148</sup> BARROSO FIGUEROA, JOSÉ, op. cit., pp. 396-400 y Ley Federal del Trabajo comentada por TRUEBA URBINA, ALBERTO Y JORGE TRUEBA BARRERA, op. cit., pp. 515-517.

B) Convenio número 17 del año de 1925, referente a la indemnización por accidentes de trabajo, publicándose su ratificación en el Diario Oficial de la Federación del día 3 de julio de 1935.

C) Convenio número 18, sobre indemnización por enfermedades profesionales con ratificación publicada en el Diario Oficial de la Federación del 25 de septiembre de 1937.

D) Convenio número 42 del año de 1934, sobre indemnización de enfermedades profesionales, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de enero de 1937, con ratificación publicada el 25 de septiembre del mismo año, en el referido Diario.

E) Convenio número 55 adoptado el año de 1936, referente a las obligaciones del armador en caso de enfermedad, accidente o muerte del hombre de mar, cuya ratificación quedo publicada en el Diario Oficial de la Federación del 30 de enero de 1939.

## **11. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS.**

El ACLAN dispone en el inciso 11 del Anexo que las partes se obligan a *"proporcionar a los trabajadores migratorios en territorio de cualquiera de las partes la misma protección legal que a sus nacionales, respecto a las condiciones de trabajo."*

La legislación laboral mexicana otorga a los trabajadores extranjeros la misma protección que a sus nacionales.

Al efecto, la fracción VII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone, respecto al principio laboral de salario igual para trabajo igual, que dicho principio se aplicará *"sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad."*

De una manera general, la Ley Federal del Trabajo otorga a los extranjeros el derecho de gozar de las mismas condiciones de trabajo que los ciudadanos mexicanos:

*"Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios, e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley."*

Como excepciones al artículo anterior, encontramos lo dispuesto en el artículo 7º del ordenamiento referido, mismo que dispone que en toda empresa o establecimiento, el patrón tiene la obligación de emplear el noventa por ciento de trabajadores mexicanos, cuando menos.

La importancia de este artículo es notoria, ya que busca reservar los empleos, en la medida de lo posible, para la fuerza de trabajo mexicana.

Asimismo, dicho precepto consigna que en el caso de técnicos y profesionales, estos deberán ser mexicanos forzosamente, a menos que no existieran en una determinada especialidad, en cuyo caso, el patrón podrá emplear temporalmente trabajadores extranjeros, con la restricción de

que no podrán exceder en número al diez por ciento de los trabajadores de esa especialidad. Es importante hacer hincapié en que dicha "importación" de técnicos y profesionales deberá ser temporal, situación que se relaciona con la obligación que el citado artículo impone a los patrones y trabajadores de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate.

Consideramos que la anterior reglamentación es un acierto importante del legislador, en virtud de que si bien es cierto que permite la entrada de trabajadores extranjeros, cuya especialidad no se encuentre difundida en nuestro país, también les impone la obligación de capacitar trabajadores mexicanos en esa especialidad, de manera que se prevé la capacitación constante de nuestros trabajadores, respecto a nuevas especialidades creadas en el extranjero, independientemente de que se reservan plazas para los trabajadores mexicanos.

Otra excepción derivada del citado artículo 7º prohíbe por completo a los extranjeros trabajar como médicos al servicio de las empresas.

Por último, en su párrafo final, el artículo en cita establece que las disposiciones contenidas en el mismo, no se aplicarán a los directores, administradores y gerentes generales.

En lo que se refiere a los sindicatos, la fracción II del artículo 372 de la LFT prohíbe expresamente a los extranjeros formar parte de su directiva.

Los convenios internacionales a que México se ha adherido en materia de igualdad de trato entre trabajadores nacionales y extranjeros son el número 19, del año de 1925, referente a la igualdad de trato en materia de

indemnización por accidentes de trabajo, cuya ratificación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación del 7 de agosto de 1935; y el convenio número 111, del año de 1958, sobre la discriminación en el empleo y ocupación, ratificado en el Diario Oficial de la Federación del día 3 de enero de 1961.

## **CAPITULO QUINTO**

### **OBLIGACIONES PROCESALES DEL ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE (ACLAN) Y LA LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA.**

No sin antes ratificar el pleno respeto a la Constitución de cada uno de los países suscriptores del ACLAN y reconociendo el derecho de cada uno de ellos de establecer sus propias normas y de adoptar o modificar sus leyes y reglamentos, cada una de las partes garantiza que sus leyes y reglamentos laborales contendrán normas congruentes con lugares de trabajo de alta calidad y productividad, además de que se comprometen a esforzarse por mejorar dichas normas (Art. 2).<sup>149</sup>

El ACLAN, en su sección reservada a las obligaciones (Arts. 2 a 7), busca alcanzar los objetivos anteriores mediante diversas acciones y compromisos de las partes, generalmente en lo que se refiere a la impartición de justicia en materia laboral. A continuación analizaremos los alcances de la segunda parte del Acuerdo.

## 1. MEDIDAS GUBERNAMENTALES PARA LA LEGISLACIÓN LABORAL. (Art. 3).

El inciso 1 del artículo 3 del ACLAN, establece la obligación de las partes de promover la observancia de su legislación laboral y su efectiva aplicación, a través de medidas gubernamentales adecuadas, no sin antes observar los principios para la aplicación de la legislación laboral.<sup>150</sup>

<sup>149</sup> Por lo que respecta a este capítulo, salvo las citas textuales de artículos o parte de ellos que se indicarán en pie de página, se señala entre paréntesis el artículo y en su caso inciso y/o subinciso del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte en que se regula el párrafo que se explica. Se utiliza la abreviación Art. para artículo y Arts. para artículos.

<sup>150</sup> Los principios para la aplicación laboral se encuentran previstos en el artículo 42 del ACLAN, al consignar que *"ninguna disposición en este Acuerdo se interpretará en el sentido de otorgar derecho a las autoridades de una de las partes a llevar a cabo actividades de aplicación de su legislación laboral en territorio de otra parte"*.

En su mayoría, las medidas gubernamentales referidas recaen bajo la responsabilidad de los Inspectores del Trabajo.

A) El ACLAN establece la obligación de las partes de nombrar y capacitar inspectores (Art. 3, inciso 1, subinciso a). Los inspectores del trabajo se encuentran ampliamente contemplados en nuestra legislación laboral. Al respecto, el artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo consigna sus importantes funciones, entre las que se cuentan la mayoría de las medidas gubernamentales materia de este apartado.

B) Se establece como una medida gubernamental vigilar el cumplimiento de las leyes e investigar las presuntas violaciones, inclusive mediante visitas de inspección *in situ* (Art. 3, inciso 1, subinciso b). Por su parte, el artículo 540 establece en su fracción I, la facultad de los inspectores del trabajo de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo. El artículo 541, también en su fracción I, es más específico al señalar, en referencia a los deberes y atribuciones de los Inspectores:

*"Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;"*

La fracción II y subsecuentes del artículo en comento faculta a los Inspectores a realizar inspecciones *in situ* al establecer que los inspectores podrán visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, ya sean diurnas o nocturnas. Además los faculta para interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores o patrones, sobre asuntos

relacionados con las normas de trabajo. Pueden exigir la presentación de libros y cualquier documento, a que obliguen las normas de trabajo. Tratándose de trabajos peligrosos, pueden examinar sustancias y materiales utilizados.

C) Otra de las medidas gubernamentales previstas por el ACLAN es requerir registros e informes (Art. 3, inciso 1, subinciso d), facultad de los inspectores del trabajo consignada en la fracción IV del artículo 541, al autorizarlos a *"Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo"*.

D) Tratar de obtener promesas de cumplimiento voluntario (Art. 3, inciso 1, subinciso c), medida gubernamental prevista en el ACLAN, que si bien es cierto no se encuentra contemplada literalmente, en nuestra opinión se incluye implícitamente en las fracciones V y VI del mismo artículo, al establecer como atribuciones y deberes de los inspectores del trabajo:

*"V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo.*

*VI. Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente."*

E) El ACLAN establece como medida gubernamental iniciar de manera oportuna procedimientos para procurar sanciones o soluciones adecuadas por violaciones a su legislación laboral (Art. 3, inciso 1, subinciso g). Consideramos que las sanciones y soluciones a que se refiere esta medida son de carácter puramente administrativa. Nuestra legislación las prevé al establecer que de

las actas e informes de los inspectores del trabajo, pueden derivarse sanciones administrativas a quienes violen la legislación laboral, mismas que ascienden, según la violación de que se trate, desde tres días de salario mínimo hasta prisión de cuatro años. Para la aplicación de las sanciones, nuestra legislación cuenta con un Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, mismo que establece los procedimientos respectivos y su manera de iniciarse.

En nuestra opinión, las medidas gubernamentales a que nos hemos referido se encuentran debidamente reglamentadas en nuestra legislación, sin embargo, a pesar de la importante función social que les confirió el legislador, los inspectores del trabajo no cumplieron cabalmente con sus obligaciones, debido principalmente a la gran corrupción existente en la mayoría de ellos.

F) Una medida gubernamental importante establecida en el ACLAN consiste en alentar el establecimiento de comisiones obrero-patronales para tratar la reglamentación laboral en el centro de trabajo (Art. 3, inciso 1, subinciso e). Consideramos que dichas comisiones se encuentran previstas en nuestra legislación, solamente en lo que se refiere a la seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento y al escalafón (Arts. 509, 153-I y 158, LFT, respectivamente), al establecer la creación de comisiones llamadas "mixtas", integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, para reglamentar y observar el cumplimiento de los temas mencionados. En lo que se refiere a las demás normas laborales en el centro de trabajo, se implementan de conformidad al contrato colectivo de trabajo, que si bien es cierto es negociado por trabajadores y patrones, la ley no establece expresamente el establecimiento de comisiones mixtas para su observancia, haciéndose valer su cumplimiento, en todo caso, mediante las huelgas.

G) Por último, el ACLAN establece como medida gubernamental a observarse proveer y alentar el uso de servicios de mediación, conciliación y arbitraje (Art. 3, inciso 1, subinciso f). Consideramos que en la actualidad, nuestra legislación crea diversos organismos y faculta a otros para la mediación, conciliación y arbitraje en materia laboral. Entre otros contamos con una Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, facultada para proponer soluciones amistosas a las partes para el arreglo de sus conflictos en materia laboral. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como su nombre los indica, ya sean locales o federales, cuentan con facultades conciliatorias y someten forzosamente a las partes a su arbitrio. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social se encuentra facultada para mediar en diversas materias laborales entre trabajadores, sindicatos y patrones.

A pesar de lo anterior, consideramos necesario una reforma de fondo a la legislación laboral en lo que se refiere a esta medida gubernamental, a efectos de crear instancias de mediación, conciliación y arbitraje no gubernamentales, en virtud de que las referidas instituciones existentes en la actualidad, dependen directamente del Poder Ejecutivo, propiciando que sus resoluciones tiendan a beneficiar los intereses de éste último y no los de los trabajadores, lo que de ninguna manera puede llamarse justicia social. Consideramos que deben existir instancias de mediación independientes, supervisadas por las autoridades del trabajo, pero sin ninguna subordinación a las mismas. Además, deben crearse Tribunales del Trabajo dependientes absolutamente del Poder Judicial.

Para terminar el apartado, el ACLAN establece como una medida gubernamental para la aplicación efectiva de la legislación laboral, que cada una de las partes garanticen que sus *"autoridades competentes otorguen*

*la debida consideración, de conformidad a su legislación, a cualquier solicitud de los patrones, los trabajadores o sus representantes, así como de otras personas interesadas, para que se investigue cualquier presunta violación a la legislación laboral de la parte."*

Formalmente, nuestra legislación contempla instancias para la denuncia de violaciones a la legislación laboral.

Consideramos que el organismo que cuenta con las facultades de denuncia más completas es la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PFDT).

Al respecto, el reglamento de dicho organismo consigna en la fracción II de su artículo primero, que es facultad de la PFDT "*denunciar ante cualquier autoridad la violación de las normas laborales*". En lo que se refiere a las irregularidades en las instancias de justicia laboral, tiene la facultad, según la fracción V de ese mismo artículo, de "*Denunciar ante el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como ante el Jurado de Responsabilidad de los Representantes, el incumplimiento de los deberes de los funcionarios encargados de impartir la justicia laboral, para que aquéllos procedan con arreglo a derecho.*"

Respecto a los salarios mínimos, la PFDT cuenta con la facultad, consignada en la fracción IV del artículo 1º de su reglamento, de "*denunciar en la vía administrativa o jurisdiccional la falta o retención de pago de los salarios mínimos o del reparto de utilidades, interponiendo las acciones, recursos o gestiones encaminadas a subsanar dicha omisión*".

Ahora bien, consideramos que la aplicación de las facultades de denuncia de la PFDT se derivan de las denuncias que a su vez realicen ante ella los trabajadores, patrones, sindicatos u otras personas interesadas, o de las violaciones a la legislación laboral de que tenga conocimiento directo la misma Procuraduría.

Un elemento importante que se desprende del ACLAN, es en el sentido de que las denuncias por la violación de la legislación laboral podrán efectuarse por "otras personas interesadas", sin especificar de manera concreta cuales son las personas que tienen interés legítimo. En nuestro concepto, cualquier persona se encuentra legitimada para solicitar la investigación de una denuncia por violaciones a la legislación laboral en el caso concreto de México, en virtud de que las normas laborales son de interés general y de orden público.

Es nuestro sentir que mientras los organismos encargados de la impartición de la justicia laboral y la vigilancia de su cumplimiento sean dependientes del poder ejecutivo, no será posible alcanzar una verdadera justicia social. Consideramos que deben crearse tribunales del trabajo integrantes del poder judicial, así como instancias y organismos independientes de trabajadores y patrones que promuevan la investigación de violaciones y el cabal cumplimiento de nuestra legislación laboral que, en nuestro concepto, con contadas excepciones, tutela con un gran contenido social, los derechos del elemento débil de los factores de producción: el trabajador.

## **2. ACCESO A LOS PARTICULARES.**

El inciso 1 del artículo 4 del ACLAN establece la obligación de los países que lo suscriben de garantizar *"que las personas con interés*

*jurídicamente reconocido conforme a su derecho interno en un asunto en particular tengan acceso adecuado a los tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o del trabajo para la aplicación de la legislación laboral de la Parte".*

En México, la impartición de la justicia laboral corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes gozan de completa autonomía. No es nuestro objetivo realizar un estudio sobre la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en virtud del prolongado y acalorado debate que tal tema ha despertado siempre entre los estudiosos del Derecho del Trabajo, sin que se llegue a una conclusión que convenza a la mayoría de los destacados juristas que se han dedicado a su estudio.<sup>151</sup>

En nuestra opinión, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales cuasijudiciales, en virtud de que no pertenecen al poder judicial, sin llegar a ser meros tribunales administrativos, a pesar de depender en gran medida del poder ejecutivo. La naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCyA) bien podría ser estudio de un trabajo aparte.

El ACLAN, en el precepto que en este apartado analizamos, se refiere a tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o del trabajo, clasificación cualquiera de ellas en la cabrían las JCyA. Tal vez el motivo por el cual los negociadores del ACLAN consignaran en su artículo 4 tal clasificación de los tribunales encargados de la impartición de justicia laboral, fue el hecho de que, en el caso concreto de México, las JCyA no se encuentran

---

<sup>151</sup> v. gr. Narciso Bassols, Alberto Trueba Urbina, Mario de la Cueva, Héctor Fix-Zamudio, Jorge Carpizo y Néstor de Buen, entre otros. Para un estudio de los conceptos de la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los juristas anteriores, vid. DE BUEN, NÉSTOR, Derecho Procesal del Trabajo, capítulo IX, La naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pp. 137-155.

debidamente encuadradas en alguna de esas clasificaciones, sino que podrían ser compatibles con cualquiera de ellas, dependiendo el criterio que se sustente. Concluimos que para el estudio de este precepto es irrelevante la clasificación que de las Juntas hagamos, ya que no dudamos que las mismas se encuentran contempladas en el mismo.

Siendo el objeto de estudio de este precepto lo referente a la personalidad de las partes en un proceso laboral, nos limitaremos a analizar lo concerniente a esto último.

Conforme a nuestro derecho interno, las personas que cuentan con interés jurídicamente reconocido son, según el artículo 689 de la LFT:

*\*689. Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.\**

El artículo 690 habilita para comparecer a juicio a cualquier persona que pueda ser afectada por la resolución que se pronuncie en un conflicto, siempre que compruebe su interés jurídico en él, o que sea llamado a juicio por la Junta.

Es obligatorio, de conformidad al artículo 783 de la LFT, para toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, aportarlos, cuando sea requerida por cualquiera de las juntas.

Una vez precisadas las personas que podrán tener, de conformidad a nuestra legislación, un interés jurídicamente reconocido en un proceso, pasemos a analizar el precepto que garantiza su acceso a los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo.

El artículo 17 constitucional consigna la garantía de acceso a la justicia al establecer en su parte conducente que *"toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes"*.

Al respecto la Constitución en su artículo 123, fracción XX, establece que *"las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno."*

En cuanto al acceso a los procesos en materia laboral, se regula en el artículo 685 de la LFT, cuya parte conducente establece:

*"685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte."*

Debemos entender como parte, aquellas personas con interés jurídicamente reconocido. Las partes en materia laboral han quedado precisadas en el inicio de este apartado.

El artículo 4 del ACLAN complementa la garantía de acceso al proceso laboral, obligando a los países suscriptores del Acuerdo a que su legislación garantice que las personas con acceso a los procesos puedan

hacer efectivos los derechos establecidos en su legislación laboral (incluyendo lo relativo a la seguridad e higiene, condiciones de trabajo, relaciones obrero-patronales, y trabajadores migratorios) y en los convenios colectivos (Art. 4, inciso 2, subincisos a y b).

Es clara la fracción XX del artículo 123, en el sentido de que se sujetarán, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo. Consideramos que al no distinguir, el precepto constitucional referido incluye en los procesos laborales todo aquello que pudiera llevar a un conflicto entre trabajo y capital, incluyendo toda clase de derechos de los trabajadores y los patrones. Lo anterior, con independencia de las acciones que se derivan del cuerpo de leyes sustantivas de la LFT, en especial de los capítulos concernientes a las materias que menciona el ACLAN.

### 3. GARANTÍAS PROCESALES.

El inciso 1 del artículo 5 del ACLAN establece "*Cada una de las partes garantizará que los procedimientos ante sus tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o del trabajo para la aplicación de su legislación laboral sean justos, equitativos y transparentes*".

Posteriormente, dicho precepto relaciona una serie de medidas que deberán observarse, con el objeto de alcanzar los fines descritos, a saber:

A) Dichos procedimientos cumplan con el debido proceso legal.

El artículo 14 constitucional consigna esta garantía al establecer en su parte conducente que "*Nadie podrá ser privado de la vida, de*

*la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho."*

B) Cualesquiera audiencias en los procedimientos sean públicas, salvo cuando la administración de justicia requiera otra cosa.

Al respecto, en su parte conducente el artículo 685 de la LFT establece que *"el proceso del derecho del trabajo será público"*. Lo anterior, significa que los procedimientos laborales pueden ser presenciados por cualquier persona.

La excepción a lo anterior la prevé el artículo 720 del mismo ordenamiento al consignar que *"Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres."*

C) Las partes en el procedimiento tengan derecho a sustentar o defender sus respectivas posiciones y a presentar información o pruebas.

El derecho de las partes para sustentar o defender sus posiciones se prevé en diversos preceptos, dependiendo la parte de que se trate.

En el caso del actor, éste expresará en su escrito inicial de demanda, de conformidad al artículo 872 de la LFT, *"los hechos en que funde*

*sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones”.*

El actor podrá modificar su demanda en la audiencia de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, de conformidad a la fracción II del artículo 878 de la LFT.

Una vez hecho lo anterior, de conformidad a la fracción III del precepto en cita, el demandado dará contestación a la misma oralmente o por escrito. La fracción siguiente establece el derecho del demandado de oponer, en su contestación, sus excepciones y defensas.

En cuanto a la presentación de información y pruebas, ambas partes pueden hacerlo. El momento procesal para ofrecerlas es en la audiencia a que nos hemos referido anteriormente, específicamente en la etapa de ofrecimiento de pruebas. Así lo establece el artículo 778 al consignar que *“las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.”*

El actor, según lo establecido en la fracción I del artículo 880 de la LFT, *“ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado.”*

Las pruebas deberán ofrecerse con observancia de las disposiciones del Capítulo XII del Título Catorce de la LFT, referente a las

pruebas. Lo anterior, de conformidad a la fracción III del artículo 880 del mismo ordenamiento.

En cuanto a la clase de pruebas, el artículo 776 de la LFT establece que *"son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho."*

D) Los procedimientos no sean necesariamente complicados, no impliquen costos o plazos irrazonables ni demoras injustificadas.

El artículo 685 de la LFT establece las características del proceso del derecho del trabajo, mismo que *"será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso."*

El artículo 5 del ACLAN, respecto a las resoluciones definitivas sobre el fondo del asunto en los procesos laborales, establece que deberán contar con tres requisitos, a saber (Art. 5, inciso 2):

A) Se formulen por escrito y, preferentemente, señalen los motivos en que se fundan.

Ambos requisitos están previstos en el artículo 885 de la LFT al establecer que el proyecto de laudo que se presentará a los miembros de la Junta para su probable modificación, aprobación y firma deberá formularse por escrito y deberá contener *"las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado,"*

B) Sin demora indebida se pongan a disposición de las partes en el procedimiento y, de conformidad con su legislación, del público.

Por lo que respecta a las partes, el laudo debe notificárseles personalmente, tal y como se desprende del artículo 742 de la LFT, en su fracción VIII:

*\*742. Se harán personalmente las notificaciones siguientes:*

*VIII. El laudo.\**

En cuanto al término para efectuarse las notificaciones, estas deberán practicarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, con excepción hecha en la resolución o la ley, según lo establece el artículo 750 de la LFT.

En lo que respecta al público, no existe disposición que les prohíba conocer las resoluciones. Sin embargo consideramos que al ser público el proceso laboral, las legitima para conocerlos, aunque no se encuentra previsto en la ley la forma en que deben hacerlo.

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

El artículo 885 establece como requisito de los laudos, que en ellos se deben relacionar, por escrito, *"las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados"*; así como *"las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado."*

El ACLAN, de conformidad a su artículo 5, inciso 3, establece la obligación de cada uno de los países signatarios de disponer, *"cuando corresponda, que las partes en dichos procedimientos tengan el derecho, de acuerdo con su legislación, de solicitar la revisión y, cuando proceda, la modificación de las resoluciones definitivas dictadas en esos procedimientos."*

En contravención a lo dispuesto en el ACLAN, nuestra legislación laboral no contempla los recursos en contra de las resoluciones definitivas de las Juntas. Por el contrario, expresamente los prohíbe. Así lo establece el primer párrafo del artículo 848 de la LFT:

*"848. Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones."*

Del segundo párrafo de dicho precepto se desprende que, ante las resoluciones definitivas, las partes solo podrán exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta.

El Juicio de Amparo es la única vía por medio de la cuál es posible revisar un laudo, y en su caso, modificarlo. Así lo establece el artículo 158 de la Ley de Amparo al consignar que el amparo directo solo es procedente en *"contra de sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales civiles, administrativos o del trabajo."*

En nuestra opinión, el legislador prohibió los recursos en contra de las resoluciones definitivas en materia de trabajo, para protección de los intereses del trabajador, tratando de hacer lo más expedita posible la

justicia laboral. El artículo 174 de la Ley de Amparo confirma esta idea al establecer que cuando se trate de laudos o resoluciones en materia de trabajo que pongan fin a un juicio, la suspensión en juicio de amparo directo, se concederá en los casos en que no se ponga en peligro la subsistencia del trabajador, durante el tiempo en que dure el procedimiento.

No obstante lo anterior y tomando en consideración que el Juicio de Amparo no es un recurso, es nuestro parecer que será necesario, para alcanzar una impartición de justicia laboral más justa, el establecimiento de algún recurso que permita a las partes, dentro del procedimiento ante las Juntas, atacar un laudo. Desde luego, consideramos que de ser así, deberán imponerse severas multas a quienes interpongan el recurso de que se trate sin obtener un resultado favorable, siempre que hubieren actuado de mala fe o el recurso fuera del todo improcedente. Además, dicho recurso deberá ser sumarísimo, a efectos de no retardar en demasía el procedimiento.

A pesar de lo anterior, consideramos que el ACLAN no obliga a las partes a crear un recurso en contra de resoluciones definitivas, que deba resolverse en el mismo tribunal que lo emita. Así se desprende del inciso 4 del artículo 5 del Acuerdo, que al referirse a los recursos en contra de las resoluciones definitivas establece:

*"Cada una de las partes dispondrá que los tribunales que lleven a cabo dicho procedimiento, o los revisen, sean imparciales e independientes, y no tengan interés sustancial en el resultado de los mismos."*

Respecto a lo anterior, en nuestra opinión el ACLAN deja abierta la posibilidad de que un Tribunal distinto al que emite la resolución sea quién conozca de la revisión o modificación del mismo. Sin embargo,

reiteramos que, para una impartición de justicia en materia laboral de mayor calidad, es necesario que exista algún recurso ante las mismas Juntas.

En cuanto a derecho, se entiende que los Tribunales que conocen del Juicio de Amparo, es decir, los Jueces de Distrito, son imparciales y no tienen interés sustancial en la resolución del asunto.

Otra garantía procesal señalada en el inciso 5 del artículo 5 del ACLAN es que las partes tengan *"acceso a los recursos para hacer efectivos sus derechos laborales"*. Tales recursos pueden ser, según proceda, órdenes, acuerdos de cumplimiento, multas, sanciones, encarcelamiento, medidas precautorias o clausuras de emergencia en los lugares de trabajo.

Bajo la denominación de medios de apremio, nuestra legislación laboral prevé algunos de los mencionados "recursos" en el artículo 731 de la LFT, como son: multa de hasta siete veces el Salario Mínimo, presentación de personas con auxilio de la fuerza pública y arresto hasta por treinta y seis horas.

El ACLAN faculta, en su artículo 5, inciso 6, a los países signatarios a *"establecer o mantener oficinas para la defensa del trabajo, que representen a los trabajadores o a sus organizaciones."*

Sin duda, el organismo que formalmente cumple con esta garantía establecida en el ACLAN, es la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. El artículo 1º de su reglamento establece que *"es un organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social"* que tiene la función de *"representar y asesorar a los trabajadores y a los sindicatos formados por los mismos, ante cualquier autoridad, resolver sus consultas"*

*jurídicas y representarlos en todos los conflictos que se relacionen con la aplicación de normas de trabajo o se deriven de las mismas relaciones."*

En la Ley Federal del Trabajo, las funciones de la PFDT se establecen en los artículos 530 a 536.

Como hemos señalado anteriormente, consideramos que la Procuraduría debería de ser un organismo autónomo y no dependiente del estado, en virtud de que en diversas ocasiones, tutela más la política estatal que los derechos de los trabajadores.

El ACLAN contiene dentro de este apartado una aclaración que consideramos de importancia. Establece en su artículo 5, inciso 7, que *"ninguna disposición de este Acuerdo (ACLAN) se interpretará en el sentido de obligar o impedir a una parte a establecer un sistema judicial para la aplicación de su legislación laboral distinto al destinado a la aplicación de sus leyes en general."* Es decir, cada uno de los países signatarios podrá o no crear o reformar sus tribunales del trabajo.

Al respecto, como hemos mencionado en diversas ocasiones, consideramos que la reforma de la justicia laboral en México es necesaria y urgente, en virtud de que nuestros tribunales del trabajo se encuentran íntimamente ligados al poder ejecutivo, lo que, tratándose de un sector tan importante como el laboral, ocasiona una dependencia en sus decisiones que en la mayoría de las veces favorecen al sistema político y no a los intereses de los trabajadores, en especial en lo que se refiere a sus relaciones colectivas.

A manera de conclusión en lo que respecta a las garantías procesales, el inciso 8 del artículo 5 del ACLAN establece, *"para mayor certidumbre"*, que las resoluciones dictadas por las instancias laborales, así como sus procedimientos conexos, no serán sujetos a revisión en los términos de las disposiciones del Acuerdo.

#### 4. PUBLICACIÓN.

El inciso 1 del artículo 6 del ACLAN establece la obligación de los países signatarios de asegurarse de que sus *"leyes, reglamentos, procedimientos y resoluciones administrativas de aplicación general que se refieran a cualquier asunto comprendido en este Acuerdo, se publiquen a la brevedad o se pongan a disposición de las personas o Partes interesadas, para su conocimiento."*

Al respecto, existe en nuestra legislación la obligación de que las leyes, reglamentos, procedimientos en ellas regulados y resoluciones o acuerdos administrativos de aplicación general, sean publicadas en el Diario Oficial de la Federación, obligación que desde luego se observa.

Sin embargo, el ACLAN, en los subincisos a y b del inciso 2 del artículo 6, establece que *"cuando así lo disponga su legislación cada una de las partes publicará por adelantado cualquier medida que se proponga adoptar, y brindará a las personas interesadas oportunidad razonable para formular observaciones sobre las medidas propuestas"*.

A pesar de que en algunas ocasiones, como es el caso del TLC, se han establecido medios de consulta o de negociación integrados por los sectores afectados de la población, esta práctica no se encuentra prevista

en nuestras leyes. Consideramos importante que existiera la obligación de realizar este tipo de consultas que permitan a los sectores interesados de la población participar activamente en la regulación de las normas laborales, que al efecto deban implementarse. Además, debe imponerse la obligación de que los representantes de esos sectores tengan el objetivo de defender a quienes representan, siendo independientes al Estado, ya que en los casos en que se han permitido este tipo de consultas, los representantes de los sectores afectados han sido personas o grupos no del todo independientes, con cierto grado de subordinación con el estado.

## **5. INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTOS PÚBLICOS.**

Con cierta relación al artículo anterior, el ACLAN establece en su artículo 7 la obligación de los países integrantes del Acuerdo de promover *"el conocimiento público de su legislación laboral, en particular:*

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

Consideramos que lo anterior reviste gran importancia, en virtud de que la población ignora en gran medida cuales son sus derechos como trabajadores, al mismo tiempo que los patrones ignoran sus obligaciones.

En la medida en que contemos con una población más informada de sus derechos laborales será posible evitar, en lo general, abusos e irregularidades contra nuestro sector laboral, que lamentablemente desconoce sus derechos.

Consideramos necesaria la creación de un organismo independiente al poder ejecutivo, que en este caso podría ser una Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, también independiente del estado, que contara con los recursos suficientes para la promoción y publicación de nuestras normas y procedimientos laborales, a efecto de informar a la población de todos sus derechos laborales.

## CONCLUSIONES

**PRIMERO.** El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) crea un área de libre comercio, por ello, los respectivos sectores laborales de México, Estados Unidos y Canadá no están incluidos en el mismo. Sin embargo, indirectamente el sector laboral es un punto esencial en el TLCAN, razón por la cuál se suscribió el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN).

**SEGUNDO.** Debe modificarse la legislación laboral mexicana para adecuarla a los estándares de productividad y competencia que caracterizan a los demás países integrantes del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

**TERCERO.** En México, al aumentar la calidad y eficiencia de sus productos y servicios, eliminarse la incertidumbre política y económica, crecer la economía y aumentar la inversión extranjera, derivará forzosamente en la creación de empleos, aumento de salarios y, por consiguiente, aumento de los niveles de vida de los trabajadores.

**CUARTO.** Los paneles arbitrales que se integran para la solución de controversias derivadas del ACLAN, tendrán por objeto determinar, a la luz de las disposiciones aplicables del Acuerdo, si existe una pauta persistente de omisiones del país demandado, en la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo, y emitir las conclusiones, determinaciones y recomendaciones correspondientes. Lo anterior, siempre y cuando la omisión se relacione con el comercio o se encuentre amparada por leyes laborales mutuamente reconocidas.

**QUINTO.** Existen aspectos de nuestra legislación laboral de difícil aplicación en los hechos, debido principalmente a las condiciones económicas actuales de la población. Tal es el caso de las restricciones a los trabajos de menores, por que la mayoría de las veces, éstos coadyuvan de manera significativa al sostenimiento de sus familias y de ellos mismos.

**SEXTO.** Debe crearse un organismo análogo a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo pero independiente del poder ejecutivo, que cuente con facultades de supervisión de la correcta aplicación y observancia de la legislación laboral, asesoría jurídica para los trabajadores y sus representantes, fomento de bolsas de trabajo y otros servicios para el empleo. También deberá promover la investigación de violaciones y el cabal cumplimiento de nuestra legislación laboral y, en su caso, efectuar las denuncias pertinentes.

**SÉPTIMO.** Es necesaria la reestructuración del Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, con el objeto de que ejerza efectivamente sus facultades de estudio y promoción de la generación de empleos, promoción y supervisión de la colocación de los trabajadores y la organización, promoción y supervisión de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

**OCTAVO.** Debe fomentarse un diálogo más intenso entre organizaciones patronales y de trabajadores, con el objeto de armonizar las relaciones laborales, resolver controversias en amigable composición y establecer las condiciones de trabajo, contando con las funciones conciliatorias y de mediación de la autoridad.

**NOVENO.** Proponemos la creación de Tribunales de Justicia Laboral pertenecientes al Poder Judicial, con facultades de mediación conciliación y arbitraje, en virtud de que los órganos jurisdiccionales existentes en la actualidad dependen del poder ejecutivo, propiciando que sus resoluciones tiendan a beneficiar los intereses de éste último y no los de los trabajadores, lo que de ninguna manera puede llamarse justicia social.

**DÉCIMO.** Consideramos necesaria la creación de un organismo con facultades de inspección en el trabajo que ejerza con responsabilidad sus facultades. En la actualidad, a pesar de la importante función social que les confirió el legislador a los inspectores del trabajo, éstos no cumplen cabalmente con sus obligaciones.

**DECIMOPRIMERO.** A pesar de que en algunas ocasiones, como es el caso del TLCAN, se han establecido medios de consulta o de negociación integrados por los sectores afectados de la población, la práctica no se encuentra prevista en nuestras leyes. Consideramos importante que exista la obligación de realizar todo tipo de consultas que permitan a los sectores interesados de la población participar activamente en la proposición de las normas laborales, que al efecto deban implementarse. Por otro lado, los representantes de esos sectores deberán procurar defender a quienes representan, siendo independientes al Estado, ya que en los casos en que se han permitido este tipo de consultas, los representantes de los sectores afectados han sido personas o grupos no del todo independientes, con cierto grado de subordinación al poder ejecutivo.

**DECIMOSEGUNDO.** Es necesario promover y crear organismos independientes del poder ejecutivo que cuenten con los recursos suficientes para la promoción y publicación de nuestras normas y procedimientos laborales, para informar a la población de la legislación laboral. En la medida en que contemos con una población más informada de sus derechos laborales, será posible evitar, en lo general, abusos e irregularidades contra los trabajadores, que lamentablemente ignoran sus derechos.

**LIBROS**

ARELLANO GARCÍA, CARLOS, Derecho Internacional Público, 2 tomos, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983, 1546 pp.

ARRIOLA, CARLOS (comp.), Testimonios sobre el TLC, Miguel Ángel Porrúa, Librero-Editor, México, 1994, 287 pp.

BARROSO FIGUEROA, JOSÉ. Derecho Internacional del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1987, 402 pp.

BIZBERG, ILÁN, Estado y Sindicalismo en México, El Colegio de México, México, 1990, 390 pp.

BURGOA ORIHUELA, IGNACIO, Derecho Constitucional Mexicano, octava edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1991, 1048 pp.

CENTRO DE ESTUDIOS SOCIOLOGICOS, México en el umbral del milenio, El Colegio de México, 1990, 544 pp.

DÁVALOS, JOSÉ, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1991, 283 pp.

DÁVALOS, JOSÉ, Derecho del Trabajo I, cuarta edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1992, 474 pp.

## **BIBLIOGRAFÍA**

**LIBROS**

ARELLANO GARCÍA, CARLOS, Derecho Internacional Público, 2 tomos, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983, 1546 pp.

ARRIOLA, CARLOS (comp.), Testimonios sobre el TLC, Miguel Ángel Porrúa, Librero-Editor, México, 1994, 287 pp.

BARROSO FIGUEROA, JOSÉ. Derecho Internacional del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1987, 402 pp.

BIZBERG, ILÁN, Estado y Sindicalismo en México, El Colegio de México, México, 1990, 390 pp.

BURGOA ORIHUELA, IGNACIO, Derecho Constitucional Mexicano, octava edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1991, 1048 pp.

CENTRO DE ESTUDIOS SOCIOLOGICOS, México en el umbral del milenio, El Colegio de México, 1990, 544 pp.

DÁVALOS, JOSÉ, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1991, 283 pp.

DÁVALOS, JOSÉ, Derecho del Trabajo I, cuarta edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1992, 474 pp.

DE BUEN, NÉSTOR, Derecho del Trabajo, "Conceptos Generales", Tomo I, novena edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1994, 669 pp.

DE BUEN, NÉSTOR, Derecho del Trabajo, "Derecho Individual. Derecho Colectivo", Tomo II, décima edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1994, 921 pp.

DE BUEN, NÉSTOR, Derecho Procesal del Trabajo, tercera edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1994, 653 pp.

DE LA CUEVA, MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, Librería de Porrúa Hermanos y Cía, México, 1938, 797 pp.

DE LA CUEVA, MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, "Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales", Tomo I, décimo tercera edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1993, 750 pp.

DE LA CUEVA, MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, "Seguridad Social. Derecho Colectivo del trabajo. Sindicación. Convenciones colectivas. Conflictos de Trabajo. La Huelga", Tomo II, séptima edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1993, 765 pp.

GÓNGORA PIMENTEL, GENARO DAVID y MIGUEL ACOSTA ROMERO, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, "Texto vigente, doctrina, jurisprudencia", cuarta edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1992, 1482 pp.

GUERRERO L., EUQUERIO, Manual de Derecho del Trabajo, décimo séptima edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1990, 614 pp.

GUTIÉRREZ ARAGÓN, RAQUEL, Lineamiento de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social en México, novena edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1991, 119 pp.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, Diccionario Jurídico Mexicano, segunda edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1987, 4 tomos, 3272 pp.

LASTRA LASTRA, JOSÉ MANUEL, Derecho Sindical, Porrúa, S.A. México, 1991, 333 pp.

SÁNCHEZ AZUELA, HÉCTOR, Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1990, 137 pp.

SEARA VÁZQUEZ, MODESTO, Derecho Internacional Público, décimo tercera edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1991, 733 pp.

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA, Seminario de Profesores de la Facultad de Derecho, Derecho Español y Derecho Comunitario Europeo, Secretariado de Publicaciones, Universidad de Zaragoza, Zaragoza, España, 1987, 426 pp.

WEINTRAUB, SIDNEY, Matrimonio por conveniencia. TLC: ¿Integración o divorcio de economías?, Editorial Diana, S.A. DE C.V., México, 1994, 383 pp.

WINHAM, GILBERT R, Trading with Canada, s. e., s.l.p., s.f., 71 pp.

**LEGISLACIÓN.**

Acuerdos de Cooperación Ambiental y Laboral de América del Norte, Decreto de Promulgación, Diario Oficial de la Federación de fecha 21 de diciembre de 1993, pp. 2-36.

Acuerdos de Cooperación Ambiental y Laboral de América del Norte, Aprobación del Senado, Diario Oficial de la Federación de fecha 8 de diciembre de 1993.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, centésima segunda edición, Editorial Porrúa, S.A, México, 1994, 134 pp.

Ley de Amparo, quincuagésima octava edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1993, 489 pp.

TRUEBA URBINA, ALBERTO Y JORGE TRUEBA BARRERA, Ley Federal del Trabajo Comentada, sexagésima séptima edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1991, 915 pp.

Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Diario Oficial de la Federación de fecha 5 de julio de 1994.

Tratado de la Unión Europea, s.e., Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas, Bélgica, 1992, 253 pp.

Tratado de Libre Comercio de América del Norte, Miguel Ángel Porrúa, Librero-Editor, México, 1993, 1218 pp.

Tratado de Libre Comercio de América del Norte, Aprobación del Senado, Diario Oficial de la Federación de fecha 8 de diciembre de 1994.

Tratado de Libre Comercio de América del Norte, Decreto de Promulgación, Diario Oficial de la Federación de fecha 20 de diciembre de 1994.

#### REVISTAS.

BARAJAS ESCAMILLA, ROCÍO, "Hacia un cambio estructural en la industria maquiladora de exportación en México", Frontera Norte, Volumen I, Número 1, El Colegio de la Frontera Norte, México, Enero-Junio 1991, pp. 195-209.

BOURGEOIS, JACQUES H.J., "La Comunidad Europea, La Asociación de Libre Comercio y el Espacio Económico Europeo", Foro Internacional 132, Volumen XXXIII, Número 2, El Colegio de México, México, Abril-Junio 1993, pp. 386-411.

CORNELIUS, WAYNE A., "La demanda de fuerza mexicana de trabajo en Estados Unidos", Flujos migratorios mexicanos hacia Estados Unidos, Trabajos preparados para la Comisión sobre el futuro de las relaciones México-Estados Unidos, Fondo de Cultura Económica, México, s.e., s.a., pp. 39-66.

DEMARET, PAUL, "El establecimiento del Mercado Único Europeo. Aspectos internos y externos", Foro Internacional 132, Volumen XXXIII, Número 2, El Colegio de México, México, Abril-Junio 1993, pp. 221-274.

DUQUETTE, MICHEL, "El Acuerdo de Libre Comercio Canadá-Estados Unidos", Foro Internacional 122, Volumen XXXI, Número 2, El Colegio de México, México, Octubre-Diciembre 1990, pp. 169-194.

"Free Trade Agreement. Second-year Review", ECONOSCOPE, Volume 15, Number 1, Distribuido en México por el Royal Bank of Canada, Canadá. Febrero 1991, 25 pp.

GARCÍA DE ENTERRIA, EDUARDO, "La Convención Europea de Derechos Humanos, requisito moral y económico para la integración", Foro Internacional 132, Volumen XXXIII, Número 2, El Colegio de México, México, Abril-Junio 1993, pp. 299-312.

GARCÍA Y GRIEGO, MANUEL, "Emigration as a safety valve for México's labor market: A post-IRCA approximation", s.e., s.a., pp. 115-134.

HELLEINER, GERALD K, "Consideraciones sobre un área de Libre Comercio entre Estados Unidos y México. Lecciones de la experiencia de la integración económica entre socios desiguales", México ante el libre comercio con América del Norte, El Colegio de México-Unitec, México, 1991, Coord. GUSTAVO VEGA CÁNOVAS, pp 255-277.

LECHUGA, EDUARDO Y JEAN-LOUIS DUPONT, "La Comunidad Europea y sus relaciones con México", Foro Internacional 132, Volumen XXXIII, Número 2, El Colegio de México, México, Abril-Junio 1993, pp. 419-439.

LOUIS, JEAN VICTOR, "Las Instituciones de la Comunidad Europea", Foro Internacional 132, Volumen XXXIII, Número 2, El Colegio de México, México, Abril-Junio 1993, pp.191-205.

PELLICER, OLGA, "Grecia en la Comunidad Europea", Foro Internacional 122, Volumen XXXI, Número 2, El Colegio de México, México, Octubre-Diciembre 1990, pp. 195-223.

PRAT, JUAN, "El Nuevo Mundo y la Nueva Europa: La Comunidad Europea y América Latina en la década de los noventas", Foro Internacional 132, Volumen XXXIII, Número 2, El Colegio de México, México, Abril-Junio 1993, pp. 184-190.

RODRÍGUEZ IGLESIAS, GIL CARLOS, "La función del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y los rasgos fundamentales del ordenamiento jurídico comunitario", Foro Internacional 132, Volumen XXXIII, Número 2, El Colegio de México, México, Abril-Junio 1993, pp. 275-298.

STEWART GORDON T, "*Three lessons for Mexico from Canadian-American relations*", Frontera Norte, Volumen 3, Número 6, El Colegio de la Frontera Norte, México, Julio-Diciembre 1991, pp. 29-47.

VAN GERVEN, WALTER, "Fuentes del Derecho de la Comunidad: Los principios generales de Derecho", Foro Internacional 132, Volumen XXXIII, Número 2, El Colegio de México, México, Abril-Junio 1993, pp. 206-221.

VEGA CÁNOVAS, GUSTAVO, "Las relaciones comerciales entre México y Estados Unidos: Evolución reciente y perspectivas para el futuro", México ante el libre comercio con América del Norte, El Colegio de México-Unitec, México, 1991, pp 167-207.

WESTENDORP, CARLOS, "La integración europea: el caso de España", Foro Internacional 132, Volumen XXXIII, Número 2, El Colegio de México, México, Abril-Junio 1993, pp. 412-418.

#### OTRAS FUENTES.

DELEGACIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA, La Unión Europea y México, Documento explicativo, México, 1994, 28 pp.

EDEN, LORRAINE Y MAUREEN APPEL MOLOT, Canada's National Policies: Reflections of 125 years, Paper, Carleton University, Ontario, Canadá, Julio 1991, 24 pp.

SECRETARIA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL (SECOFI), El ABC del TLC, Documento Explicativo, México, s.a., 24 pp.

SECRETARIA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL (SECOFI), ¿Qué es el TLC?, Documento Explicativo, México, s.a., 32 pp.

SECRETARIA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL (SECOFI), Tratado de Libre Comercio en América del Norte. Monografías. Tomo I, Documento Explicativo, México, Marzo de 1992, 164 pp.

SECRETARIA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL (SECOFI), Tratado de Libre Comercio en América del Norte. Monografías. Tomo II, Documento Explicativo, México, Mayo de 1992, 192 pp.

SECRETARIA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL (SECOFI), Tratado de Libre Comercio entre México, Canadá y Estados Unidos, Documento Explicativo, México, s.a., 54 pp.

SECRETARIA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL (SECOFI), Tratado de Libre Comercio entre México, Canadá y Estados Unidos. Dictamen del Consejo Asesor, Documento Explicativo, México, Octubre de 1992, 88 pp.

SERRA PUCHE, JAIME, Avances en la negociación del Tratado de Libre comercio entre México, Canadá y Estados Unidos, Documento explicativo, SECOFI, México, s.a., 14 pp.

SERRA PUCHE, JAIME, Avances en la negociación del Tratado de Libre Comercio entre México, Canadá y Estados Unidos II, Documento explicativo, SECOFI, México, Marzo de 1992, 11 pp.

SERRA PUCHE, JAIME, Avances en la negociación del Tratado de Libre Comercio entre México, Canadá y Estados Unidos III, Documento explicativo, SECOFI, México, s.a., 52 pp.

SERRA PUCHE, JAIME, Avances en la negociación del Tratado de Libre Comercio entre México, Canadá y Estados Unidos IV, Documento explicativo, SECOFI, México, Abril de 1992, 39 pp.

SERRA PUCHE, JAIME, Conclusión de la negociación del Tratado de Libre Comercio entre México, Canadá y Estados Unidos V, Documento explicativo, SECOFI, México, Agosto de 1992, 80 pp.

SERRA PUCHE, JAIME, México y la Ronda Uruguay del GATT, Documento explicativo, SECOFI, México, Enero de 1992, 11 pp.

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

ACLAN	Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte
AELC	Asociación Europea de Libre Comercio
AFL-CIO	American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations
ALC	Acuerdo de Libre Comercio
AMCB	Asociación Mexicana de Casas de Bolsa
AMIS	Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros
ANIERM	Asociación Nacional de Importadores y Exportadores de la República Mexicana
ANUIES	Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Investigación Superior
BM	Banco de México
CANACINTRA	Cámara Nacional de la Industria de la Transformación
CANACO (México)	Cámara de Comercio de la Ciudad de México
CCE	Consejo Coordinador Empresarial
CCT	Congreso Canadiense del Trabajo
CECA	Comunidad Económica del Carbón y del Acero
CEE	Comunidad Económica Europea (Capítulo primero)
CEE	Comité Evaluador de Expertos (Capítulo tercero)
CEMAI	Consejo Empresarial Mexicano para Asuntos Internacionales
CFT	Cooperación Financiera y Técnica
CMHN	Consejo Mexicano de Hombres de Negocios
CNA	Consejo Nacional Agropecuario
CNC	Confederación Nacional Campesina
CNG	Confederación Nacional Ganadera
CNPP	Confederación Nacional de la Pequeña Propiedad

COECE	Coordinadora de Organismos Empresariales de Comercio Exterior
COLMEX	El Colegio de México
CONACEX	Consejo Nacional de Comercio Exterior
CONCAMIN	Confederación de Cámaras Industriales
CONCANACO	Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio
COPARMEX	Confederación Patronal de la República Mexicana
CROC	Confederación Revolucionaria Obrero Campesina
CSN	Confederación de Sindicatos Nacionales
CT	Congreso del Trabajo
CTM	Confederación de Trabajadores de México
EEE	Espacio Económico Europeo
EFTA	European Free Trade Association
EURATOM	Tratado de la Comunidad Europea de la Energía Atómica
FED	Fondo Europeo de Desarrollo
FTA	Free Trade Agreement
FTQ	Federación de Trabajadores de Québec
GATT	General Agreement on Tariffs and Trade
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.
IPN	Instituto Politécnico Nacional
ITAM	Instituto Tecnológico Autónomo de México
ITESM	Sistema de Institutos de Estudios Superiores de Monterrey
IVA	Impuesto al Valor Agregado
JCyA	Junta de Conciliación y Arbitraje
LFT	Ley Federal del Trabajo
NDP	National Democratic Party
OAN	Oficina Administrativa Nacional

OIT	Organización Internacional del Trabajo
PAC	Política Agrícola Común
PFDT	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo
PIB	Producto Interno Bruto
SECOFI	Secretaría de Comercio y Fomento Industrial
SEDESOL	Secretaría de Desarrollo Social
SEP	Secretaría de Educación Pública
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SRE	Secretaría de Relaciones Exteriores
STIRTSCRM	Sindicato de los Trabajadores de la Industria de la Radio-difusión, Televisión, Similares y Conexos de la República Mexicana
STyPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
TLC	Tratado de Libre Comercio
TLCAN	Tratado de Libre Comercio de América del Norte
UE	Unión Europea
UEM	Unión Económica y Monetaria
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
UNTLC	Unidad de Negociación del Tratado de Libre Comercio
UPA	Unión de Productores Agrícolas