

664

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

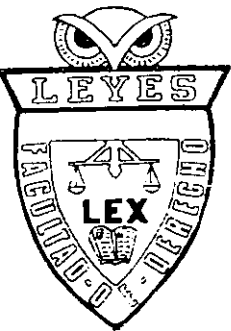
ALCANCES DEL DERECHO LABORAL EN
AMERICA DEL NORTE. VISION
COMPARATIVA CON LA EXPERIENCIA
EUROPEA.

294186

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
LILIANA OLVERA CRUZ

ASESOR: DR. JOSE ALFONSO BOUZAS ORTIZ





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

***Dedico mi trabajo a mi amorosa familia:
Silvia Cruz Cerón, Jesús Olvera Bustamante y Karla
Olvera Cruz.***

**A María Luisa Bustamante, Rosario Olvera, Rubicel García,
Claudia García y Amilcar García.**

A José Alfonso Bouzas Ortíz, invaluable ejemplo.

**A mis grandes amigos: Oscar Garduño, Federico Sánchez y
Tonatiuh Montaña.**

**A Arturo Alcalde Justiniani, Eugenio Narcia, Oscar Rubio,
Eduardo Díaz, Arturo Hernández y Ana Lilia Peña.**

**A Cynthia Galicia, Fernando Soler, Paulina Vega, Fabián
Sánchez, Fabiola Ramírez y Ana Elena Torres.**

**A Ruth Mendoza, Gustavo Aguilar, Carmen Agut, Carlos Alá,
Mary Paz Silva, y Mario Vega.**

**Al Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional
AFL-CIO, al Consejo Nacional para la Ciencia y la Tecnología, al
Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, al Frente
Auténtico del Trabajo, a la Red Mexicana de Acción Frente al
Libre Comercio y, especialmente, a la Universidad Nacional
Autónoma de México.**

INTRODUCCION.....	iv
-------------------	----

CAPITULO PRIMERO

LA NORMA LABORAL EN EL MARCO DE LA GLOBALIZACIÓN

1. La Internacionalización del Derecho.....	1
2. El Concepto de Derecho tradicionalmente conocido.....	6
3. El Derecho del Trabajo.....	10
4. La Norma Constitucional y su función internacional.....	14
5. La Internacionalización del Derecho del Trabajo.....	18
5.1 La Organización Internacional del Trabajo.....	18
5.2 Actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo.....	24
6. Los Derechos Humanos Laborales.....	27
6.1 Evolución de los Derechos Humanos.....	30
6.2 Fundamentación jurídica de los Derechos Humanos Laborales.....	34
7. La OIT y los Derechos Humanos.....	37
8. La Cláusula Social.....	52

CAPITULO SEGUNDO

EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA

1. Historia de la integración Europea.....	59
2. El origen y proceso de las Comunidades Europeas.....	64
3. El proceso de la política social comunitaria.....	75
4. Las instituciones de la Unión Europea.....	87
4.1 La Comisión de las Comunidades Europeas. El motor de la Unión.....	89
4.2 El Consejo de la Unión Europea.....	91
4.3 El Parlamento Europeo.....	95
4.4 Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.....	98
4.4.1 Tribunal de Primera Instancia.....	100
4.5 El Tribunal de Cuentas.....	101
4.6 El Comité Económico y Social de las Comunidades Europeas.....	102
6. El Ordenamiento Jurídico Comunitario.....	102

7. El Derecho del Trabajo. Normatividad Comunitaria.	108
7.1 La política del empleo.	113

CAPITULO TERCERO

EL PROCESO DE INTEGRACIÓN EN AMERICA DEL NORTE

1. El Proceso de integración de América del Norte.	117
2. El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.	127
3. Texto del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.	140
3.1 Preámbulo.	142
3.2 Primera parte. Objetivos.	144
3.3 Segunda Parte. Las obligaciones.	145
3.4 Tercera parte. Las instituciones.	148
3.5 Objetivos.	151
3.6 Anexo 1. Los Once Principios Laborales.	154
3.7 Niveles de tratamiento en el contexto del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.	158
4. Oficinas de Administración Nacional.	161
4.1 Las asimetrías laborales.	162
5. Las comunicaciones públicas y las Oficinas de Administración Nacional. Sus funciones.	166

CAPITULO CUARTO

BALANCE DE LA EXPERIENCIA EUROPEA Y LA EXPERIENCIA EN AMÉRICA DEL NORTE

1 Consideraciones Finales.	193
2. Balance del Derecho Social Comunitario de la Unión Europea.	194
3. Balance de las Comunicaciones Publicas bajo el marco del ACLAN.	198
3.1. Resultados de las sanciones en las comunicaciones públicas que involucran violaciones cometidas en México.	199
3.2 Resultados de las sanciones en las comunicaciones públicas que involucran violaciones cometidas en Estados Unidos.	209

3.3 Resultados de las sanciones en las comunicaciones públicas que involucran violaciones cometidas en Canadá.....	213
4. Efectividad de las sanciones en los dos continentes.....	214
5. Semejanzas y diferencias del ACLAN con la Política Social Europea.....	218
CONCLUSIONES.....	221
BIBLIOGRAFIA.....	229

INTRODUCCIÓN

Dentro del contexto de la globalización, diversos cambios se han gestado alrededor del mundo. La globalización de la economía ha influido en el desarrollo de los derechos sociales, fundamentales para el desarrollo de una vida digna de cada ser humano.

Con esta tesis presento un análisis de novedosas tendencias, con relación a la defensa de los derechos humanos laborales, que han surgido en diferentes continentes, los cuales han pretendido integrarse a escala económica.

La primer tendencia fue la creación de la Organización Internacional del Trabajo cuyo objetivo fue evitar que al trabajo se le diera un tratamiento de mercancía, a través de diferentes Convenios ha puesto a salvo diversos derechos de los trabajadores y, recientemente inició una campaña de ratificación de 8 convenios internacionales fundamentales, con ello otorgó reconocimiento a los derechos humanos laborales.

También inició la discusión sobre la inclusión de la Cláusula Social en los convenios comerciales, cuyo objeto es la defensa de derechos humanos laborales. La apertura del comercio acelera el crecimiento mundial, y se actualiza el debate acerca de las desigualdades de los costos laborales, con el fin de evitar a toda costa el "dumping social" entonces comienza el debate sobre cuatro grandes temas, conocidos como derechos humanos laborales: la libertad sindical y negociación colectiva, la discriminación en el empleo y la prohibición del trabajo de menores.

Estos temas son abordados en el primer capítulo, en el que enmarco al derecho laboral en el mundo, y con ello la necesidad de establecer estándares internacionales mínimos que garanticen los derechos de los trabajadores, en este sentido es válido señalar el reciente reconocimiento que la Organización Internacional del Trabajo hizo de los derechos humanos laborales distinguiéndolos de los otros derechos laborales.

Los esfuerzos se han mundializado, sin embargo no son suficientes, por ello la sociedad civil, los académicos, los sindicalistas y los trabajadores iniciaron la discusión para garantizar tales derechos en los marcos de integración económica que se han gestado en el mundo.

Uno de los esfuerzos más sobresalientes, y el primero se realizó en Europa occidental, tema que abordo en el capítulo segundo. Las Comunidades Europeas visualizaron la integración económica, social, política y fiscal, entendieron que el proceso completo se debía dar en todos los planos, sólo así podrían ser un bloque económico fuerte y duradero. Teniendo esta visión dieron pasos lentos y se enfrentaron a rechazos, principalmente por parte de la Gran Bretaña la cual preferían que cada uno sobresaliera con lo suyo. Desarrollaron su política social en tres vertientes, por un lado establecieron reglas comunes para todos los países miembros, reformando cada vez los tratados originarios.

Posteriormente, iniciaron la redistribución de fondos europeos, con esto otorgaron facilidades y programas de desarrollo a países económicamente débiles, con el fin de iniciar todos con las mismas oportunidades. Finalmente, otorgaron reconocimiento y fomento a los derechos sindicales europeos, aunque en esta discusión lleva pocos adelantos.

El ejemplo más cercano, y que abordo en el capítulo tercero, es el que tiene lugar en América del Norte, la cual inició formalmente la integración económica de México, Estados Unidos y Canadá, el 1 de enero de 1994. los negociadores del Tratado de Libre Comercio pretendía que el documento entrara en vigor sin considerar la opinión de la sociedad civil, la reacción fue inmediata y con una campaña informativa contra corriente, lograron que en seis meses se gestara un instrumento paralelo al Tratado de Libre Comercio, el cual tiene una esencia social.

El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte es el resultado de la organización de la sociedad civil, quien obtuvo de una rápida discusión el

instrumento y el condicionamiento de la existencia del Tratado comercial a la existencia del Acuerdo.

Han sido varias las aportaciones que el Acuerdo de Cooperación Laboral trajo consigo, la primera y la más importante es el establecimiento en cada uno de los países firmantes de las Oficinas de Administración Nacional, las cuales están encargadas de recibir las “comunicaciones públicas” referentes a violaciones dentro del marco legal laboral del país contra en el se establece la comunicación. Las comunicaciones públicas conllevan el intercambio de información y el reforzamiento en las relaciones de los peticionarios, quienes generalmente, son la sociedad civil, organizaciones no gubernamentales, sindicatos, académicos, y abogados laboristas de los tres países, además de una campaña de publicidad respecto de la violación que se comete.

El lado que quedó débil respecto de las comunicaciones públicas, es el procedimiento, el cual es lento e incierto además de carecer de sanciones para quienes cometen las violaciones.

Después de siete años de vigencia, es oportuno realizar un balance, el cual realizo en el capítulo final, del Acuerdo, de las dificultades a las que se han enfrentado quienes lo han utilizado y los resultados que han obtenido a partir de éste. Aunque el Acuerdo aún está en etapa de desarrollo es fácil concluir que la herramienta proporcionada carece de dientes para aplicar sanciones a quienes violentan los derechos laborales. Es tiempo de dar otro paso con el fin de madurar en materia social en América del Norte.

El avance con el que hasta hoy cuenta la Unión Europea nos conduce a reflexionar acerca de la efectividad con que el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte se conduce y proporciona a un amplio número de trabajadores en América protección de 11 derechos laborales. Es cierto, que los procesos de integración comenzaron con visiones diferentes y que los continentes son diametralmente distintos, sin embargo, no podemos olvidar que la tutela y defensa de los derechos humanos laborales son universales.

En este marco, presento este trabajo con el que intento llevar a la reflexión, con el fin de otorgar el reconocimiento a los derechos humanos laborales, fomentar su protección y crear instancias efectivas para su defensa.

CAPÍTULO PRIMERO

LA NORMA LABORAL EN EL MARCO DE LA GLOBALIZACIÓN

1. La Internacionalización del Derecho.

Los procesos de liberalización del comercio y de integración económica son dos elementos centrales de la estrategia de crecimiento económico, en la mayoría de los países, en el momento actual. Ambos procesos se encuentran tanto en el origen, como en las consecuencias de la globalización de la economía.¹ Todos estos cambios afectan de manera directa a la vida cotidiana de los trabajadores del mundo sobre todo cuando son cambios que se deciden e imponen desde cúpulas del poder que están apartadas de la realidad laboral, quienes insisten en hacer la distribución de la riqueza utilizando una sola fórmula “darle más a quien más tiene y menos al que menos tiene”.

Aplicar dicha fórmula continúa arrojando resultados catastróficos para los trabajadores. En este contexto, se detecta que, en muchos países, se estaría acentuando la desigualdad en la distribución de los ingresos. En Estados Unidos de Norteamérica (en adelante EE.UU.), por ejemplo, mientras que, en 1967, los ingresos del 20% de los hogares de mayor renta eran 7.5 veces superiores a los ingresos del 20% de los hogares de renta menor, en 1992, llegaron a ser 11 veces superiores. Asimismo, en el Reino Unido, mientras que en 1977 los ingresos del 20% de los hogares de mayor renta eran solamente cuatro veces superiores a los del 20% de menor renta; en 1991, pasaron a ser siete veces superiores². Otros países como Chile, no obstante haber

¹ LÓPEZ-VALCÁRCEL, Alberto, Seguridad y Salud en el Trabajo en el Marco de la Globalización Económica, Documento de Trabajo 26 de la Oficina Internacional del Trabajo y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, disponible en <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/public/docutrab/dt-26/index.shtml>

²MARTIN, Hans - Peter y Harald Schumann, La trampa de la globalización, Carlos Fortea, primera edición en español, Taurus, México, 1999, pág. 143.

conseguido, en el transcurso de los últimos años, una reducción significativa de los niveles de pobreza, no habrían experimentado sin embargo una reducción paralela de las diferencias existentes en cuanto a la distribución de ingresos.³

Los tres países norteamericanos, Canadá, Estados Unidos y México se encuentran en un proceso neoliberal, en el que los salarios familiares han bajado, el aumento del trabajo temporal y parcial ha provocado un estado de pobreza en las familias⁴. Por ejemplo, en Canadá las normas laborales han disminuido, y debido al incremento en la liberalización económica, los oficiales de los gobiernos están interesados en hacer mayores ventas de productos y ellos se refleja en que el 14% del Producto Interno Bruto (PIB) es generado por el comercio internacional y uno de cada tres puestos de trabajo es generado por el comercio externo.⁵

Los mismos resultados continuarán mientras no se cambie la tendencia del aumento al comercio internacional y la libre circulación de bienes, de servicios y de capitales. Es cierto, la globalización amenaza a los trabajadores del mundo pues de estos cambios tan radicales que estamos experimentando sólo saldrán beneficiados los países que tienen una excelente infraestructura y un sistema educativo de alta calidad.

Una respuesta directa a tales cambios es que, las regiones del mundo han encaminado sus políticas, desde hace más de 20 años, a la liberalización de los mercados, el cual es el elemento central de la nueva estrategia de desarrollo, con todas las consecuencias que esto lleva, reemplazando el proteccionismo que los ha caracterizado desde hace 50 años. La integración global viene acompañada por el ascenso de una doctrina político - económica salvadora, que lleva continuamente a la política a un ejercicio de asesores económicos: el neoliberalismo. Su tesis fundamental

³ LÓPEZ-VALCÁRCEL, *op. cit.*

⁴ Memorias del Encuentro Trinacional de Laboralistas Democráticos, UNAM, UAM, FAT y AFL-CIO, Junio, 1999, pág. 44

⁵ *Idem.*

reza, simplificando: El mercado es bueno, y las intervenciones estatales son malas.⁶

Los procesos de integración económica de las regiones del mundo tienen diversos grados para lograr homogeneizar las políticas internas de los países miembros, los momentos de cooperación y de integración económica confluyen junto con aspectos sociales de cada país presentándose en diferentes escalas. Estos procesos de integración no son arbitrarios, llevan diferentes escalones y cada uno tiene características diferentes. La división está hecha de la siguiente manera⁷:

En primer lugar, es necesario distinguir el concepto de cooperación⁸ del concepto de integración⁹. La cooperación se refiere a las acciones encaminadas a disminuir la discriminación, mientras que la integración tiene como meta suprimir algunas medidas de discriminación¹⁰. Entendido lo anterior, la división se enuncia así:

a) **Zona de tarifas preferenciales**, la cual afecta a un número limitado de productos, y se caracteriza por una reducción parcial de aranceles en estos productos.

b) **Área o Zona de Libre Comercio (ZLC)** ésta es de interés primordial, pues es aquí en la que se clasificaría el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). Sus características son, que las tarifas entre los países participantes son abolidas, es decir, la abolición de aranceles de todos los productos pero, mantienen sus tarifas propias frente a los países no pertenecientes al área.

c) **Unión Aduanera** la caracteriza la supresión de los aranceles a los

⁶ MARTIN, *op. cit.*, pág. 15

⁷ BALASSA, Bela, Teoría de la Integración Económica, Uteha, México, 1964, pág. 2-13

⁸ Que es el caso del Tratado de Libre Comercio de América del Norte firmado por México, Estados Unidos y Canadá.

⁹ Que es el caso de la Unión Europea.

¹⁰ Esta discriminación se refiere a abolir las unidades económicas pertenecientes a diferentes naciones.

movimientos del mercado dentro de la Unión y agrega la existencia de un arancel externo común, es decir, una política comercial respecto a terceros países que no integran el acuerdo.

d) **Comunidad Económica o Mercado Común** agrega a las características anteriores la libre movilidad de los factores productivos, es decir del capital y del trabajo. Esta etapa es particularmente importante para el presente trabajo, pues es en ésta en la que se encuentra la Unión Europea.

e) **Unión Económica** es la conjugación de las características anteriores, y su rasgo principal es que agrega un cierto grado de armonización de las políticas económicas nacionales, con el objeto de eliminar la discriminación resultante de las disparidades de dichas políticas, a esto se le debe agregar la existencia de una moneda única bajo control de un único Banco Central. Finalmente, la integración económica total presupone la unificación de las políticas monetarias, fiscal y social, además de requerir el establecimiento de una autoridad supranacional, cuyas decisiones sean obligatorias para los Estados miembros. Este es el estadio próximo a alcanzar por la Unión Europea.

Si enmarcamos el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en la anterior división, éste resulta ser, una Zona de Libre Comercio, mientras que la Unión Europea (UE) está en la última etapa de la integración económica, por lo tanto monetaria, fiscal y social, por lo que la UE ha procurado mantener a sus países integrantes dentro de un mismo nivel de vida.

La "globalización" trae con ella circunstancias y consecuencias, algunas de ellas muy satisfactorias, como el hecho de adquirir mercancías que fueron producidas en lugares remotos o enterarnos al momento de situaciones que ocurren al otro lado del mundo, aunque éste sentimiento satisfactorio con el libre comercio no ha tenido éxito en borrar la imagen de la economía global como una amenaza a los estándares de vida de las

personas comunes, en tanto se presenta como un fenómeno devorador de empleo y erosionador de los ingresos¹¹. Por ello, el "término" también ha tenido sus consecuencias catastróficas, como es la desintegración social, y es precisamente esta atribución la que nos obliga a cuestionar si las instituciones que conocemos, continúan siendo efectivas.

El aparato estatal se va aminorando y con éste se reducen los objetivos para lo que fue creado.

Desregulación en vez de control estatal, liberalización del comercio y del tráfico de capitales, así como privatización de las empresas públicas, fueron las armas estratégicas en el arsenal de los gobiernos creyentes en el mercado y en las organizaciones económicas internacionales dirigidas por ellos, el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización Mundial del Comercio (OMC).¹² Han sido los instrumentos con los que inició la guerra de liberalización a favor del capital que perdura hasta hoy.

México también ha adoptado las recomendaciones, que vienen directamente de estos organismos que controlan los contratos de crédito a bajo interés y que sin duda, la ayuda internacional es indispensable para los países que pretenden salir de la crisis. El Fondo Monetario Internacional, el cual para estar en gracia, los países tiene que comprometerse siempre a adoptar draconianos programas de ahorro y a reducir radicalmente su burocracia estatal¹³. La adaptación de la sociedad a los cambios y recomendaciones de organismos externos, provocan la modificación de instituciones que conocimos con fines definidos, el ajuste va siendo "sobre la marcha", y como ha sido siempre la realidad rebasa cualquier proceso legislativo, los cambios cotidianos que la sociedad acepta no necesitan ser permitidos por la Ley.

¹¹ LEE, Thea, Comercio y desigualdad, en Estándares laborales después del TLCAN, Graciela Bensusán, compiladora, Friedrich Ebert Stiftung, Flacso, Plaza y Valdés, México, 1999, pág. 57.

¹² MARTÍN, *op. cit.*, pág. 16.

¹³ *Ibid*, pág. 55.

Para aterrizar el tema es indispensable abordar una serie de conceptos que están íntimamente ligados con el presente trabajo, con el proceso y transformación que ha sufrido el derecho, con el fin de precisar el objeto de estudio.

Los cambios, en lo que fue tradicional en el mundo, hoy se reflejan directamente, en el derecho, en su validez y en las conductas que regula, así lo expresa el Dr. Bouzas en las siguientes frases: Los principios generales del derecho comunes a todos los ordenamientos jurídicos se originan de las constantes axiológicas y de éstos derivan otros, no por mera inferencia, sino en virtud de exigencias de orden práctico a medida que la ciencia jurídica ve recortando de la realidad social e histórica distintas esferas de comportamiento y a las que les corresponden distintos sistemas de normas.

De aquí que hablemos de principios generales del derecho inmediatos y mediatos. Los primeros expresan de manera directa los valores esenciales y connaturales a cualquier forma de convivencia ordenada y los segundos se armonizan con los primeros y representan exigencias jurídicas características de todo un ciclo histórico y traduciendo formas de comprensión que fundamentan el ordenamiento jurídico de cada pueblo. Agregando la pregunta ¿cuál o cuales son los cambios que nos permitan hablar de que se ha cerrado un ciclo histórico el fin del estado de bienestar y el principio del neoliberalismo trastocan las formas de relación social de producción?¹⁴.

2. El Concepto de Derecho tradicionalmente conocido

Resulta pretensioso tratar de definir el "Derecho", pues éste es un sistema de normas y un discurso sobre esas normas (dogmática jurídica y, al menos para algunas concepciones, la teoría del derecho) que tiene su especificidad y autonomía. En segundo lugar, el derecho es también un fenómeno social, que puede ser estudiado

¹⁴ BOUZAS ORTÍZ, José Alfonso, Legislación Laboral para el próximo milenio, tesis para obtener el

como tal.¹⁵ Es importante dejar claro que, el derecho regula la conducta humana, la cual en cada momento histórico tiene una escala de valores diferentes, a veces impuesta y otras buscada, por esto aumenta la dificultad el ofrecer una manifestación universal a un concepto que está íntimamente ligado a cambios internos y externos de la sociedad.

El Derecho se presenta como un conjunto de normas elaboradas por los hombres, bajo el estímulo de determinadas necesidades sentidas en su vida social, y con el propósito de satisfacer esas necesidades en su existencia colectiva, de acuerdo con unos específicos valores (justicia, dignidad de la persona, autonomía y libertad individuales, igualdad, bienestar social, seguridad, etc.).¹⁶

Para otros autores el Derecho es un producto de la historia, no de la razón, que nace de las relaciones sociales, de las necesidades económicas y de las aspiraciones de cada época, de la lucha de las clases en defensa de sus intereses divergentes".¹⁷

Alfonso Bouzas, después de un análisis profundo concluye que:

- El derecho es inherente al hombre en sociedad, por lo tanto uno de los principios más generales del derecho es o tiene que ver con que la vida del hombre en sociedad sólo puede dar mediante la regulación de su conducta, regulación que institucionalmente establecida se encuentra contenida en la norma, en el derecho y cuando ésta no se presenta o se fractura, regulación de la conducta mediante el libre ejercicio del poder de donde también podemos concluir que el derecho es poder institucionalizado, institucionalización que alcanza estabilidad a través del consenso social que logra. En este punto colocamos la soberanía de la ley.

grado de Doctor en derecho, por la UNAM, pág. 103

¹⁵ LÓPEZ AYLLÓN, Sergio, Las transformaciones del Sistema Jurídico, UNAM, México, 1997, pág. 1.

¹⁶ RECASENS SICHES, Luis, Introducción al Estudio del Derecho, décima edición, Porrúa, México, 1993, pág. 26.

- El derecho, en tal virtud, es temporal y espacial y los principios que lo inspiran también lo son.
- El Derecho parte de reconocer la existencia misma de la persona, de reconocer su libertad y su igualdad con lo demás hombres. El sistema requiere de hombres libres y el derecho institucionaliza esa libertad.
- El principio que establece el Estado de Derecho o expresa en términos de Del-Vecchio; los límites a la conducta del hombre en sociedad, son sólo los establecidos en la ley, es lo que le da institucionalidad a la ley y seguridad al gobierno. Perdiéndose este principio estamos frente a una expresión de poder con una efímera vida en la medida en que carece de consenso social.

Podemos decir, que el derecho es un producto de la sociedad, es la regulación de la conducta humana, es un sistema de normas impuestas por el Estado, que están completamente, influenciadas¹⁸ de los diferentes factores.

Los factores son económicos, sociales y políticos, el derecho ha de adaptarse al grado de importancia que la sociedad en ese momento otorgue a cualquier factor, sin embargo, la historia dejó una enseñanza. Existen derechos inherentes al hombre, aquellos que ni el Estado ni la importancia que el factor social, económico o político tengan pueden modificar o ajustar a su conveniencia. Me refiero a los derechos humanos. Los derechos humanos comenzaron su difusión al final de la segunda guerra mundial, después de que el "hombre" aprendió la facilidad con la que puede terminar con vidas humanas. En adelante, la visión será un derecho para el hombre, que garantice su vida y su libertad, hasta en tanto surjan nuevos cambios.

El derecho también se adapta a los cambios, aunque formalmente con una dinámica

¹⁷ PRADO, José Juan, Nociones y elementos conceptuales para la introducción al conocimiento del Derecho, Buenos Aires, Argentina, 1989, pág. 16.

¹⁸ Con el único fin de integrarse y armonizar el derecho "en general".

más lenta, sin duda se ajusta a la globalización. De acuerdo con esta idea, podríamos únicamente decir que el fenómeno de la globalización del derecho no se producirá únicamente por la existencia de un derecho uniforme o armonizado para todo el planeta (lo que, según hemos visto, realmente no ha ocurrido), sino siempre que un orden jurídico, supranacional o nacional, se constituya precisamente en vista de la existencia de una sociedad mundial.¹⁹

De esta manera, por ejemplo, el TLCAN si bien se trata de un acuerdo entre tres países y sujeto a la soberanía de cada uno de los firmantes, forma parte del fenómeno de la globalización del derecho en la medida en que responde a aspectos económicos específicos de la sociedad mundial, por ello, tampoco puede dejar de reconocerse su inserción en el régimen más amplio del comercio mundial.²⁰

Como un experimento singular de la adaptación del derecho a la globalización y a la época neoliberal en la que vivimos, ACLAN y el TLCAN, comparten los mismos objetivos, expresados en el preámbulo de cada texto:

... "proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores".

... "Deseando avanzar en sus respectivos compromisos internacionales y fortalecer su cooperación en asuntos laborales".

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

Dos tratados internacionales de esencia diametralmente diferente pues cada uno crea sus reglas y sus instituciones, uno enfocado a objetivos comerciales y el otro con

¹⁹ LÓPEZ AYLLÓN, *op. cit.*, pág. 73.

²⁰ *Idem.*

objetivos sociales (los cuales no son muy claros) tienen un punto en común y es el punto central que los activa, "su objetivo".

3. El Derecho del Trabajo

El Dr. Néstor de Buen, en su libro Derecho del Trabajo, define el concepto de la siguiente forma: el derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social. Agrega que el concepto incluye los principios y las instituciones y que el concepto de "norma" va más allá del proceso legislativo. Señala que aquéllas traspasan la simple relación laboral y que dan nacimiento a otra clase de relaciones como la de los trabajadores entre sí; se comprende que al ser el trabajo libre es lo opuesto al trabajo forzoso, el cual además, está prohibido en México, que será subordinado y personal pues no se puede prestar a través de un tercero y, será a cambio de un salario.

Continúa señalando respecto al equilibrio que, implica la idea de que, mediante las limitaciones que se establecen a los derechos de los empleadores, se disminuya el grave diferencial social que los separa de los trabajadores, para alcanzar la armonía. No se trata, insistimos, en colocar a las partes en igual condición frente al Estado. En otras palabras, equilibrio no equivale a imparcialidad del Estado. Añade que la razón de ser del derecho del trabajo es elevar el nivel de vida de los trabajadores y esto lo equipara a la justicia social.

Respecto al equilibrio entre factores, el derecho español define al derecho del trabajo como: La disparidad normativa se asienta sobre la desigualdad originaria entre trabajador y empresario que tiene su fundamento no sólo en la distinta condición

económica de ambos sujetos, sino en su respectiva posición en la propia y especial relación jurídica que los vincula, que es de dependencia o subordinación de uno respecto del otro (...) ²¹.

El legislador, al regular las relaciones de trabajo, contempla necesariamente categorías y no individuos concretos y, constatando la desigualdad socio-económica del trabajador respecto del empresario, pretende reducirla mediante el adecuado establecimiento de medidas igualatorias. De todo ello deriva el específico carácter del Derecho laboral, en virtud del cual, mediante la transformación de reglas indeterminadas que aparecen indudablemente ligadas a los principios de libertad e igualdad de las partes sobre las que se basa el derecho de contratos, se constituye como un ordenamiento compensador e igualador en orden a la corrección, al menos parcialmente, de las desigualdades fundamentales. ²²

El derecho del trabajo tiene como objeto el nivelar la ventaja natural que tiene los empleadores sobre los trabajadores, mediante normas que se abarquen todas las relaciones que surjan como causa de esta relación, la cual para existir, debe ser personal, subordinada y sujeta a un salario.

A pesar de esta ventaja natural fue hasta el siglo XX cuando los primeros instrumentos jurídicos se materializaron en diferentes países.

En México fue Ricardo Flores Magón, quien publicó el Programa del Partido Liberal, en favor de una legislación del trabajo. En éste están señalados los derechos que deberían gozar los obreros y los campesinos para dignificar sus vidas. Pero el derecho mexicano del trabajo es obra de la revolución constitucionalista. ²³ Su esfuerzo obtuvo frutos en el artículo 123, en la Constitución Mexicana de 1917. Con este antecedente y

²¹ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y Manuel Álvarez de la Rosa, Derecho del Trabajo, sexta edición, Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., España, 1998, pág. 53.

²² *Ibid.* Pág. 51.

²³ **Mexicano: ésta es tu Constitución**, comentada por Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero, novena edición, Miguel Angel Porrúa, México, Julio, 1994, pág. 357.

otras importantes luchas se consumó el esfuerzo en un artículo constitucional.

El 8 de agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes la jornada de nueve horas diarias, el descanso semanal y la prohibición de disminuir los salarios. El 15 de septiembre de 1914, en San Luis Potosí, el 19 de septiembre del mismo año, en Tabasco y en Jalisco en octubre se reglamentó el salario mínimo, la jornada de trabajo, trabajo de los menores, entre otros rubros. El mismo mes, en Veracruz, fue expedida la Ley del Trabajo del Estado y aconteció lo mismo en el Estado de Yucatán en 1915.

En 1917, quedó listo el artículo 123 constitucional. El debate del 123 comenzó en 1916, teniendo como antecedente el artículo 5° del Proyecto de Constitución de Venustiano Carranza, el proyecto fue leído en enero de 1917, cuyo texto abarcó diversos rubros con unas cuantas novedades como el desconocimiento de las tiendas de raya, "...trampa inexorable en la que eran acogidos los trabajadores, perdiendo no sólo el fruto que les pertenecía por el sudor de su frente, sino hasta su libertad y sus derechos políticos y civiles"²⁴. Los temas incluidos fueron: la jornada de trabajo era de 8 horas, la jornada nocturna quedó prohibida para menores de 16 años y para mujeres, los mayores de 12 y menores de 16 tendrán una jornada de 6 horas, un día de descanso por cada 6 de trabajo, las mujeres tendrán 3 meses antes del parto, no harán trabajos pesados y un mes después del parto descansarán disfrutando de su salario. El salario mínimo será el que se considere normal para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia, a trabajo igual salario igual.

Por lo que hace a la seguridad e higiene en el trabajo destaca: El patrono quedó obligado a observar, en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.²⁵ Con respecto a las huelgas, las fracciones XVI y XVII

²⁴ Derechos del Pueblo Mexicano, artículo 123, tomo XII, Congreso de la Unión, México pág. 624.

²⁵ *Ibid.* pág. 626.

reconocen el derecho de trabajadores y patronos a coaligarse para la defensa de sus derechos, por lo tanto, las leyes reconocerán su derecho a la huelga y al paro.

Destaca que desde entonces, estaba prevista la protección especial a condiciones laborales, la fracción XXVII, consagró diversos derechos de los que sobresale que será nulo, lo siguiente: una jornada inhumana, un salario no remunerador, las que conlleven obligación de comprar en tiendas o lugares determinados, las que permitan retener el monto del salario por concepto de multa, las que constituyan renuncia de los obreros a indemnizaciones a las que tienen derecho y cualquier renuncia por parte de los obreros a derechos consagrados en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. Finalmente, el 123, también consagró el derecho de los trabajadores al reparto de utilidades.

Pronto comenzaron las reformas y adiciones al original 123, una de las más importantes fue la de 1960. la cual dio origen al apartado B de dicho artículo. El nuevo apartado estuvo previsto para regular las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, en general se refiere a las relaciones laborales de los empleados del gobierno. Hubo otras reformas importantes, como la que prohíbe el trabajo a menores de catorce años, el establecimiento de salarios mínimos profesionales y por zonas económicas, y en 1972 la creación del Fondo Nacional de la Vivienda, el cual dio origen a la seguridad social habitacional²⁶.

En 1982 tuvo lugar otra importante reforma, en el apartado B, en la fracción XIII bis, por medio de la cual incorporan a los trabajadores bancarios a dicha fracción, posteriormente en 1990, la fracción XXXI del A fue reformada en el sentido de incluir en éste los servicios de la banca y crédito; fue reformado el apartado B fracción XIII bis para conservar exclusivamente respecto de las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano, la condición de trabajadores del régimen burocrático.

Tales reformas han llevado a atomizar las relaciones laborales en leyes que regulan en conceptos cortos y vagos los derechos laborales, dejando en estado de indefensión a trabajadores por encontrarse en una situación de excepción²⁷.

El artículo 123 vigente comprende dos partes: el apartado A, el cual reglamenta las relaciones laborales entre trabajadores y patrones, mientras que el apartado B se refiere a las relaciones laborales cuando se establecen entre los poderes de la Unión o el gobierno del Distrito Federal y los servidores públicos. La ley reglamentaria del apartado A es principalmente la Ley Federal del Trabajo; la del B, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, ésta con sus respectivas excepciones dispersas en diversas leyes.

4. La Norma Constitucional y su función internacional.

El primer intento para que el derecho del trabajo fuera un derecho de los hombres cualquiera que sea el lugar en donde se encuentren, su nacionalidad, su raza, su credo o su doctrina política, un derecho idéntico a los viejos derechos del hombre²⁸ tuvo lugar con la fundación de la Organización Internacional del Trabajo en el seno del Tratado de Versalles el 28 de junio de 1919.

En este contexto internacional vale la pena establecer el lugar que ocupa la Ley Constitucional Mexicana frente a los tratados internacionales. El artículo 133 de la Carta Magna establece:

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

²⁶ DE BUEN, Néstor, **Derecho del Trabajo**, tomo I, undécima edición, Porrúa, México, 1998, pág. 357.

²⁷ Ver, BOUZAS ORTIZ, José Alfonso, *op. cit.*

²⁸ DE LA CUEVA Mario, citado por Bouzas Ortiz, *op. cit.*, pág. 107.

con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión.

Intentar resolver el problema de jerarquía entre la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los Tratados Internacionales es un capítulo aparte; sin embargo no dejaré pasar los algunos conceptos.

En efecto, transformado en constituyente el poder del pueblo soberano, en tanto órgano creador, manifiesta su voluntad de organizarse política y socialmente en tal o cual sentido, dando así nacimiento²⁹ a la Constitución del país en cuestión.

Las leyes que expide el Congreso de la Unión son elaboradas, interpretadas, modificadas y abrogadas, siguiendo un mismo procedimiento. Todas las normas que emana materialmente de la norma fundamental es derecho constitucional, son la rama central y más alta del trono que sirve de sustento a todo orden jurídico³⁰. Si la Constitución es la suma de los principios políticos y jurídicos fundamentales que rigen y que son vividos por la comunidad, entonces, es por su naturaleza un ordenamiento supremo, de tal manera que cualquier principio nuevo que entre en contradicción con aquéllos, o contradiga el estilo de vida política y jurídica de los hombres o produzca su modificación, pero si esto es lo que ocurre, el nuevo principio se eleva automáticamente al rango de lo fundamental. Por otra parte, de la supremacía material puede decirse que es la consecuencia obligada del hecho de que la Constitución es la expresión originaria de la soberanía del pueblo, por lo que ninguna autoridad puede colocarse encima de ella.³¹

En este sentido, que la soberanía es aún un eje que articula el discurso entre naciones. La realidad nos obliga a admitir que su formulación tradicional resulta insostenible; la

²⁹ SAYEG HELÚ, Jorge, El constitucionalismo mexicano, Porrúa, México, 1987, pág. 701.

³⁰ DE LA CUEVA, Mario, Teoría de la Constitución, cuarta edición, Porrúa, México, 1990, pág. 113 y 114.

evidencia empírica se acumula en el sentido de que muchas de las decisiones fundamentales escapan a esa potestad única. Al mismo tiempo, el mundo difícilmente podría funcionar sin este concepto, que resulta un "artificio imprescindible para la convivencia internacional."³²

Actualmente los Estados interactúan en un plano eminentemente internacional, al que no pretenden escapar, van adquiriendo obligaciones globales que están relacionadas con los procesos de transformación que vivimos. La soberanía continúa siendo el poder supremo de mando; sin embargo, la autonomía del Estado moderno no puede ser igualada o confundida con el concepto tradicional de soberanía.

Siendo que un tratado internacional es: todo acuerdo concluido entre dos o más sujetos de Derecho Internacional. Hablamos de sujetos y no de Estados, con el fin de incluir a las organizaciones internacionales.³³

Y confirma el hecho de que el Derecho Internacional y el Derecho Interno están completamente intercomunicados, toda vez que un Estado no puede ordenar su sistema jurídico interno sin tener en cuenta y respetar las normas jurídicas internacionales.

La convivencia internacional lleva a los Estados a celebrar tratados con diferentes fines, aunque predominan los de fines económicos, para consolidar los esfuerzos por conseguir mercados integrados y uniformidad en el trato de personas, bienes y servicios.

Para México, parte de las consolidaciones sociales han sido los 68 convenios ratificados de la Organización Internacional del Trabajo. Ratificaciones que traen mayores beneficios a los trabajadores. Por otro lado, y motivo del presente trabajo, la

³¹ *Ibid*, pág. 291.

³² LÓPEZ AYLLÓN, *op. cit.*, pág. 53.

³³ SEARA VÁZQUEZ, Modesto, Derecho Internacional Público, decimoquinta edición, Porrúa, México,

ratificación del ACLAN

En este contexto el concepto de soberanía tradicionalmente conocido se adecua a los cambios para dar paso a una nueva convivencia internacional. A principios de siglo, Estado era el titular de la soberanía el del ejercicio jurídico del poder soberano³⁴.

La evolución de la soberanía colocó al Estado como el principal actor, el titular del poder soberano sin embargo, hoy, aunque el Estado continúa siendo el principal punto de referencia, el concepto tradicionalmente conocido, está en jaque. Los Estados nacionales son aún instituciones económicas y políticas dominantes, pero sus funciones no pueden ser entendidas únicamente en términos de las relaciones con las sociedades o las economías nacionales. Los Estados han adquirido funciones globales y están íntegramente relacionados con los procesos de transnacionalización de la producción y las finanzas. Las acciones de los Estados nacionales no son reducibles a los intereses y prioridades de una voluntad soberana, coherente y autocontenida. La autonomía limitada que caracteriza al Estado moderno no debe ser igualada o confundida con el concepto tradicional de soberanía, entendido como el poder supremo de mando³⁵.

El fenómeno de la globalización nos presenta un mundo con fronteras casi desdibujadas, la necesidad de interactuar de organismos nacionales e internacionales, la aparición de fenómenos sociales, económicos y políticos hasta ahora desconocidos, han traído consigo nuevas necesidades y, por lo tanto, la obligación de cubrirlas.

Una parte de estos fenómenos nuevos es la mundialización de las relaciones laborales, la exigencia de los trabajadores del mundo de proteger sus derechos-laborales frente a capitales que entran y salen del país en el que trabajan, sin que ellos puedan exigir el

pág. 59.

³⁴ TENA RAMÍREZ, Felipe, Derecho Constitucional Mexicano, vigesimasexta edición, Porrúa, México, 1992, pág. 7.

³⁵ LÓPEZ AYLLÓN, *op cit.*, pág. 53.

cumplimiento de sus derechos.

5. La Internacionalización del Derecho del Trabajo.

Los inicios para unir los tratados comerciales y los derechos de los trabajadores fue la propuesta Alemana, cuando Bismarck promulgó la primera prohibición para exportar productos hechos por prisioneros posteriormente, en 1919, con el estallamiento de la Revolución Bolchevique.

A mediados de la Revolución Mexicana, la Organización Internacional del Trabajo fue fundada. Y ésta fue el primer esfuerzo internacional para nivelar las condiciones de trabajo de los trabajadores del mundo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT en adelante) nació como consecuencia de lo acordado en la Parte XIII del Tratado de Versalles y especialmente en el artículo 23 cuyo texto es el siguiente: "Con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad, o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad: a) Se esforzarán en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como a todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales".³⁶

5.1 La Organización Internacional del Trabajo

³⁶ DE BUEN, *op. cit.*, pág. 433.

La OIT se estableció como medio para lograr bases normativas de las relaciones laborales, para sus estados miembros, con el fin de alcanzar la justicia social.

En el seno de la Sociedad de la Naciones la Organización Internacional del Trabajo con el Tratado de Versalles el 28 de junio de 1919, fueron establecidas las razones que en el preámbulo de la parte XII de indicado Tratado señalan:

- La Sociedad de Naciones tiene por objeto la paz universal, pero tal paz puede únicamente basarse en la justicia social.
- Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican, para gran número de personas, la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía universales, por lo que es urgente mejorar las condiciones de trabajo.
- La negativa a adoptar por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida.³⁷

Sin embargo, la noción clave de su fundación, era la propia internacionalización de los presupuestos socioeconómicos de la prestación del trabajo por cuenta ajena, cuyo núcleo de intereses no quedaba enmarcado en esferas particulares de lugar o tiempo. Se desprendía de ello, paralelamente, que la legislación obrera nacional no habría de ser eficaz hasta que no consiguiese una dimensión verdaderamente internacional.³⁸

La misión de la OIT es de mejorar las condiciones de trabajo que por el grado de

³⁷ BOUZAS ORTÍZ, *op. cit.*, pág. 111.

³⁸ PALOMEQUE, *op. cit.*, pág. 291.

injusticia, miseria y privaciones que entrañan para gran número de personas, constituyen una amenaza para la paz y la armonía universales; y considerando que es urgente mejorara dichas condiciones...³⁹

El punto medular de la OIT es la preocupación que es para todos los habitantes del mundo un principio del derecho, "el trabajo no es una mercancía", la necesidad de solidarizarse internacionalmente para alcanzar un progreso continuo y proteger el trabajo, la libertad de expresión y la libertad de asociación. Así quedó expresado en la Constitución del órgano:

Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adopta, el día diez de mayo de 1944, la presente Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros.

La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:

- a) el trabajo no es una mercancía;
- b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;

³⁹ Preámbulo de la Constitución de la OIT, disponible en la página de la OIT: <http://www.ilo.org>

d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.⁴⁰

La composición y estructura de la OIT es el tripartismo representando al gobierno, al empleador y al trabajador. La razón de ser de la representación tripartita, verdadera peculiaridad de la OIT en el concierto de las organizaciones internacionales, radicaba, en 1919, en el deseo de los gobiernos de reconocer los esfuerzos realizados por el movimiento obrero y sindical a favor de una legislación internacional del trabajo, así como en el propio interés de los trabajadores por participar en dicha obra legislativa, de la que no debían quedar excluidos los empresarios, sujetos a importantes responsabilidades del orden social.⁴¹

La OIT está integrada por 3 órganos medulares y permanentes (artículo 2 de la Constitución de la Organización).

1- **La Conferencia General**, es el órgano rector de la OIT, y según el artículo 3, fracción I, de su constitución, "La Conferencia General de los representantes de los Miembros se celebrará cada vez que sea necesario y, por lo menos, una vez al año; se compondrá de cuatro representantes de cada uno de los Miembros, dos de los cuales serán delegados del gobierno y los otros dos representarán, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores de cada uno de los Miembros"; establece normas internacionales de trabajo y controla su aplicación; adopta resoluciones que

⁴⁰ Anexo a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, disponible en la página de la OIT, *op. cit.*

⁴¹ PALOMEQUE, *op. cit.*, pág. 292.

señalan pautas a la política general y las actividades futuras de la OIT; decide la admisión de nuevos Estado Miembros, y ofrece un foro mundial donde debatir problemas sociales y laborales. Cada Delegación Nacional a la Conferencia está compuesta por dos delegados gubernamentales, un delegado de los empleadores y uno de los trabajadores, acompañados, según sea necesario, por consejeros técnicos. Los delegados de los empleadores y de los trabajadores tienen voz y voto propios; pueden no estar de acuerdo con sus gobiernos o entre sí.⁴²

2- El Consejo de Administración, es el órgano ejecutivo de la Organización y es el encargado de nombrar al Director General. El artículo 7 de su Constitución, describe la forma en la que debe estar integrado. El Consejo de Administración se conforma, para un mejor funcionamiento, de seis comisiones y comités.

- I. Comité de Libertad Sindical;
- II. Comisión de programa, presupuesto y administración;
- III. Comisión de cuestiones jurídicas y normas internacionales de Trabajo;
- IV. Comisión de empleo y Política Social;
- V. Comisión de reuniones sectoriales y técnicas y cuestiones afines; y
- VI. Comisión de Cooperación Técnica.

⁴² Las Normas Internacionales del Trabajo, Manual de educación obrera, Oficina Internacional del Trabajo de la OIT, Francia, 1998, pág. 10.

El Consejo, al igual que la Conferencia, es tripartito. En la actualidad está integrado por 56 personas: 28 representantes de los gobiernos, 14 de los trabajadores y 14 de los empleadores. De los 28 puestos gubernamentales, 10 corresponden a los Estados de mayor importancia industrial. Los 18 restantes miembros gubernamentales adjuntos, son elegidos por los delegados gubernamentales de la Conferencia (aparte los de mayor importancia industrial), quienes eligen asimismo los miembros gubernamentales adjuntos para integrar el consejo. Los delegados de los trabajadores y de los empleadores a la conferencia, cada grupo por su lado, eligen 14 miembros titulares y 14 miembros adjuntos.⁴³

3- **La Oficina Internacional del Trabajo**, bajo la dirección del Consejo de Administración. La Oficina Internacional del trabajo, con sede en Ginebra, es la secretaría permanente de la OIT. Prepara los documentos e informes que constituyen el material básico indispensable para las conferencias y reuniones especializadas de la Organización; desempeña las funciones de secretaría en tales oportunidades: busca y contrata expertos en cooperación técnica y orienta la ejecución de los consiguientes programas en el mundo entero; despliega actividades de investigación y educación; recopila informaciones y estadísticas de todo el mundo sobre la totalidad de los temas relativos a la esfera laboral; reúne y elabora documentación con datos y estadísticas propios; lleva a cabo estudios, investigaciones, encuestas y análisis que más tarde da a conocer; publica una amplia gama de obras y revistas especializadas referentes a problemas laborales y sociales, y presta su asistencia a los servicios de los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La OIT posee una red de oficinas regionales repartidas en todo el mundo⁴⁴.

⁴³ *Ibid.*, pág. 12

⁴⁴ *Ibid.*, pág. 13

5.2 Actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo.

Para tener oportunidad e materializar la "justicia" mundial, plasmada en la Constitución de la OIT, es necesaria la producción de **NORMAS**⁴⁵, esta actividad se vierte en la elaboración de **NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO (NIT)**.

Las NIT tienen ciertas características, las cuales son:

a) **Internacionales**, pues son adoptadas por delegados de diversos países, cuya consecuencia es que son aplicadas en la orientación de la acción nacional de éstos.

b) **Flexibles**, pues deben adaptarse en función de los niveles de desarrollo, condiciones y practicas de los Estados Miembros.

En este rubro, es necesario remarcar que los principios de libertad y derechos humanos fundamentales son inflexibles.

c) **Viables**, concepto, íntimamente, relacionado con que la norma sea real para tener la capacidad de implementarla en el país miembro.

d) **Adaptable**, ninguna NIT es fija e inamovible, igual que el cambio en el mundo actual, las Normas deben ser revisadas constantemente.

e) **Normas mínimas**, frente al temor de que los convenios o recomendaciones puedan contener disposiciones tan avanzadas o exigentes que sería difícil garantizar su cumplimiento por los estados, la OIT se preocupa de garantizar el carácter de un mínimo común fundamental a dichos instrumentos, lo cual permite a los legisladores nacionales adaptar sus

sistemas legales a las obligaciones asumidas.⁴⁶

f) **Inadmisibilidad de reservas**, como su nombre lo dice, estos Convenios después de ser ratificados, no pueden estar condicionados por los ratificantes a su completo cumplimiento.

Cada NIT es una serie de lineamientos y pautas preparadas para todos los Estados Miembros⁴⁷ de la Organización, en la cual se definen lineamiento y pautas mínimas de relacionamiento social para regular el mundo del trabajo.⁴⁸ La expresión de las normas internacionales del trabajo son: los convenios, las recomendaciones y las resoluciones.

1. Cuando la Conferencia se pronuncie a favor de la adopción de proposiciones relativas a una cuestión del orden del día, tendrá que determinar si dichas proposiciones han de revestir la forma a) de un convenio internacional, o b) de una recomendación, si la cuestión tratada, o uno de sus aspectos, no se presentare en ese momento para la adopción de un convenio.⁴⁹

5.2.1 Convenios Internacionales de Trabajo

Un convenio internacional del trabajo es un tratado internacional, el cual tiene carácter multilateral; en esencia éste contiene normas mínimas que los Estados Miembros deben observar en sus legislaciones nacionales. Para su exigibilidad, es necesario, que el Convenio sea ratificado.

⁴⁵ Entendidas en su concepto clásico como bilaterales, heterónomas, externas, coercibles y coactivas.

⁴⁶ MARCOS – SÁNCHEZ, José, **Manual para la defensa de la Libertad Sindical**, disponible en <http://www.ilolim.org.pe/sindi/manual/index.htm>

⁴⁷ Aunque en muchos casos, también alcanza aquellos que no lo son.

⁴⁸ Idem.

⁴⁹ Artículo 19, fracción I de la Constitución de la OIT, *op. cit.*

El Convenio es remitido a los Estados miembros, una vez aprobado, para su ratificación. El plazo para someterlo será de un año. En caso de que el Estado Miembro no lo ratifique dentro de este plazo, contrae la obligación de reportar a la Organización los motivos de su atraso.

Si el Estado Miembro ratifica el Convenio contrae una doble obligación:

a) cumplir y aplicar las disposiciones del convenio, en los términos de su ratificación; y

b) aceptar la supervisión y control internacional que vele por su vigencia, por parte de la propia OIT.

5.2.2 Recomendaciones

Son simples propuestas que la Organización hace al Estado Miembro, carece de poder vinculativo. Una recomendación contiene pautas para orientar la política nacional del país.

La diferencia entre un Convenio y una recomendación es la razón esencial por la cual los delegados de los trabajadores ante la Conferencia Internacional del Trabajo insisten a menudo para que se adopte un convenio, mientras que los delegados de los empleadores están más a favor de una recomendación.⁵⁰

5.2.3 Protocolos

vinculante, si representaron un significativo compromiso moral.⁵³

En la actualidad podemos decir, que la fuente de todos los derechos humanos es la dignidad humana. "Partiendo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos podría afirmarse que en términos genéricos los derechos humanos son aquellos que permiten o deben hacer posible una vida racional entre las personas. Esta forma de vida (...) supone la satisfacción de las necesidades humanas básicas"⁵⁴. Los Derechos Humanos constituyen una suerte de conciencia moral de la humanidad y en consecuencia, no pueden ser abolidos válidamente por los estados en sus legislaciones internas"⁵⁵. José Castan Tobeñas, los define "como aquellos derechos fundamentales de la persona humana –considerándolos tanto en su aspecto individual como comunitario- que corresponden a ésta por razón de su propia naturaleza (su esencia, a un mismo tiempo, corpórea, espiritual y social), y que debe ser reconocidos y respetados por todo poder y autoridad y toda norma jurídica positiva, cediendo, no obstante, en su ejercicio ante las exigencias del bien común". Como una visión general, los derechos humanos, son las mínimas exigencias que hombres y mujeres del mundo deben hacer que se cumplan, frente al Estado, pues la razón de ser de éste, es garantizar el bien común, con el fin de mejorar la condición humana. Es por esto, que los Derechos Humanos tienen las siguientes características:

Son *inherentes* pues sólo son para humanos y nacemos con ellos.

Son *universales* pues son para todo el género humano, traspasando el tiempo y el espacio.

Son *absolutos* porque su respeto se puede reclamar indistintamente a cualquier persona o autoridad.

⁵³ FIX-ZAMUDIO, Héctor y Salvador Valencia Carmona, Derecho Constitucional Mexicano y Comparado, Porrúa, México, 1999, pág. 411.

⁵⁴ MARCOS - SANCHÉZ, *op. cit.*

⁵⁵ HERRERA, Carmen, Derechos Humanos Laborales, Centro de Derechos Humanos Miguel Agustín Pro Juárez, A.C., México, 1998, pág. 19.

Un protocolo es un instrumento simple y flexible que se utiliza para la revisión parcial de un convenio, permitiendo modificar parcialmente uno o varios de sus artículos. Resulta especialmente útil cuando se desea mantener intacto un convenio base, cuyas ratificaciones siguen en vigor (la ratificación del protocolo no conlleva la denuncia del convenio) por lo que pueden recibirse nuevas ratificaciones, paralelamente al hecho de haberse introducido modificaciones o completado ciertas disposiciones sobre determinados puntos.⁵¹

5.2.4 Resoluciones

Expresan simplemente la opinión o criterio de la Organización sobre determinadas materias. Carecen por ello de obligatoriedad y suelen ser meras anticipaciones de futuros Convenios o Recomendaciones.⁵²

6. Los Derechos Humanos Laborales

La internacionalización de los derechos del hombre, que sigue a la Segunda Guerra Mundial, ha logrado penetrar las más férreas barreras nacionales. Aunque en el preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas de 1945, ya se aludía a los derechos humanos, sin embargo el movimiento despegó, con un firme impulso, con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de París y la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de Bogotá, proclamadas en diciembre y mayo de 1948 respectivamente, dichos documentos aunque no tuvieron un carácter

⁵⁰ *Las Normas Internacionales del Trabajo. op. cit.*, pág. 42.

⁵¹ *MARCOS – SANCHEZ, op. cit.*

⁵² *PALOMEQUE, op. cit.*, pág. 297.

Son *inalienables* pues son parte de la esencia humana y por ello son irrenunciables.

Son *inviolables* pues nadie puede actuar legítimamente contra ellos.

Son *imprescriptibles* porque no se pierden con el transcurso del tiempo.

Son *indisolubles* porque forman un conjunto inseparable de derechos y cada uno debe ser ejercido en su contenido esencial.

Son *indivisibles* pues no tienen jerarquía entre sí.

Son *irreversibles* pues por estar reconocidos quedan irrevocablemente integrados a la categoría de derecho humano.

Son *progresivos* pues como lo he venido sosteniendo. Los valores de la sociedad están en constante cambio o lo que es válido para unos no lo es para otros, entonces es posible, que según las necesidades de la humanidad, lo que no era necesario reconocer como un derecho humano, puede ser que lo sea. Así lo sostuvo el Secretario General de Naciones Unidas, Boutros Boutros-Ghali, en la Conferencia de Viena: "...Como proceso de síntesis, los derechos humanos, son por su misma naturaleza, derechos en evolución".

Los Derechos Humanos, igual que otros derechos, han cobrado su importancia en ciertos momentos históricos, han tenido una evolución, que sólo para efectos didácticos expongo de la siguiente manera:

6.1 Evolución de los Derechos Humanos⁵⁶

Primera Generación Derechos Civiles y Políticos	Segunda Generación Económicos, Sociales y Culturales.	Tercera Generación Derechos de los Pueblos o de la Solidaridad
<ul style="list-style-type: none"> ♦ A la vida ♦ A la integración Física y moral ♦ A la libertad personal ♦ A la libertad de movimiento o de libre tránsito ♦ A la igualdad ante la ley ♦ A la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión ♦ A la libertad de opinión, expresión y prensa ♦ De residencia y de inviolabilidad del domicilio ♦ A la libertad de reunión ♦ A la Libertad de Asociación ♦ A la seguridad jurídica y garantías de debido proceso ♦ A la nacionalidad ♦ A participar en la dirección de asuntos políticos ♦ A elegir y ser elegido en cargos públicos ♦ A formar un partido o afiliarse a alguno ♦ A la autodeterminación 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ A constituir familia ♦ A la alimentación ♦ A la salud ♦ A la vivienda ♦ A la educación a lo largo de la vida ♦ <i>Al trabajo</i> ♦ <i>A un salario justo y equitativo</i> ♦ <i>Al descanso</i> ♦ <i>A la libertad sindical</i> ♦ <i>A la negociación colectiva</i> ♦ <i>A la huelga</i> ♦ <i>A la seguridad social</i> ♦ A la propiedad ♦ A la seguridad económica ♦ A participar en la vida cultural del país ♦ A gozar de los beneficios de la ciencia ♦ A la investigación científica, literaria y artística 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ A beneficiarse del patrimonio común de la humanidad ♦ A la paz ♦ Al desarrollo aun medio ambiente sano

⁵⁶ Tomado de HERRERA y MARCOS – SÁNCHEZ, *op. cit.*

de los pueblos		
----------------	--	--

1ª. Generación	2ª. Generación	3ª. Generación
----------------	----------------	----------------

CONTEXTO HISTÓRICO DE SU RECONOCIMIENTO

<ul style="list-style-type: none"> ♦ La burguesía cuestiona la nobleza ♦ Surgimiento y desarrollo del capitalismo ♦ Liberalismo e individualismo ♦ Revolución francesa (1789) ♦ Independencia de Estados Unidos 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Los obreros cuestionan en forma más profunda la viabilidad de sus derechos. ♦ Socialismo, justicia social y bienestar común. ♦ Revolución Rusa (1917) ♦ Revolución Mexicana (1910) 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Consolidación de los bloques, socialismo y capitalismo (Guerra Fría). ♦ Armamentismo, surgimiento de movimientos de Liberación Nacional. ♦ Internacionalización de los conflictos y problemas. ♦ La solidaridad y la supervivencia de la humanidad.
--	---	--

INSTRUMENTOS JURIDICOS

<ul style="list-style-type: none"> ♦ Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano 1789 (Francia) ♦ Declaración de Independencia de los Estados Unidos (1776) ♦ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966). 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Declaración del Pueblo Trabajador y Explotado (1917) ♦ Pacto Internacional de Derechos Sociales y Culturales ♦ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Declaración Universal de los derechos del pueblo (Argel-1976) ♦ Carta de los Deberes y Derechos de los Estados (1976)
---	---	--

Las tres generaciones de los Derechos Humanos, destacan por la importancia que otorgan a ciertos derechos, dependiendo del momento histórico que se vive.

La primera generación, conquistada a finales del siglo XVIII, fundamenta el respeto de éstos por parte del Estado en una actitud pasiva. La segunda generación, ganada a principios del siglo XX, establece la participación activa y positiva del Estado, a fin de establecer las necesidades socioeconómicas de la población. La tercera generación, la más ambiciosa, fue ganada a mediados del siglo XX, se refiere a la preservación de la vida humana, de los recursos naturales, del equilibrio ecológico, de las culturas, etc⁵⁷. Éstos requieren la participación activa y positiva del Estado y de la sociedad.

El reconocimiento de los derechos humanos laborales comenzó a principios del siglo XX, como la respuesta a la posibilidad de crear y respetar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todo aquel asalariado. Tal reconocimiento coincidió con la el establecimiento de la OIT y con Revolución Mexicana; posteriormente con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La necesidad de crear organismos nacionales e internacionales por medio de los cuales los trabajadores cuenten con instrumentos efectivos para lograr el respeto y fomento de sus derechos.

Una definición de derechos humanos laborales es que: Son los que se orienta a posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de los trabajadores/ras para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica.⁵⁸

Los Derechos Humanos Laborales son las garantías mínimas de los trabajadores y trabajadoras del mundo, que les permite emprender y continuar una vida digna, creativa y libre, con un trabajo que los introduzca en una sociedad en la que puedan ser participativos.

Son sinónimos de los Derechos Humanos Laborales los conceptos de: cláusula social,

⁵⁷ HERRERA, *op. cit.*, pág. 13

la cual expondré posteriormente, el de Derechos Internacionalmente Reconocidos a los Trabajadores (*International Recognized Workers Rights*) y Normas Laborales Internacional Mínimas (*Minimun Internacional Labour Standars*). También se ha propuesto la de Compromisos sociales recíprocos⁵⁹.

Para hacer obligatoria la Declaración Universal, el 16 de diciembre de 1966, se adoptaron y abrieron a ratificación tres documentos: el Pacto Internacional de derechos Económicos, Sociales y culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Protocolo Facultativo de este último; tales instrumentos entraron en vigor en 1976. Por lo que se refiere a la a la Declaración Americana se le otorgó fuerza jurídica a través del Pacto de San José, firmado el 22 de noviembre de 1969 y entró en vigor el 28 de julio de 1978.⁶⁰

Debido a la internacionalización y regionalización de los derechos humanos, todas las naciones se han pronunciado categóricamente en su favor. En el mismo sentido, han quedado plasmados en estos documentos internacionales los derechos humanos laborales. Lo mismo, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en específico en el artículo 123 y en sus leyes reglamentarias.

El siguiente cuadro comparativo es sólo una breve enunciación de la forma en que el Derecho del Trabajo, ha sido siempre considerado, como parte integrante de los derechos humanos.

⁵⁸ MARCOS- SÁNCHEZ , *op. cit.*

⁵⁹ LAAT ECHEVERRÍA, Bernardo van der, La cláusula social y el comercio internacional: panorama actual, en Memorias del noveno Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, coordinador Néstor de Buen Lozano, Academia Iberoamericano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México, 1996, pág. 62.

⁶⁰ FIX-ZAMUNDIO, *op. cit.*, pág. 411.

6.2 Fundamentación Jurídica de los Derechos Humanos Laborales⁶¹

DERECHOS HUMANOS LABORALES	CONSTITUCIÓN POLÍTICA MEXICANA	CONVENCIÓN SOBRE DERECHOS DE LOS NIÑOS	NÚMERO DE CONVENIO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER	LEY FEDERAL DEL TRABAJO	LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS	CONVENCIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS HUMANOS
EMPLEO ESTABLE	1°, 5°. 123 A: XIII-XXII- XXV- XXVI- XXVII. 123 B. VII y IX.		29, 34, 96 Y 105	1°, 2° Y 11.1	3°, 4°, 5°, 7°, 27°, 46°, 47°, 48°, 50°, 51°, 53°, 132°, 133°, 153° a 161°, 164°, 537° a 539°	3°, 5°, 6°, 12, 43-III y IV, 45, 46.	23.1 y 23.2	1°, 6.2 y 14
SALARIO SUFICIENTE	123 A: VI- VII- IX- X- XI, XII- XXIII- XXIV- XXVII, XXIX- XXX. 123 B: IV, V, VI		26, 63, 100, 131 y 173.	11.1	5°, 33, 82 a 116, 124 a 130, 132 y 133	33, 34, 37, 41 y 42.	23.3 y 25.1	

⁶¹ HERRERA, *op. cit.*, pág. 26; con actualizaciones propias tomada de la página de la Secretaría de Relaciones Exteriores México, Información sobre Derechos Humanos <http://www.sre.gob.mx/derechoshumanos/>, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, 1919 – 1984, adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. Bélgica, 1985, y Angel Russo Eduardo, *Derechos Humanos y Garantías, el derecho al mañana*, Eudeba, Argentina, 1999, pág. 145-303.

CONDICIONES SATISFACTORIAS DE TRABAJO	123 A: I-IV- XII- XIV- XV- XXVII y XXIX. 123 B: I, II, III, VIII, XI e) y F).		12, 13, 14, 17, 19, 30, 42, 43, 45, 46, 49, 52, 62, 90, 95, 99, 102, 106, 110, 115, 118, 120, 124, 140, 142, 153, 155, 161, 167, 170, 172.	11.1	3°, 5°, 24, 56 a 81, 132, 136 a 162, 540 a 543.	14, 16, 20, 39, 40, 43-II, 48, 88.	23.1 y 24	11 y 14
LIBERTAD SINDICAL	6°, 9°. 123 A: XVI. 123 B: X		11, 87, 98, 135, 143, 141, 149, 151, 159, 84.		132, 133, 354 a 385.	67, 68, 69, 70, 71, 72, 73.	23.4	13.1, 13.3 y 15
CONTRATACIÓN COLECTIVA	Sólo está garantizado en la Ley Federal del Trabajo.		11, 84, 91, 154, 163.		386 a 403.	91.		
DERECHO A HUELGA	123 A: XVII. 123 B: X				4°, 440 a 469, 920 a 938	92, 93, 94, 95, 96, 99, 109.		
GARANTIAS POR MATERNIDAD	123 A: V, XXIX. 123 B: XI a) y		3, 103, 95, 110 (VII)	5, 11.2 y 12.2	132 y 166 a 172.	28.	25.2	

	c).							
PROTECCIÓN DEL TRABAJO MENORES	123 A: III.	32.1	5, 59, 33, 60, 10, 123, 124, 138, 146, 7, 15, 58, 112. 6, 90, 79, 80, 77, 78, 79, 124, 72. 125.		5°, 29, 173 a 180.	13.		19
IRRENUCIABILIDAD DE DERECHOS ADQUIRIDOS	1°, 14, 123 A: XXVII		Constitución de la OIT. 19.8		5° y 33.	10.		
JUSTICIA LABORAL	1°, 8°, 14, 16, 17, 103, 107, 123 A: XX. 123 B: XII, XIII.		Recomendación no. 92 al 100. Preámbulo de la Constitución de la OIT.	15.2	540, 604, 600, 614, 616, 685, 686.	112, 113, 114, 116, 118, 124, 124A, 124B, 124C, 125 y 151.	10	8, 10, 11, 14, 17, 24 y 25.

Los derechos humanos laborales han tenido su fundamento en diversos instrumentos nacionales e internacionales aplicables en México. Jerárquicamente, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce en dos artículos el respeto y el derecho al trabajo, el artículo 5 ubicado en el catálogo de garantías individuales y el artículo 123 con sus apartados A y B, por lo tanto, sus leyes reglamentarias también consagran derechos humanos laborales, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Aunado a las leyes mexicanas están los compromisos internacionales que México a adquirido frente al mundo, en esta materia, los más importantes son los Convenios ratificados frente a la Organización Internacional del Trabajo y otros instrumentos que consagran derechos humanos en lo general y que no dejan fueran los derechos laborales de los trabajadores del mundo.

7. La OIT y los Derechos Humanos.

La OIT siempre ha dado especial importancia a ciertos derechos humanos fundamentales que constituyen un elemento esencial de toda acción destinada a mejorar la situación de los trabajadores. De ellos tratan los convenios y recomendaciones sobre libertad sindical, protección contra el trabajo forzoso y no-discriminación,⁶² entre otros. Por ello, adicional a la campaña por la ratificación de 8 convenios considerados como fundamentales, la Organización ha clasificado los siguientes convenios como Convenios como Derechos Humanos Fundamentales.

- a) **Libertad sindical.** Comprende 7 Convenios y 3 Recomendaciones.

Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948)

Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)

Convenio 135 sobre los representantes de los trabajadores (1971)

Recomendación 143 sobre los representantes de los trabajadores (1971)

Convenio 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales (1975)

Recomendación 149 sobre las organizaciones de trabajadores rurales (1975)

Convenio 151 sobre relaciones de trabajo en la administración pública (1978)

Recomendación 159 sobre relaciones de trabajo en la administración pública (1978)

Convenio 11 sobre el derecho de asociación (agricultura) (1921)

Convenio 84 sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos) (1947)

También el Convenio 110, Partes IX y X.

⁶² La Normas Internacionales del Trabajo, op. cit., pág. 49

b) **Trabajo forzoso** Comprende 2 Convenios y 2 Recomendaciones.

Convenio 29 sobre el trabajo forzoso (1930)

Recomendación 35 sobre la imposición indirecta del trabajo (1930)

Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso (1957)

También Recomendación 136 sobre los programas especiales de empleo y de formación para los jóvenes, con miras al desarrollo (1970)

c) **Igualdad de oportunidades y de trato**, comprende 5 Convenios y Recomendaciones

Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951)

Recomendación 90 sobre igualdad de remuneración (1951)

Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)

Recomendación 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)

Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)

Recomendación 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)

También convenio 82, Parte VI y Convenio 117 Parte V

En la actualidad la OIT cuenta con 191 Convenios, los cuales tiene clasificados de la siguiente manera:

- I. Derechos humanos fundamentales,
- II. Empleo,
- III. Política Social,
- IV. Administración del trabajo,
- V. Relaciones de Trabajo,
- VI. Condiciones de Trabajo,
- VII. Seguridad social,
- VIII. Trabajo de las mujeres,
- IX. Trabajo de los menores.
- X. Trabajadores de edad,
- XI. Trabajadores migrantes,

XII. Trabajadores indígenas y poblaciones tribuales,

XIII. Trabajadores en los territorios no metropolitanos, y

XIV. Categorías especiales de trabajadores.

El número de convenios de la OIT ratificados por Estados Unidos, Canadá y México, varía enormemente, por esto fue imposible que en las primeras discusiones para dar forma al Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, los negociadores pudieran tomar como punto de partida estas ratificaciones. La siguiente tabla muestra los convenios ratificados por cada país.⁶³ Están señalados en negrillas los convenios considerados como Derechos fundamentales:

DE NUMERO CONVENIO	NOMBRE DEL CONVENIO RATIFICADO	CANADÁ	ESTADOS UNIDOS DE NORTEAME RICA	MÉXICO
01	Sobre las horas de trabajo (industria)	21.03.1935		
07	Sobre la edad mínima (trabajo marítimo)	31.03.1926		
08	Sobre las indemnizaciones de desempleo (nafragio)	31.03.1926		20.05.1937
09	Sobre la colocación de la gente de mar			01.09.1939

⁶³ Elaboración propia con datos tomados de la página de la OIT de ratificación de convenios <http://natlex.ilo.org/> y en la página de la OIT, *op. cit.*, "Las ratificaciones fundamentales".

11	Sobre el derecho de asociación (agricultura)			20.05.1937
12	Sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura)			01.11.1937
13	Sobre la cerusa (pintura)			07.01.1938
14	Sobre el descanso semanal (industria)	21.03.1935		07.01.1938
15	Sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros)	31.03.1926		
16	Sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo)	31.03.1926		09.03.1938
17	Sobre la indemnización por accidentes del trabajo			12.05.1934
19	Sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo)			12.05.1934
21	Sobre la inspección de los emigrantes			09.03.1938
22	Sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar	30.06.1938		12.05.1934
23	Sobre la repatriación de la gente de mar			12.05.1934
26	Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos	25.04.1935		12.05.1934
27	Sobre la indicación del peso en los	30.06.1938		12.05.1934

	fardos transportados por barco			
29	Sobre el trabajo forzoso			12.05.1934
30	Sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)			12.05.1934
32	Sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes	06.04.0946		
42	Sobre las enfermedades profesionales (revisado)			20.05.1937
43	Sobre las fábricas de vidrio			09.03.1938
45	Sobre el trabajo subterráneo (mujeres)			21.02.1938
49	Sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas)			21.02.1938
52	Sobre las vacaciones pagadas			09.03.1938
53	Sobre los certificados de capacidad de los oficiales		29.10.1938	01.09.1939
55	Sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar.		29.10.1938	15.09.1939
56	Sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar			01.02.1984
58	(revisado) Sobre la edad mínima (trabajo marítimo)	10.09.1951	29.10.1938	18.07.1952

68	Sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques)	19.03.1951		
69	Sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque.	19.03.1951		
73	Sobre el examen médico de la gente de mar	19.03.1951		
74	Sobre el certificado de mariner preferente	19.03.1951	09.04.1953	
80	Sobre la revisión de los artículos finales	31.07.1947	24.06.1948	20.04.1948
87	Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación	23.03.1972		01.04.1950
88	Sobre el servicio de empleo	24.08.1950		
90	(revisado) Sobre el trabajo de los menores (industria)			20.06.1956
95	Sobre la protección del salario			27.09.1955
96	Sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado)			01.03.1991
98	Sobre la sindicación y de negociación colectiva			
99	Sobre los métodos para la fijación de			23.08.1952

	salarios mínimos (agricultura)			
100	Sobre la igualdad de remuneración	16.11.1972		23.08.1952
102	Sobre la seguridad social (norma mínima)			12.10.1961
105	Sobre la abolición del trabajo forzoso	14.07.1959	25.09.1991	01.06.1959
106	Sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)			01.06.1959
108	Sobre los documentos de identidad de la gente de mar	31.05.1967		11.09.1961
110	Sobre las plantaciones			20.06.1960
111	Sobre la discriminación (empleo y ocupación)	26.11.1964		11.09.1961
112	Sobre la edad mínima (pescadores)			09.08.1961
115	Sobre la protección contra las radiaciones			19.10.1983
116	Sobre la revisión de los artículos finales	25.04.1962		03.11.1966
118	Sobre la igualdad de trato (seguridad social)			06.01.1978
120	Sobre la higiene (comercio y oficinas)			18.06.1968

122	Sobre la política de empleo	16.0901966		
123	Sobre la edad mínima (trabajo subterráneo)			29.08.1968
124	Sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo)			29.08.1968
131	Sobre la fijación de salarios mínimos			18.04.1973
134	Sobre la prevención de accidentes (gente de mar)			02.05.1974
135	Sobre los representantes de los trabajadores			02.05.1974
138	Sobre la edad Mínima de admisión en el empleo			
140	Sobre la licencia pagada de estudios			17.02.1977
141	Sobre las organizaciones de trabajadores rurales			28.06.1978
142	Sobre desarrollo de los recursos humanos			28.06.1978
144	Sobre la consulta tripartita (normas internacionales de trabajo)		15.06.1988	28.06.1978
147	Sobre la marina mercante	25.04.1993	15.06.1988	

150	Sobre la administración del trabajo		03.03.1995	10.02.1982
152	Sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios)			10.02.1982
153	Sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera)			10.02.1982
155	Sobre seguridad y salud de los trabajadores			01.02.1984
160	Sobre estadísticas del trabajo	22.11.1995	11.06.1990	18.04.1988
161	Sobre los servicios de salud en el trabajo			17.02.1987
162	Sobre el asbesto	16.06.1988		
163	Sobre el bienestar de la gente de mar			05.10.1990
164	Sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar)			05.10.1990
166	Sobre la repatriación de la gente de mar (revisado)			05.10.1990
167	Sobre seguridad y salud en la construcción			05.10.1990
169	Sobre pueblos indígenas y tribales			05.09.1990
170	Sobre los productos químicos			17.09.1992

172	Sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes)			07.06.1993
173	Sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador			24.09.1993
182	Sobre las peores formas de trabajo infantil	06.06.2000	02.12.1999	30.06.2000

La Organización Internacional del Trabajo, inició una campaña de ratificación de 8 convenios (que quedaron señalados en negrillas en el cuadro anterior), los cuales en conjunto se conocen como convenios fundamentales pues traen consigo una gama de cuestiones de carácter social y laboral, regulados mínimamente pero que son fundamentales para que la vida laboral de un país se desarrolle sanamente. Recientemente inició la campaña de ratificación de convenios básicos en materia de derechos humanos. Esto es una cuestión de gran importancia porque por primera vez en su historia de la organización está aceptando la existencia de dos tipos de convenios: los de Derechos Humanos y los demás⁶⁴.

Los convenios están divididos en cuatro rubros:

a) Convenios fundamentales sobre el trabajo forzoso.

1. **Convenio 29 relativo al trabajo forzoso u obligatorio.** (entrada en vigor el 1° de mayo de 1932), obliga a los ratificantes a suprimir en todo lo tipo de trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Define al trabajo forzoso u

obligatorios como: todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Exceptúa los trabajos forzados de carácter militar, en caso de fuerza mayor y el trabajo comunal. El trabajo forzoso u obligatorio sólo lo podrán realizar los varones (entre 18 y 45), por tiempo determinado y a cambio de remuneración.

Finalmente, destaca que las naciones ratificantes deberán emitir la reglamentación suficiente y efectiva para evitar en todas sus formas el trabajo forzoso u obligatorio.

2. **Convenio 105 relativo a la abolición del trabajo forzoso.** Este convenio exige a sus ratificantes a no hacer uso en ninguna forma de trabajo forzoso y obligatorio, ni como medio de coerción, de educación política o de castigo. Ni como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico. No podrá utilizarse el trabajo forzoso u obligatorio como medida de disciplina en el trabajo, ni como castigo por participar en huelgas, ni como medida de discriminación racial.

b) Convenios fundamentales relativos a la libertad sindical.

3. **Convenio 87 relativo a la Libertad Sindical y a la protección del derecho de sindicación.** Todo trabajador y empleador, sin distinción NI AUTORIZACIÓN, tiene derecho de constituir las organizaciones⁶⁵ para afiliarse a éstas con la sola condición de observar sus estatutos. Los trabajadores y empleadores, podrán redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y formular un plan de acción. La disolución o suspensión de la organización no está sujeta a la

⁶⁴ LAAR ECHEVERRÍA, *op. cit.*, pág. 82

⁶⁵ La cual está definida en el mismo convenio en el artículo 10 como "En el presente Convenio, el término "organización" significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores".

via administrativa.

La legislación nacional de los países ratificantes no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el Convenio 87.

4. **Convenio 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.** Por medio de este convenio se protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a ~~menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.~~ Se dará especial atención a los actos que pretendan someter al trabajador para que no sea afiliado a un sindicato; despedir al trabajador o perjudicarlo con motivos de sus actividades sindicales.

Es necesario, adoptar las medidas adecuadas para estimular entre trabajadores y empleadores el uso pleno de los procedimientos para la negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de los contratos colectivos, las condiciones de empleo.

c) Convenios relativos a la discriminación.

5. **Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.** Se entenderá como "remuneración" el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento, pagado por el empleador al trabajador en concepto del empleo de este último. La igualdad de remuneración se refiere a que las tasas de remuneración serán fijadas sin discriminación en cuanto al sexo. Todo Miembro garantizará la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor. Se promoverán medidas necesarias de evaluación objetiva del trabajo de hombres y mujeres.

6. **Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.** Define discriminación como: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, cualquier detalle lo anexará el país miembro que lo crea conveniente. Las distinciones basadas en las calificaciones exigidas para desempeñar el empleo determinado no se consideran discriminación. Los términos "empleo" y "ocupación" incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

d) Convenios que se refieren al trabajo infantil.

7. **Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión en el empleo.** Todo Miembro enfocará sus esfuerzos de política nacional para abolir de manera efectiva el trabajo de los niños y elevar la edad mínima de admisión en el empleo. Ningún menor debe ser admitido a trabajar, la edad mínima será la de quince años y en casos en los que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores la edad no será menor de dieciocho años.

El Convenio deja libertad a los países que por su situación económica, podrán previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, limitar inicialmente el campo de acción de este convenio. Hace otras excepciones al trabajo de menores en empresas familiares y a menores de entre trece y quince años para trabajos ligeros.

8. **Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil.** Por medio de este convenio se pretende abolir todas las formas de esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales y el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. El artículo prevé que todo Miembro, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deben establecer o designar mecanismos apropiados para vigilar la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al Convenio.

La campaña de ratificación de los 8 convenios fundamentales, se diferencia de las ratificaciones normales de la OIT en que, no es necesario que un país los ratifique para que la Organización solicite informes sobre la situación laboral en ese país respecto a los 8 Convenios, basta con ser miembro de la OIT para que ésta pueda solicitar información sobre la situación laboral.

8. La Cláusula Social

La crisis económica que se desató hace más de 25 años y la llamada tercera revolución industrial han llevado a la economía a un profundo proceso de transformaciones que se conoce como la globalización. Éste rápido e intenso proceso ha generado un conjunto de consecuencias negativas para los trabajadores, especialmente de los países subdesarrollados. Los empresarios de estos países, con el apoyo de los gobiernos tratan de ganar la competencia internacional bajando los

salarios reales, eliminando otras prestaciones, desapareciendo el salario social y deteriorando las condiciones de trabajo.⁶⁶

Una de las repuestas al mercado laboral globalizado, igual que otros sectores de la sociedad, ha emprendido la búsqueda de regulaciones laborales con el fin de evitar violaciones a los derechos laborales, por ello pretende unificar los conceptos básicos o derechos básicos, que sean flexibles⁶⁷ y universales, cuyo objetivo será evitar el "dumping social".

Para dar una definición de "dumping social", en primer lugar citaré una definición de "dumping", por supuesto, desde un punto de vista comercial. En general, la práctica de establecer diferentes precios para diferentes consumidores se denomina discriminación de precios. La forma más común de discriminación en el comercio internacional es el *dumping*, una práctica de precios en la que una empresa establece un precio inferior para los bienes exportados que para los mismos bienes vendidos en el país. El *dumping* es un tema controvertido en política comercial, donde es generalmente visto como una práctica "desleal" y está sujeta a reglas especiales y a penalizaciones.⁶⁸

Según los términos del GATT (Artículo 6, párrafo primero) existe *dumping* cuando los bienes fabricados en un país son llevados al mercado de otro a un precio inferior a su "valor normal". Como indicador del valor normal de un bien de exportación se puede considerar, entre otros, su precio en el mercado interior del país exportador.

La diferencia de precio de un producto que existe al interior de un país debe ser el mismo cuando ese producto, fabricado en las mismas condiciones, es exportado a otro país. El "dumping social" tiene lugar cuando un producto, fabricado por un país para su exportación, es llevado a otros países con un precio inferior, debido a que el país

⁶⁶ La Cláusula Social: 1 la diferencia entre integración sustentable y desastre social, campañas Internacionales de la CIOIS, disponible en http://www.ciois-orit.org/institucion...-as_internacionales/campa%7Ea3.html

⁶⁷ Entendido esto como adaptables a cualquier sistema jurídico en el mundo.

⁶⁸ KRUGMAN Paul R. y Obstfeld Maurice, Economía Internacional. Teoría y Política, segunda edición,

exportador no ofrece a sus trabajadores condiciones altas o iguales en el trabajo que el país que importa. De esta manera, ciertamente produce con precios inferiores a otros mercados pero poniendo de por medio las condiciones laborales, la seguridad y las condiciones de vida de sus trabajadores.

La Cláusula Social aparece como una necesidad de defensa, en el marco de una economía globalizada, ligada al comercio internacional, motor de la dinámica económica. La Cláusula Social propone el establecimiento de sanciones de carácter multilateral, para los países que reincidan en la violación a los derechos laborales y sindicales básicos.⁶⁹

La Cláusula Social se refiere específicamente al mecanismo de vinculación entre el comercio que realizan los países y los derechos laborales y sindicales en cada uno de ellos. Esto quiere decir que los países se comprometen a respetar y promover un conjunto básico y mínimo (por su cantidad) de derechos laborales y sindicales.⁷⁰

La finalidad de una cláusula social es mejorar las condiciones de trabajo de los países exportadores, mediante la autorización de sanciones en contra de los productos que no cumplan normas mínimas. La incorporación de una cláusula social típica en un acuerdo de comercio internacional autoriza a limitar o a prohibir las importaciones, tanto ordinarias como preferentes, de productos procedentes de países, de ramas de actividad o de empresas en las que las condiciones de trabajo sean inferiores a determinadas normas mínimas. Los productores "que no cumplan los requisitos mínimos tienen que optar entre la modificación de las condiciones de trabajo y el riesgo de tropezar con mayores obstáculos comerciales en sus mercados de exportación".⁷¹

Una cláusula social se ocupa de los derechos humanos fundamentales de los

McGrawHill, España, 1994, pág. 163.

⁶⁹ La Cláusula Social, *op. cit.*

⁷⁰ *Idem.*

⁷¹ VAN LIEMT, Gijsbert, Normas laborales Mínimas: ¿resultaría viable una cláusula social?, Citado por Laet Echeverría, *op. cit.*, pág. 63

trabajadores de los cuales deben gozar todos los trabajadores en todos los países, en todos los continentes. Protección y fomento de derechos fundamentales tales como la negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso, la abolición del trabajo de los niños y la discriminación cuyo objetivo es asegurar que el fomento del comercio vaya emparejado con el adelanto de los derechos de los trabajadores. Para alcanzar esos dos objetivos es necesario concebir cuidadosamente los procedimientos para la aplicación de una cláusula de derechos internacionales de los trabajadores. Tales procedimientos deberían delinear los respectivos papeles de la OIT como organismo normativo y supervisor y de la OMC como organismo encargado de vigilar que la falta de aplicación de normas fundamentales no lleve a una competencia desleal.⁷²

Se acepta como términos sinónimos al de cláusula social, los de "Derechos reconocidos a los trabajadores" y "Normas Internacionales Mínimas". También se ha propuesto la de "Compromisos sociales recíprocos".

Es de resaltar que con la cláusula social se pretende conseguir que los gobiernos cesen de obtener ventajas competitivas a través de la represión, la discriminación y la explotación de los trabajadores; con la cláusula se pretende abrir los mercados y aumentar el crecimiento y el empleo, pero en condiciones equilibradas e igualitarias en el crecimiento del comercio. La clave es que el procedimiento, para hacer efectivos los derechos humanos laborales es que sea gradual, abierto, justo, multilateral y que dé tiempo para resolver los problemas mediante en diálogo y negociación.

El punto de partida para la homologación son los derechos básicos que están claramente asentados en los convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT); las normas clave destinadas a impedir represión, explotación y discriminación, están en la mitad de una docena de Convenios:

⁷² Los derechos internacionales de los trabajadores/as y el comercio: La necesidad de diálogo, documento de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOLS), disponible en <http://www2.icftu.org/displaydocument.asp?Index=990918329&Languaje=Es>

1. El derecho de libertad sindical (Convenio 87);
2. El derecho de negociación colectiva (Convenio 98);
3. El derecho sobre la abolición del trabajo forzoso (Convenios 29 y 105);
4. El derecho sobre la prevención de la discriminación en el empleo (Convenios 111);

5. El derecho a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (Convenio 100);
6. El derecho sobre la edad mínima de admisión en el empleo (Convenio 138).

Siete normas mínimas para garantizar el Derecho al Trabajo. El debate debe dejar de ser un callejón sin salida, visto que es posible crear condiciones y herramientas que garanticen un comercio "limpio", será más sencillo garantizar condiciones de vida digna a los trabajadores del mundo.

La adhesión y cumplimiento universales de las siete normas fundamentales evitarían las formas más extremas de explotación y la competencia implacable que hay entre los países exportadores quienes con el fin de atraer la inversión a sus países, olvidan los derechos del trabajador y permiten, muchas de las veces fomentando, condiciones de trabajo muy por debajo de las normas permitidas.

Para hacerle frente al modelo de economía salvaje, sin reglas y derechos, que hacen las divisiones en la sociedad cada año más marcadas en donde un selecto y reducido grupo de privilegiados aprovechan los cambios; mientras que los grupos de excluidos aumenta de manera desmedida. Para contribuir a un crecimiento uniforme del país es

necesario fomentar la distribución del ingreso entre la población, fomentar la información hacia todos los sectores para facilitar la toma de decisiones y que la expectativa de progreso y de crecimiento sea para toda la sociedad y no sólo para las clases dirigentes que sobre explotan a la mayoría.

Hoy nos encontramos en un acelerado proceso de globalización que tiende a crear una economía mundial única que se sobrepone a las economías nacionales. Se está dando un proceso de competencia mundial, en la que se requiere una serie de regulaciones básicas y únicas de carácter multilateral, que frenen tendencias proteccionistas y agresivas de carácter unilateral. Para hacer efectivos y viables estos cambios es necesaria la cooperación de las políticas nacionales y del sector sindical de cada país. Para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores no es necesaria una reforma a la ley existente, pues como mencioné la realidad nos ha superado, y para imponer cambios en las condiciones laborales no hace falta que la ley lo permita.

La política nacional de países en procesos de asegurar una economía sana, conjugado con las competencia internacional están empujando al sector empresarial y al gobierno a fomentar y tolerar violaciones a las propias leyes nacionales y aún más a los tratados internacionales; manejando la explotación al máximo de la ventaja de situarse en puntos en los que las tasas de desempleo son altísimas, ofrecen salarios bajos, ninguna prestación, flexibilidad total en el horario, aunado a esto fomentan campañas de desprestigio en contra las organizaciones sindicales y limitan de manera abierta la libertad sindical. Derecho concebido como amalgama que vincula tanto con los derechos civiles y políticos como con los derechos económicos, sociales y culturales.

Los trabajadores no se oponen a los procesos de cooperación e integración económica, sin embargo, siendo el mercado abierto el pretexto para unificar políticas, debe utilizarse a favor del trabajador, evitando la forma altamente marginante y generadora de desigualdades que cada vez son menos superables; para unificar y estandarizar niveles de vida en el mundo. Si es posible la injerencia de organismos internacionales, como la OMC y el BMI en políticas internas; la discusión de los

problemas laborales dejarán de ser un callejón sin salida.

En este momento, están dadas las primeras pautas que pretenden homogeneizar las políticas laborales del mundo, esto es los siete convenios de la OIT que son las Normas Internacionales de Trabajo y vinculan a los países ratificantes. Sin embargo, es necesario dar el siguiente paso, es decir, lograr que un organismo dependiente de la OMC esté facultado para sancionar mediante multas o suspensiones a los privilegios comerciales aquellas empresas que violenten la normatividad laboral internacional.

Es necesario que los acuerdos de integración económica vayan más allá de la apertura de los mercados y su desregulación. La integración debe hacerse con todos y tiene que ser democrática y participativa. Es necesario que la dimensión social sea incluida en la integración. Esto le dará viabilidad política y consistencia económica al proceso.

CAPÍTULO SEGUNDO

EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA

1. Historia de la Integración Europea

La Unión Europea (UE) es el sistema de organización supranacional resultante de la evolución institucional que experimentó el proceso de integración surgido en Europa después de la Segunda Guerra Mundial teniendo como punto de arranque la constitución de las Comunidades Europeas: La Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA, Tratado de París, 18 de abril de 1951), la Comunidad Económica Europea (CEE, Tratado de Roma, 25 de marzo de 1957), y la Comunidad Europea de la Energía Atómica (CEEA o EURATOM, Tratado de Roma, 25 de marzo de 1957). La originaria "Europa de los Seis" (Alemania Federal, Francia, Italia, Bélgica, Holanda y Luxemburgo) que surgió de estos Tratados Fundacionales experimentó de forma continuada, ciertamente, un proceso de desarrollo caracterizado (además de la ampliación progresiva de contenidos en pos de la construcción política europea) por la unificación institucional y la ampliación territorial⁷³.

La historia de la integración europea se enfrentó a una serie de obstáculos que incluyeron, de lucha de poder y dominio. El movimiento para la integración descubrió profundos conflictos tanto entre los intereses políticos como entre los intereses económicos de la Europa occidental, y las dificultades resultantes fueron de una intensidad variable.⁷⁴ Europa vivió aquel enfrentamiento de intereses con una visión clara, buscar la unidad por la vía del consenso y aceptar la unión basándose en la ley libremente aceptada, el procedimiento fue necesariamente lento, laborioso, y a veces

⁷³ PALOMEQUE, *op. cit.*, pág. 306

⁷⁴ SAMUEL DELL, Sidney, Bloques de Comercio y Mercado Común, Fondo de la Cultura Económica,

incierto, ya que ningún gobierno renunció fácilmente a sus poderes y prerrogativas, ninguna administración abandonó fácilmente sus tradiciones.⁷⁵

Antes de entrar en el estudio detallado de esta Unión, de las Comunidades que la integran, de sus Instituciones y del Derecho Comunitario Europeo, me parece conveniente, para una mejor comprensión de la materia que nos ocupa, partir de una noción previa y general del proceso de formación de la UE; es necesario desde ahora hacer algunas precisiones terminológicas: en primer lugar queremos precisar que el término "Unión Europea" fue acuñado en el Tratado de Unión Europea firmado en Maastricht en 1992 (TUE); por lo que lo utilizaremos sólo cuando situemos nuestra exposición con posterioridad al 1 de noviembre de 1993, fecha en que entró en vigor dicho Tratado. Asimismo, y en segundo lugar, hay que señalar que el Tratado de Unión Europea modificó el nombre de la Comunidad Económica Europea (CEE), sustituyéndolo por el término "Comunidad Europea"; de aquí que el término "Comunidad Europea" lo utilizaremos sólo para referirnos a esta organización con posterioridad a la entrada en vigor del TUE, manteniendo su anterior denominación en todos los demás supuestos. Finalmente, advertimos que utilizaremos indistintamente el término "Comunidades Europeas" o "Comunidad" cuando nos referimos de forma conjunta a la CECA, la CEE (o la CE) y la CEEA⁷⁶.

Es oportuno hacer un recuento de los países integrantes de la Unión Europea y otras organizaciones vigentes en el viejo continente, tales como la Unión Europea Occidental (UEO), la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN) y la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE), con el único fin de visualizar el alcance político y económico con el que cuenta dicho bloque. Las organizaciones europeas son⁷⁷:

México, 1981, pág. 84

⁷⁵ Comunidad Europea, Etapas de Europa, Cronología de la Comunidad Europea, serie Documentación Europea, Oficina de publicaciones de las Comunidades Europeas, Segunda Edición, Luxemburgo, 1983, primer periodo, pág. 84

⁷⁶ ABELLÁN HONRUBIA, Victoria, Blanca Vilá Costa (dirección), Andreu Olesti Rayo (coordinación), Lecciones de Derecho Comunitario Europeo, Ariel, Derecho, Tercera edición, España, 1998, pág. 13

⁷⁷ EMERSON, Michel, El Nuevo Mapa de Europa, Jesús Albores, Alianza . España, 1999.

	Consejo de Europa	Unión Europea	UEO	OTAN	OSCE
--	----------------------	------------------	-----	------	------

Unión Europea

1. Bélgica	Sí	Sí	Sí	Si	Si
2. Francia	Si	Si	Si	Si	Si
3. Alemania	Si	Si	Sí	Si	Si
4. Italia	Si	Si	Sí	Si	Si
5. Luxemburgo	Sí	Si	Sí	Sí	Si
6. Países Bajos	Si	Si	Sí	Si	Si
7. Reino Unido	Si	Si	Sí	Si	Si
8. Grecia	Si	Si	Si	Si	Si
9. Portugal	Si	Sí	Si	Si	Si
10. España	Si	Sí	Sí	Si	Si
11. Dinamarca	Si	Sí	—	Si	Si

12. Austria	Sí	Sí	—	—	Sí
13. Finlandia	Sí	Sí	—	—	Sí
14. Irlanda	Sí	Sí	—	—	Sí
15. Suecia	Sí	Sí	—	—	Sí

Otros Eur. Occ.

16. Islandia	Sí	Área Económica Europea	—	Sí	Sí
17. Noruega	Sí	Área Económica Europea	—	Sí	Sí
18. Suiza	Sí	Asociación Europea de Libre Cambio (EFTA)	—	Sí	
19. Andorra	Sí		—	—	Sí

legislaciones nacionales y creó poco a poco las condiciones de un mercado interior⁸⁴. Los resultados fueron contundentes, así el 1 de agosto de 1961, entró en vigor el primer reglamento sobre la libre circulación de trabajadores de los Estado miembros en el interior de la Comunidad. Se abrieron las fronteras a los ciudadanos de los Estados miembros que buscaban trabajo, concediéndoles los mismos derechos e imponiéndoles las mismas obligaciones en cada Estado miembro en que se instalaron.⁸⁵

Las comunidades continuaron hacia delante de manera lenta, pero progresiva. El 10 de julio de 1967 entró en vigor el tratado de Bruselas, firmado el 8 de abril de 1965 por el que se instituyó un solo consejo y una sola Comisión de las Comunidades.

Es lo que se llamaba "la fusión de los ejecutivos". Sólo existió una Comisión (que reemplazó y absorbió la Alta Autoridad de la CECA y las Comisiones de la CEE y de la CEEA). Y un único Consejo de ministros. Pero la nueva Comisión y el consejo siguieron actuando según las reglas propias de cada una de la Comunidades (regidas por los tres tratados europeos).

Con la entrada en vigor del nuevo tratado, las comunidades Europeas tomaron un nuevo auge, con los cambios la toma de decisiones estaba concentrada en un Consejo para las tres comunidades, significa que la política europea comenzó a ser común.

Los dos siguientes cuadros muestran con claridad lo acontecido con las Comunidades Europeas, dos periodos las dividen; el primero transcurre de 1958 a 1967, con la entrada en vigor del Tratado de Bruselas, el segundo periodo fue a partir de 1967.

⁸⁴ Idem.

⁸⁵ Idem.

Organigrama De Las Comunidades Europeas (1958-1967)⁸⁶

Tratado de Paris
(18-IV-1951)
CECA

Tratado de Roma
(25-III-1957)
CEE

Tratado de Roma
(25-III-1957)
CEE

Alta Autoridad

Comisión

Comisión

Consejo

Consejo

Consejo

Comité
Económico
y Social

Asamblea

Tribunal de
Justicia

Tratado
de
Roma
Instituciones
Comunes

⁸⁶ ABELLÁN, *op. cit.*, pág. 16

Tratado de Amsterdam de 2 de octubre de 1997 (en vigor desde el primer día del segundo mes siguiente al depósito del instrumento de ratificación del último Estado miembro que cumpla dicha formalidad), Tratados por los que fueron modificados los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas⁸⁸.

El Tratado de Maastricht constituyó una nueva etapa en el proceso creador de una Unión mucho más estrecha entre los pueblos Europeos y más cercana a los ciudadanos: con un nuevo nombre; Comunidad Europea.

La Unión Europea descansa en el Tratado sobre una estructura de tres "pilares". Dentro del primer pilar (pilar comunitario clásico), el TUE modificó el Tratado de Roma y el Acta Única con importantes aportaciones: 1) la creación de una "ciudadanía de la unión" con el fin de "reforzar la protección de los derechos e intereses de los nacionales de sus Estados miembros"; 2) el fortalecimiento de la "cohesión económica y social" 3) el establecimiento de la "una unión económica y monetaria" que condujo en 1999 a una moneda única; 4) la incorporación de nuevas políticas y acciones comunitarias en los campos de la salud pública, la cultura, la protección de los consumidores, la educación, la industria, las grandes redes transeuropeas y la cooperación al desarrollo; 5) el reforzamiento de determinadas políticas comunitarias ya existentes (medio ambiente, investigación y desarrollo, formación profesional y política social); y por último, 6) la introducción de algunas modificaciones institucionales que vienen a reforzar la democracia en el seno de la comunidad y el control de sus acciones.

El Segundo pilar se refiere a la realización de una política exterior y de seguridad común, que "incluía en el futuro, la definición de una política de defensa común, que podría conducir, en su momento, a una defensa común" sucesora de la anterior Cooperación Política Europea.

El tercer pilar, relativo a la cooperación en asuntos de justicia e interior, sobre la base

⁸⁸ ABELLÁN, *op. cit.*, pág. 19

de considerara ámbitos de interés común las cuestiones sobre la política de asilo y de inmigración, la cooperación policial, la lucha contra las toxicomanías y la cooperación judicial, civil y penal⁸⁹.

El último de los tratados importantes que ha firmado la Unión Europea y que modifica el Tratado de la Unión Europea o Maastricht, es el Tratado de Amsterdam (en vigor el 1 de mayo de 1999), cuya aportación se resume en la modificación en las materias de política exterior y de seguridad común y asuntos de justicia e interior del Tratado Maastricht y de los Tratados de las Comunidades (TCE, TCECA y TEEA) y el reforzamiento de las políticas y la reforma de las instituciones de las mismas, además realizando la simplificación de los textos derogó los artículos que ya no se aplicaban. Este tratado trajo grandes ventajas en materia del empleo, sobre todo porque en el mismo ordenamiento la autoridad prevé la forma de hacer efectivos tales disposiciones. Con la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, la promoción del empleo entró a formar parte de los objetivos comunitarios, convirtiéndose en una "cuestión de interés común". El nuevo objetivo consistió en alcanzar "un alto nivel de empleo" sin debilitar la competitividad. Con el fin de lograr este objetivo una nueva competencia, complementaria a la de los Estados miembros, cuyo objeto fue elaborar una "estrategia coordinada" para el empleo. El elemento clave de esta estrategia estuvo constituido por directrices comunes, definidas según el modelo de las adoptadas durante el Consejo Europeo de Essen. El nuevo título VII sobre el empleo (nuevos artículos 125 a 130), que se aplicó inmediatamente después de una decisión del Consejo Europeo de Amsterdam, precisó estos objetivos, los medios para alcanzarlos y previó también la creación de un Comité del Empleo⁹⁰.

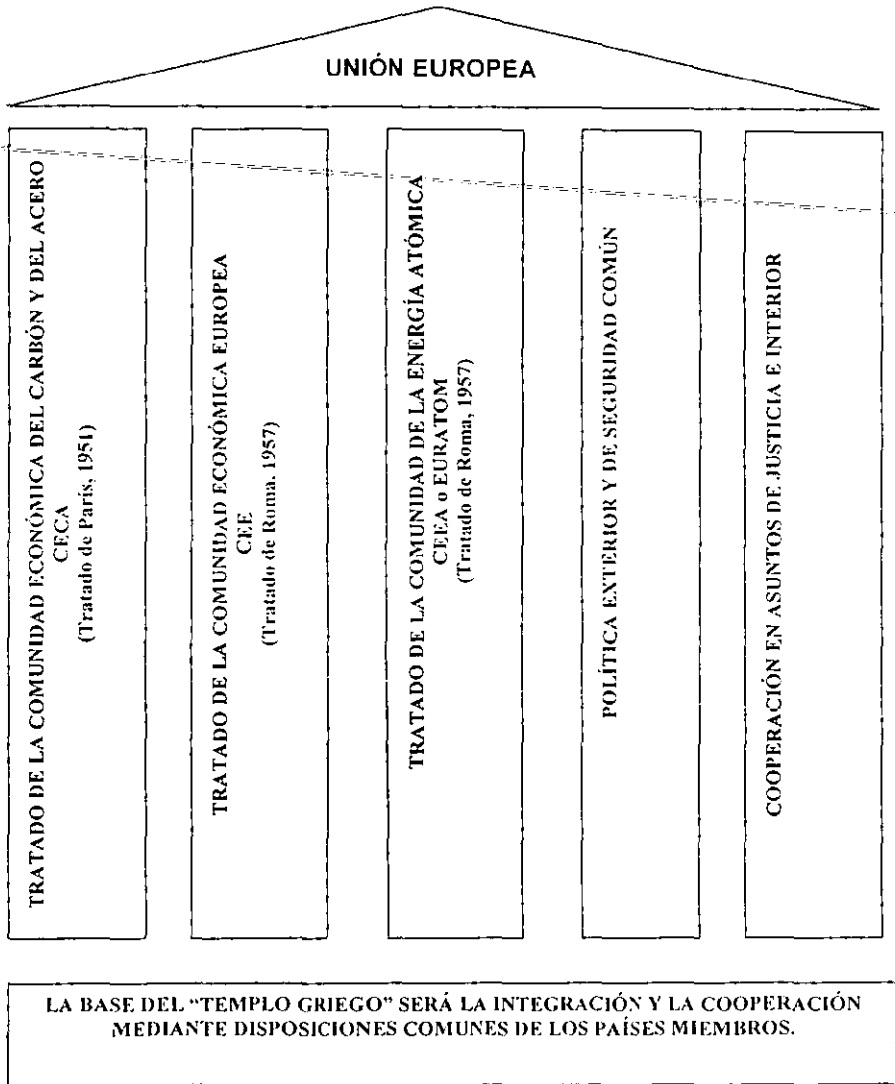
El firme avance de una política del empleo de la Unión Europea, no fue una casualidad, desde los Tratados de las Comunidades de manera superflua ya se trataban estos temas, sin embargo, el Tratado de Maastricht y el de Amsterdam tuvieron una esencia

⁸⁹ PALOMEQUE, *op. cit.*, pág. 306

⁹⁰ Página de la Unión Europea. Disponible en <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10101.htm>

profundamente social.

Una explicación gráfica de la vida política y jurídica de la Unión Europea, suele representarse con un templo griego:



El templo griego es la manera común de entender la evolución y culminación de la Unión Europea, las columnas son los tratados celebrados por los miembros, los cuales han sido reformados para permitir el desarrollo del “frontón” es decir, la cumbre de la UE, en la que los miembros ya han cedido soberanía en ciertas materias, en las que incluso existen instituciones independientes que las regulan.

Las columnas están diseñadas para sostener el frontón, el cual tiende a crecer, por lo tanto, las columnas se van adaptando a tal crecimiento cediendo cada vez más materias a la Unión.

Un rápido recuento de la evolución Europea, el cual la llevó a lo que es actualmente, se dio en tres fases.

La primera fue la Integración Económica, los esfuerzos europeos sencillamente estuvieron encaminados a crear un mercado común europeo, en el que fuera posible la libre circulación de mercancías, libre circulación de personas y servicios, y la libre circulación de capitales.

Por lo que se refiere a la política de la CEE, el Tratado de Roma contempló una serie de medidas complementarias de las adoptadas para la formación del mercado común, y relativas a las políticas económicas de los Estados miembros. En particular, estas medidas son: las normas sobre la competencia; las disposiciones sobre política económica, que incluyeron medidas tendientes al acercamiento de las políticas económicas de los Estado miembros, y establecieron una política comercial común; y ciertas disposiciones relativas a la política social⁹¹.

El Acta Única Europea tuvo un objetivo que se encaminó en dos sentidos: por un lado un mercado interno con la completa supresión de fronteras interiores entre los Estados miembros (fronteras físicas, técnicas y fiscales). Por otro lado, promovió actividades de

⁹¹ Ibid. pág. 20

acción comunitaria como la investigación, desarrollo tecnológico, el medio ambiente y la afinidad económica y social.

El Tratado de la Unión Europea, estableció la unión económica y monetaria de los Estados miembros. Finalmente, el Tratado de Amsterdam de 1997 continuó con la profundización e instauración de nuevos ámbitos de intervención comunitarios, tales como la política de empleo o la cooperación aduanera.

La segunda es la Unión Política, ésta se consolidó con las reuniones periódicas de los mandatarios de los Estados miembros, reuniones que se conocieron como el Consejo Europea. El Acta Única Europea formalizó tales reuniones, a la que asistían, por lo menos, dos veces al año los jefes de Estado y de Gobierno de los Estados miembros, y el presidente de la Comisión.

Posteriormente con el Tratado de la Unión Europea, se unió la política, lo más significativos fueron: la creación de la ciudadanía europea; la reforma de las instituciones comunitarias con un funcionamiento un poco más democrático; y la intensificación de la cooperación política al exterior entre los Estados miembros de nominado Política Exterior y de Seguridad Común; al interior se fomentó mediante la Cooperación en Ámbitos de la Justicia y de los Asuntos de Interior. El Tratado de Amsterdam ha profundizado en estos dos aspectos.

En la tercera etapa, el Tratado de la Unión Europea tuvo como eje "promover el progreso económico y social, y un alto nivel de empleo y conseguir un desarrollo equilibrado y sostenible" entre sus miembros. Agregó también tres fines políticos: reforzar la protección de los derechos nacionales de los Estados miembros, mediante la creación de una ciudadanía de la Unión; afirmar la identidad de la Unión en el ámbito internacional mediante la realización de un Política Exterior y de Seguridad Común; y desarrollar una cooperación estrecha entre los Estados miembros en el Ámbito de Justicia y de los Asuntos del Interior.

La Unión Europea tiene también un objetivo de carácter eminentemente jurídico, que consiste en mantener íntegramente el acervo comunitario; esto es, todo el derecho comunitario europeo y su interpretación jurisprudencial, así como los actos y prácticas llevados a cabo en el ámbito comunitario. Todos estos objetivos se desarrollan con distinta intensidad a lo largo del Tratado de Unión Europea y del Tratado de Amsterdam y de las modificaciones que los mismos han introducido en los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas⁹².

Uno de los mayores desafíos de Maastricht fue la decisión de establecer una cohesión económica y social entre países pobres y países ricos de la Comunidad⁹³.

3. El Proceso de la política social comunitaria

La política social de la Unión Europea tuvo una evolución paralela al proceso económico, sin embargo, el crecimiento no tuvo el mismo ritmo, durante casi 20 años, ésta se mantuvo en suspenso. En el periodo que transcurrió de 1957 y 1974 la política social comunitaria, o actuación sectorial desarrollada por las Comunidades Europeas en el ámbito de las relaciones laborales y sociales en general, no estuvo en condiciones reales de superar la concepción economista y liberal que presidía la acción comunitaria a partir del Tratado de Roma⁹⁴.

La integración en el área social fue, por supuesto, más lenta que la integración económica. De entrada, debe considerarse que la armonización de las legislaciones nacionales en materia social resultó difícil, si se tiene en cuenta las desigualdades

⁹² *Ibid.*, pág. 25

⁹³ Comisión de las Comunidades Europeas. Del Mercado Único a la Unión Europea, Oficina de publicaciones oficiales de la Comunidades Europeas, Luxemburgo, Abril 1992.

⁹⁴ PALOMEQUE, *op. cit.*, pág. 318

existentes entre los niveles de vida de los países comunitarios⁹⁵.

El principio de la política social obedeció a las necesidades económicas de las Comunidades; el principal objetivo era armonizar las políticas económicas de los países miembros, por ello, los Tratados de las Comunidades introdujeron, con mayor eficiencia, medidas que encaminarían a la armonización de la política económica de los Estados.

Los Tratados de las Comunidades, contemplaron la libre circulación de los trabajadores, la necesidad de promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, esto fue el reflejo de los esbozos de una política social común que, aun afectando también a la libertad de circulación, se asumió como presupuesto para una regulación de distintas actuaciones que afectaron todas las fuerzas de trabajo, incluso sedentarias, que actuaban en la Comunidad en la perspectiva de una mejora constante de las condiciones de vida y de empleo de los pueblos de los Estados miembros que, como se dijo, constituyó una de las finalidades de la construcción comunitaria⁹⁶.

Aunque los Tratados Constitutivos de las Comunidades contemplaron una política social primaria, no era suficiente con hacer declaraciones, fue necesario convocar la colaboración entre los Estados miembros en el campo social. Para lograr tal colaboración hizo falta la intervención de instituciones comunitarias como la Comisión, quien tiene a su cargo estrechar las relaciones de los Estados, y el Consejo, cuya intervención se justifica en la definición y en la adopción de los programas de trabajo y de acción que han constituido las líneas fundamentales de desarrollo de la política social comunitaria no sólo por lo que afecta a la colaboración entre Estados miembros, sino también con relación a los instrumentos destinados a su realización⁹⁷.

⁹⁵ CASTELLÁ, José Luis, **La Seguridad y la Salud en el Trabajo en el Proceso de Integración de la Unión Europea**, Documento de Trabajo no. 27 de la Organización Internacional del Trabajo. Disponible en <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/publi/docutrab/dt-27/index.shtml>

⁹⁶ POCAR, Fausto, **Derecho Comunitario del Trabajo**, primera edición en Castellano, Civitas, España, 1988, pág. 233

⁹⁷ *Ibid.*, pág. 237

La lógica del mercado libre y común al servicio de fines económicos unitarios imponía desde el principio a la acción social de la Comunidad, prevista ciertamente en los Tratados fundacionales de la mano de "instituciones sociales" como la libre circulación de trabajadores (previsto desde el Tratado de la Comunidad Económica Europea), la colaboración entre los Estados miembros en el ámbito social, o el Fondo Social Europeo, una matriz de "subordinación" a los objetivos o fines esencialmente económicos de la organización comunitaria⁹⁸.

Previsto por el artículo 123 del Tratado CEE para mejorar las posibilidades de empleo de los trabajadores en el seno del mercado común y contribuir así a la elevación del nivel de vida, en estrecha relación con los objetivos generales del tratado contemplados por el artículo 3°, aquél (refiriéndose al Fondo Social Europeo) tiene la misión de "fomentar, dentro de la Comunidad, las oportunidades de empleo y la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores."⁹⁹

El Fondo tuvo como primer objetivo, la intervención financiera para evitar que la realización del mercado común tuviera repercusiones sobre el empleo de la mano de obra, esta intervención estaba controlada por la administración del Fondo. El Fondo actuaba en dos casos que se podían resumir a la ayuda en situación de desempleo, esto hizo cuestionar desde un principio su existencia, así en 1969 en La Haya cesó el régimen de contribuciones regulado y se fijaron nuevas funciones al Fondo¹⁰⁰.

A partir de la entrada en vigor de la decisión y de sus reglamentos de aplicación, las intervenciones previstas para el Fondo parecieron responder más concretamente, en efecto, a las exigencias de la promoción del empleo y de la movilidad de los trabajadores coordinada a nivel comunitario¹⁰¹. Las necesidades de las Comunidades llevaron a un nuevo replanteamiento de las actividades del Fondo, de manera que, se pretendía introducir en términos más generales, la participación comunitaria en el

⁹⁸ PALOMEQUE, *op. cit.*, pág. 318

⁹⁹ POCAR, *op. cit.*, pág. 249

¹⁰⁰ *Ibid.*, pág. 256

¹⁰¹ *Ibid.*, pág. 257

financiamiento de una serie de acciones: de formación y orientación profesional, de contratación y apoyo salarial, de recolocación e integración social en el ámbito de la movilidad geográfica y de prestación de servicios técnicos destinados a la creación de puestos de trabajo.

La Unión invirtió grandes esfuerzos en propagar la política social, durante 1974 y 1976, activó la política social, con las medidas necesarias para alcanzar un triple objetivo en la materia: 1) la realización del "pleno empleo" en la Comunidad; 2) la "mejora de condiciones de vida y de trabajo" que permitan su armonización en el progreso; y 3) la "participación creciente" de los interlocutores sociales en las decisiones económicas y sociales de la Comunidad y de los trabajadores en la vida de las empresas¹⁰². Este fue el punto de arranque para que las instituciones comunitarias decidieran arrancar la política social, determinando acciones que los llevara a construir la una efectiva política social.

Durante la primera mitad de la década de los 80, el gobierno socialista francés propuso la creación de un "espacio social europeo", propuesto en 1981 tuvo que pasar diferentes obstáculos que cada Estado le imponía para ser asumido formalmente por la Comunidad en 1984 con el Programa de Acción Social Comunitario a Medio Plazo.

Bajo la consideración de que la política social debía "desarrollarse, a nivel de la Comunidad, en el mismo concepto que la política económica, monetaria e industrial", y que "la Comunidad, sin querer sustituir la acción de los Estados miembros y de los interlocutores sociales, desea afirmar su voluntad política de progresar en la construcción de un espacio social europeo", el Programa mencionado contemplaba un conjunto de acciones e iniciativas durante los años siguientes en un triple campo: 1) el empleo, los aspectos sociales de las nuevas tecnologías y la formación ("el desempleo constituye el problema económico y social más difícil de la Comunidad", por lo que "el refuerzo de las acciones que contribuyan a su solución revestirán un carácter prioritario durante los próximos años"); 2) la protección social y evolución demográfica ("los

sistemas de protección social constituyen un elemento importante de cohesión social en los países de la comunidad"); y 3) el diálogo social europeo ("la consecución de una política social y de estrategias industriales comunitarias implica la prosecución y el desarrollo del diálogo entre los interlocutores sociales a nivel de la Comunidad")¹⁰³.

El espacio social europeo propuesto, pretendió establecerse de manera progresiva, ir de la mano con el mercado económico y los miles de consumidores europeos. Para llegar a un verdadero Mercado Interior era necesario la unificación completa de un mercado único y libre, en el que los bienes, las personas, los servicios y los capitales circulen con plena libertad. En el aspecto social se abrió el diálogo con los Gobiernos y los representantes sociales de los Estados miembros quienes enfocaron sus esfuerzos a garantizar las oportunidades que habían ofrecido el mercado interior en materia de empleo y de seguridad social.

En los primeros meses de 1986, se reforzó la política social, el Acta Única Europea introdujo en el Tratado de la Comunidad Económica Europea la noción de cohesión económica y social de la Comunidad, a partir de este año se emprendería la política de un desarrollo armonioso de todos los Estados miembros, proponiéndose, en particular, "reducir las diferencias entre las diversas regiones y el retraso de las regiones menos favorecidas"¹⁰⁴, ahora los Estados coordinarían sus esfuerzos y sus políticas económicas con el fin de lograr los objetivos, las Comunidades enfocarían los esfuerzos y dinero de los Fondos Institucionales para que el crecimiento de los Estados miembros fuera paralelo. En tanto que la Comunidad "apoyará dicha consecución con la acción que lleva a cabo por medio de los Fondos con la finalidad estructural (Fondo Europeo de Orientación y de Garantía Agrícola FEOGA, Fondo Social Europeo FSE y Fondo Europeo de Desarrollo Regional FEDER), Banco Europeo de Inversiones y de los otros instrumentos financieros existentes"¹⁰⁵.

¹⁰² PALOMEQUE, *op. cit.*, pág. 319

¹⁰³ *Ibid.*, pág. 320

¹⁰⁴ *Ibid.*, pág. 322

¹⁰⁵ *Idem.*

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

La Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores (1989) fue la antesala de la política que homogeneizó las capacidades y responsabilidades de los Estados miembros (con excepción de Gran Bretaña). La Carta tuvo dos objetivos; por una parte consagrar el progreso ya realizado en el ámbito social, y por la otra, afirmar de forma solemne que la aplicación del Acta Unica debe tomar plenamente en consideración la dimensión social. La Carta fue un catálogo de medidas de política social, fue un instrumento político que describía el nivel que podía alcanzar el espacio social europeo, pero no dejaba de ser una importante propuesta que no terminaba de estar instrumentada.

En 1993, la política social de la ahora Unión Europea (después del Tratado de Maastricht) tuvo como prioridad la creación del empleo. Finalmente, el Tratado de la Unión Europea (1992) introdujo novedosas "políticas o acciones comunes" para alcanzar los fines o "misiones" perseguidos por la Comunidad Europea (entre los que significativamente se encuentran ya en la letra del Tratado constitutivo la promoción de "un alto nivel de empleo y de protección social" y "la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros"), además de las ligadas de modo directo a la realización de la unión económica, una específica "política en el ámbito social"¹⁰⁶.

La Carta Social trazó los lineamientos pero, el Protocolo Social introdujo un importante aumento de las competencias de la Comunidad en materia social. En este punto el Acuerdo sobre política Social no sólo configuró el diálogo social como un objetivo de la comunidad, sino que el mismo, en sus distintas derivaciones y, por tanto, con diversa intensidad, se configuró a la vez como un medio para alcanzar el resto de los objetivos sociales. De esta forma, la participación de los interlocutores sociales en la creación y aplicación de la política y del derecho social de la comunidad se consolidó e institucionalizó, dotándolos de concretos derechos¹⁰⁷.

Por lo que se refiere a las disposiciones generales del Acuerdo, éstas establecen lo

¹⁰⁶ *Ibid*, pág. 323

¹⁰⁷ Derecho originario, Ciss. S.A., España, 1998, pág. 39

siguiente:

1. La fijación de los objetivos de la Comunidad y de los Estados miembros en el terreno social, a saber:

- La mejora de las condiciones de vida y de trabajo.
- Una protección social adecuada.
- Un diálogo social.
- Un nivel de empleo elevado y duradero.
- La lucha contra las exclusiones.

2. La descripción del ámbito material de actuación de la Comunidad.

3. La identificación de los procedimientos de la citada actuación comunitaria.

4. La intervención de los interlocutores sociales en tales procedimientos.

5. La atribución de funciones auxiliares de la Comisión en estos temas¹⁰⁸.

El Acuerdo sobre Política Social amplió las materias que podía regular la Comunidad en materia social, ahora importantes materias podrán ser votadas por mayoría y no por unanimidad aunque, también amplió las materias que podían ser votadas por unanimidad.

¹⁰⁸ Idem.

Las materias que permiten su regulación por mayoría cualificada son¹⁰⁹:

- a) La mejora del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. Disposición para todos los Estados miembros excepto para Gran Bretaña.
- b) Las condiciones de Trabajo. Se englobaría bajo este concepto, entre otros, las modalidades contractuales, y el régimen jurídico de los contratos: los derechos y las obligaciones derivados de la relación individual de trabajo; la clasificación profesional; las condiciones de tiempo y lugar de la prestación de trabajo, y sus modificaciones; o la suspensión de la relación laboral.
- c) La información y consulta de los trabajadores. Este rubro está enfocado a la consulta de los trabajadores en la reorganización de las empresas, donde las consecuencias para los trabajadores son importantes.
- d) La igualdad de oportunidades en el mercado laboral y la igualdad de trato en el trabajo entre hombres y mujeres. Las mujeres ocupan un lugar importante en el mercado de trabajo (es decir, no sólo la relación laboral en estricto sentido, sino el momento previo a ésta), la Comunidad se empeñó en dar una igualdad en el trato y en oportunidades a hombres y mujeres.
- e) La integración de las personas excluidas del mercado laboral, sin perjuicio de las disposiciones del artículo 127 del Tratado. Tal previsión va referida a jóvenes, trabajadores de edad avanzada, y desempleados de larga duración. Las medidas para favorecer su inclusión, deben de ir acompañadas de acciones de formación profesional¹¹⁰.

¹⁰⁹ *ibid.*, pág. 42

¹¹⁰ *Idem.*

Las materias que exigen una regulación por unanimidad son:

- a) La Seguridad Social y protección social de los trabajadores.
- b) Protección de los trabajadores en caso de rescisión del contrato laboral.

Punto que se refiere a las garantías formales del despido como carta de despido, audiencia, expediente disciplinario; y garantías sustanciales como causas, prohibición de discriminaciones directas e indirectas.

c) Representación y defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios, incluida la cogestión. Incluiría la regulación de la representación y acción, incluidas las competencias de participación, de los representantes electivos o unitarios en la empresa; y la actividad sindical, incluida la participación, de los representantes sindicales dentro y fuera de la empresa; así como la acción de los empresarios, salvo el cierre patronal, dentro y fuera de la empresa.

d) Condiciones de empleo de los nacionales de terceros países que residan legalmente en el territorio de la Comunidad.

e) Contribuciones financiera dirigidas al fomento de empleo, sin perjuicio de las disposiciones relativas al Fondo Social Europeo.

Quedaron excluidas las siguientes materias:

- a) Remuneraciones.
- b) Derecho de asociación y sindicación.

c) Derecho de huelga y derecho al cierre patronal.

Situación que se justifica en la libertad de empresa, la libertad sindical y la autotutela colectiva.

El tratado de Amsterdam significó un importante paso en la construcción de la política social, prácticamente fue con sus aportaciones como se consolidó la materia social y laboral de la Unión Europea.

El cambio de actitud del Gobierno de la Gran Bretaña produjo la aplicación unitaria de la política social comunitaria a todos los Estados miembros de la Unión europea (política social común), produciéndose por tanto la plena integración del Reino Unido en la misma y poniéndose término así a la autoexclusión británica resultante de Maastricht. El TA procede así a la derogación expresa del Protocolo sobre política social y del Acuerdo adjunto al mismo y con ello al término de la existencia de una política social en dos bandas (para primero once y luego catorce Estados, por un lado, y para el Reino Unido, por el otro). Y, además, se produjo la incorporación al cuerpo normativo del TCE, en el título relativo a la "política social" y con determinados retoques (mayor participación del Parlamento en el proceso decisorio, con la transformación de determinados supuestos de cooperación en otros de codesición) del Protocolo y del Acuerdo mencionados, redactándose de nuevo los artículos 117 a 120 TCE¹¹¹.

El tratado introdujo como objetivos de la Unión, los siguientes: "promover el progreso económico y social, un alto nivel de empleo y conseguir un desarrollo 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, en su momento, una moneda única, conforme a las disposiciones del presente Tratado."¹¹²

¹¹¹ PALOMEQUE, *op. cit.*, pág. 326

¹¹² Derecho originario, *op. cit.*, pág. 48/5

El punto de partida del fomento al empleo y puntualizar que la Comunidad "apoyará y complementará" la acción de los Estados miembros fue: "Los Estados miembros y la comunidad se esforzarán, de conformidad con el presente título, por desarrollar una estrategia coordinada para el empleo, en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable y mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico, con vistas a lograr los objetivos definidos en el artículo B del Tratado de la Unión Europea y en el artículo 2 del presente Tratado."

La combinación de esfuerzos de los Estados para conseguir un alto nivel de empleo, ahora el empleo es un asunto de interés común entre los Estados por lo tanto deben coordinar sus actuaciones.

Otra aportación y avance en el empleo se dio en la cumbre de Luxemburgo, de la cual se desprenden las directrices para el empleo en el año de 1998¹¹³:

1. Mejorar la capacidad de inserción profesional.
 - Combatir el desempleo juvenil y prevenir el desempleo de larga duración.
 - Sustituir medidas pasivas por medidas activas.
 - Fomentar un plan de cooperación.
 - Facilitar la transición de la escuela a la vida laboral.

2. Desarrollar el espíritu de empresa.

¹¹³ *ibid.*, pág. 48/11

- Facilitar la creación y gestión de empresas.
- Aprovechar las oportunidades de creación de puestos de empleo.
- Adaptar el régimen fiscal para hacerlo favorable al empleo.

3. Fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas.

- Modernizar la organización del trabajo.
- Apoyar la capacidad de adaptación de las empresas.

4. Reforzar la política de igualdad de oportunidades.

- Combatir la discriminación entre hombres y mujeres.
- Conciliar la vida laboral con la vida familiar.
- Facilitar la reincorporación al trabajo.
- Favorecer la inserción de los minusválidos en el trabajo.

La política social y laboral de la Comunidades Europeas, ahora la Unión Europea, tiene su importancia en que, desde que las Comunidades visualizaron la posibilidad de

unirse económicamente, con el objetivo de armonizar las políticas económicas y monetarias, en ningún momento dejaron de lado la posibilidad de armonizar la política social y laboral de éstas. Con un primer objetivo económico, sabían que el crecimiento social, al mismo ritmo las llevaría a un éxito seguro y duradero. Así fue como a pesar de la oposición de algunos países para fomentar la política social para todos los miembros, es que establecieron planes para el desarrollo, en los que los países económicamente fuertes apoyaron a los débiles, para finalmente arribar a legislaciones que consagran derechos sociales, entre éstas la laboral.

4. Las instituciones de la Unión Europea

Las Instituciones de la Unión Europea son el resultado del crecimiento económico, político, social y en general, en todos los aspectos cotidianos, de Europa. Las instituciones fueron creadas para realizar una Unión más estrecha, para trabajar juntos y fortalecerla.

El artículo 7 del TCE, y las disposiciones correlativas de los otros Tratados, establecen claramente que el modelo comunitario responderá a un esquema institucional erigido sobre cinco instituciones:

- Una Comisión,
- Un Consejo,
- Una Asamblea parlamentaria (Parlamento Europeo),
- Un Tribunal de Justicia, y

- Un Tribunal de cuentas.

Éstas son las cinco instituciones encargadas directamente del quehacer comunitario, de la dirección, gestión y control de la actividad de las Comunidades Europeas y del carácter acorde a sus tratados fundacionales de la actividad de sus Estados miembros. El TUE estableció un marco institucional único que garantizase la coherencia y la continuidad de las acciones llevadas a cabo para alcanzar sus objetivos, al tiempo que llevaba al rango de auténtica institución el Tribunal de Cuentas, calificado antes como simple "órgano" comunitario¹¹⁴.

A diferencia, pues, del esquema tripartito en el que se basa la distinción de los tres poderes (trias política: legislativo, ejecutivo y judicial) de Montesquieu, al amparo de la cual se cimenta el sistema de división y autonomía de poderes propio del Estado moderno de derecho, el modelo comunitario optó por una estructura institucional inicialmente cuatripartita, a la que se ha sumado el principio de control externo de las instituciones de fiscalización del gasto encargados en el Tribunal de Cuentas. Así el poder legislativo y normativo ha venido residiendo en el Consejo, bajo el impulso de la Comisión, y se ejerce de modo creciente en una mayor colaboración con el Parlamento Europeo, según los ámbitos de la acción comunitaria. El consejo es, al mismo tiempo, el centro de decisión política y ejecutiva y la Comisión, motor de la integración, representa el poder de ejecución ordinario de la Comunidad, que ejerce de manera estable¹¹⁵.

El Poder judicial, independiente, se encarna en el Tribunal de Justicia comunitario –en sus dos grados de jurisdicción, con el Tribunal de Primera Instancia -, que velará por el respeto del principio de legalidad comunitaria y por la correcta interpretación y aplicación de las normas jurídicas de un sistema en el que, como se observará, los poderes legislativo y ejecutivo son ejercidos, de forma conjunta y compartida, por el Consejo y Parlamento, bajo iniciativa de la Comisión (poder normativo); y por Consejo

¹¹⁴ ABELLÁN, *op. cit.*, pág. 65

¹¹⁵ *Ibid.*, pág. 66

y Comisión (poder ejecutivo), respectivamente. Podemos, pues, afirmar, que el devenir comunitario ha venido caracterizando sus propias instituciones y el lugar que efectivamente ocupa en el plano institucional¹¹⁶.

Además de las instituciones mencionadas, existen otras que son complementarias en las tareas comunitarias, aunque menos importantes: el Banco Europeo de Inversiones, el Comité Económico y Social, el Comité de las Regiones, el Defensor del Pueblo Europeo y el Banco Central Europeo.

Los países miembros de la Unión Europea¹¹⁷ y, por lo tanto, regidos por las instituciones comunitarias son: Bélgica, Francia, Alemania, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Reino Unido, Grecia, Portugal, España, Dinamarca, Austria, Finlandia, Irlanda y Suecia.

4.1 *La Comisión de las Comunidades Europeas. El motor de la Unión.*

El papel y las responsabilidades de la Comisión la sitúan en el centro del proceso de toma de decisiones de la Unión Europea. La Comisión es el centro de las demás Instituciones.

Número de miembros: veinte¹¹⁸	Número por país: dos de Francia, Alemania, Italia, España y el Reino Unido y uno por cada uno de los restantes Estados miembros.
Período de mandato:	5 años (1999-2004)
Oficina Central:	Rue de la Loi 200, B-1049 Bruselas

¹¹⁶ Idem.

¹¹⁷ Datos actualizados al mes de noviembre de 2000, tomados de <http://europa.eu.int/inst/es/esc.htm>

¹¹⁸ Página de la Unión Europea, *op. cit.*

La composición de la Comisión es de veinte hombres y mujeres miembros del Colegio de Comisarios y 16 000 personas a su servicio. El objetivo principal de la Comisión es velar porque se respete la legislación comunitaria, verificar y controlar la integridad del mercado único y elaborar y administrar las políticas europeas como, por ejemplo, la agricultura, el desarrollo regional, la investigación, los intercambios educativos, etc.¹¹⁹

Los miembros integrantes de la Comisión deben tener una actuación completamente independiente de su nacionalidad, así se pretende guardar el equilibrio. El Presidente de la Comisión es designado de común acuerdo por los gobiernos de los Estados miembros y aprobado por el Parlamento Europeo.

El funcionamiento de la Comisión se halla regulado básicamente en su Reglamento interno, que aprueba la propia Comisión en virtud del principio de autoorganización, así lo dispone el TCE.

Los servicios de la Comisión están estructurados en Direcciones Generales, cada una de ellas competente para determinada materia: agricultura, asuntos sociales, relaciones exteriores, medio ambiente, competencia, entres otras. Además existen servicios especializados, entre los que destacan el Secretario General, al frente del cual se halla el secretario general de la Comisión, y el Servicio Jurídico. Hay que señalar también que cada comisario cuenta con un gabinete personal integrado por un pequeño número de personas de confianza. Los gabinetes desempeñan un papel de coordinación y consulta. A cada comisario le corresponde la responsabilidad de uno o varios ámbitos materiales de actuación. Desde hace unos años, la Comisión está trabajando para llevar a cabo una reforma con profundidad de su administración, destinada a obtener mejores resultados de gestión, menos con menos y, mejor personal y métodos de trabajo más eficientes¹²⁰.

¹¹⁹ Idem.

¹²⁰ ABELLÁN, *op. cit.*, pág. 71

La Comisión se rige con tres principios fundamentales: de independencia, colegialidad y responsabilidad. El primero se refiere a que los miembros de la Comisión actuaran atendiendo a los intereses de la Unión Europea y no a los de su propio Estado o a intereses privados. El principio de colegialidad (y el de responsabilidad está implícito en aquél) se refiere a que la toma de decisiones serán asumidas colectivamente por todos los miembros. Los acuerdos, en caso de no existir consenso, se adoptan por mayoría, lo que implica igualdad entre todos los miembros de la Comisión.

4.2 *El Consejo de la Unión Europea*

Conocido como el **Consejo de ministros**, tiene un valor único en el mundo pues fue pensado especialmente para que sirviera a la Unión Europea. En el seno del Consejo, los Estados miembros legislan para la Unión, establecen sus objetivos políticos, coordinan las políticas nacionales y resuelven las diferencias existentes entre ellos y con otras instituciones.

El Consejo es una organización con características supranacionales e intergubernamentales, que decide en muchos asuntos por mayoría calificada y en otros lo debe hacer por unanimidad. En sus procedimientos, sus costumbres y prácticas, e incluso en sus decisiones, el Consejo depende de un grado de solidaridad y confianza no muy frecuente en las relaciones entre Estados.

Miembros¹²¹:	Ministros de los quince Estados miembros
Presidencia:	Desde julio de 1995 cambia cada seis meses siguiendo la siguiente secuela: España, Italia, Irlanda, Países Bajos, Luxemburgo, Reino Unido, Austria, Alemania, Finlandia, Portugal, Francia, Suecia, Bélgica, España, Dinamarca, Grecia.

¹²¹ Página de la Unión Europea, *op. cit.*

Lugar	de	Bruselas, excepto en abril, junio y octubre, en que
Reunión:		todos los Consejos tienen lugar en Luxemburgo.
Dirección:		Rue de la Loi 175, B-1048 Bruselas.

El Consejo de Ministros representa básicamente los intereses de los Estados miembros dentro de la Comunidad, con la función esencial de ejercer el poder legislativo de la misma, modificando o rechazando las propuestas que presenta la Comisión para el desarrollo de los objetivos del Trabajo, así como de conducir las relaciones exteriores de la Comunidad¹²².

Esta institución representa los intereses particulares de cada miembro. En éste reside el máximo poder de decisión política y el poder legislativo de la Comunidad (salvo, formalmente, en el marco del TCECA, donde corresponde a la Alta Autoridad)¹²³, esto es el pretexto para asegurar el perfecto acoplamiento del sistema comunitario en los gobiernos de los Estados. Los actos del Consejo están bajo el control del Tribunal de Justicia.

En la toma de decisiones predomina el principio de votación cualificada, el Consejo decide por mayoría cualificada de los Estados miembros, con una ponderación que obedece a las características geográficas y de población de los miembros.

Votación Europea¹²⁴:

Alemania, Francia, Italia y el Reino Unido	10 votos
España	8 votos
Bélgica, Grecia, los Países Bajos y Portugal	5 votos
Austria y Suecia	4 votos

¹²² PALOMEQUE, *op. cit.*, pág. 309

¹²³ ABELLÁN, *op. cit.*, pág. 79

¹²⁴ Página de la Unión Europea, *op. cit.*

Irlanda, Dinamarca, y Finlandia	3 votos
Luxemburgo	2 votos
	87 votos

Cuando se trata de una propuesta de la Comisión, al menos 62 votos deben ser a favor. La mayoría cualificada es también de 62 votos, pero éstos deben ser de al menos diez Estados miembros.

El Consejo está justificado con una triple tarea, que es su competencia legislativa y de ejecución, la competencia de coordinación y la competencia en materia de relaciones exteriores, es por ello, que está apegado totalmente al principio de legalidad, es decir, únicamente cuenta con las facultades que expresamente le atribuyen los textos de los Tratados de la Comunidades.

El artículo 202 del TCE encomienda al Consejo la consecución de los objetivos perseguidos por el Tratado, para lo cual esta institución "asegurará la coordinación de las políticas económicas generales de todos los Estados miembros; dispondrá de un poder de decisión, atribuirá a la Comisión, respecto de los actos que el Consejo adopte, las competencias de ejecución de las normas que éste establezca"¹²⁵.

La competencia legislativa y de ejecución, el Consejo es el principal órgano legislativo de tal forma que el derecho comunitario puede adoptar las siguientes formas:

- a) Reglamentos: se aplican directamente sin necesidad de medidas nacionales para llevarlos a efecto;
- b) Directivas: obligan a los estados miembros en cuanto a los objetivos

¹²⁵ ABELLÁN, *op. cit.*, pág. 85

perseguidos, al tiempo que delegan en las autoridades nacionales en poder de elegir la forma y los medios que han de utilizarse;

c) Decisiones: obligan en todos sus aspectos a quienes están dirigidas. Una decisión puede ir dirigida a cualquiera de los Estados miembros, a empresas o a personas físicas;

d) Recomendaciones y dictámenes: no son vinculantes.

Respecto al poder de ejecución, el Consejo puede delegar a la comisión, respecto a los actos que ésta adopte, la competencia de ejecución de los mismos. Al respecto, el Consejo adoptó una decisión por la que se fijan las modalidades del ejercicio de las competencias de ejecución conferidas a la Comisión, en las que se establecen los procedimientos de funcionamiento de los Comités consultivos, de gestión y de reglamentación que enmarcan los poderes de ejecución de la Comisión. El Consejo tiene, asimismo, la facultad de designación de los miembros de otros órganos de las Comunidades Europeas¹²⁶.

En cuanto a la competencia de coordinación, esta tarea del Consejo puede resumirse, en que este órgano tiene el deber de armonizar y coordinar entre las Comunidades y los Estados miembros, así como coordinar las políticas económicas.

La competencia en materia de relaciones exteriores, se resume en la acción del Consejo de autorizar la apertura de negociaciones de los acuerdos internacionales. Además, después del informe del Parlamento, el Consejo decide la admisión de nuevos Estados.

¹²⁶ *Ibid*, pág. 86

4.3 El Parlamento Europeo.

Naturalmente, el Parlamento se ve a sí mismo como el guardián de los intereses europeos y el defensor de los derechos del ciudadano. Individualmente o en grupo, los ciudadanos europeos tienen un derecho de petición ante el Parlamento y pueden presentarle reclamaciones sobre asuntos que están dentro de la esfera de responsabilidad de la Unión Europea¹²⁷.

Lugares de reunión ¹²⁸	de	Estrasburgo para las sesiones plenarias, Bruselas para las reuniones de las comisiones parlamentarias y sesiones extraordinarias. La Secretaría General tiene su sede en Luxemburgo. Secretaría General del Parlamento Europeo, L2929 Luxemburgo.
Dirección		

El Parlamento Europeo está compuesto por "representantes de los pueblos Estado reunidos en la Comunidad", elegidos por sufragio universal directo (a partir de 1979). Los 626 eurodiputados son elegidos en cada Estado miembro, así pues, de acuerdo con la siguiente distribución:

Son 626 eurodiputados

elegidos cada 5 años

<i>Alemania</i>	<i>99</i>
<i>Francia</i>	<i>87</i>
<i>Italia</i>	<i>87</i>
<i>Reino Unido</i>	<i>87</i>
<i>España</i>	<i>64</i>
<i>Países Bajos</i>	<i>31</i>

¹²⁷ Página de la Unión Europea, *op. cit.*

¹²⁸ *Idem.*

<i>Bélgica</i>	25
<i>Grecia</i>	25
<i>Portugal</i>	25
<i>Suecia</i>	22
<i>Austria</i>	21
<i>Dinamarca</i>	16
<i>Finlandia</i>	16
<i>Irlanda</i>	15
<i>Luxemburgo</i>	6

Cuenta con un Presidente y quince Vicepresidentes y se reúnen en Pleno una semana cada mes, en tanto que sus diecinueve Comisiones Permanentes lo hacen al menos dos semanas al mes¹²⁹.

El Parlamento tiene tres competencias: la presupuestaria, la legislativa y la de control.

La competencia presupuestaria. El Parlamento asigna el presupuesto de la Unión. El procedimiento presupuestario permite al Parlamento proponer modificaciones y enmiendas a las propuestas iniciales de la Comisión y a las posiciones adoptadas por los Estados miembros en el Consejo. El Consejo tiene la última palabra en cuanto al gasto y el costo agrícola que surgen de acuerdos internacionales, pero con respecto a otro tipo de gasto, por ejemplo, en los terrenos de la educación, los programas sociales, los fondos regionales, el medio ambiente y los proyectos culturales – el Parlamento decide en cooperación directa con el Consejo¹³⁰.

La competencia legislativa se divide en: el procedimiento de consulta, el procedimiento de concertación, el procedimiento de cooperación, el procedimiento de codecisión, el procedimiento del dictamen conforme.

¹²⁹ PALOMEQUE, *op. cit.*, 308

¹³⁰ Página de la Unión Europea, *op. cit.*

El procedimiento de consulta inicia con la presentación de la propuesta de la Comisión ante el Consejo y el Parlamento Europeo. El Parlamento puede aprobarla con enmiendas, rechazarla completamente o aceptarla en su totalidad. El procedimiento termina cuando el Parlamento transmite a la Comisión y al Consejo, en forma de dictamen, el texto de la propuesta y la resolución legislativa correspondiente¹³¹.

El procedimiento de concertación es el acuerdo entre el Parlamento y el Consejo Europeo para la adopción de actos comunitarios con implicaciones financieras importantes.

El procedimiento de cooperación, se aplica básicamente a las medidas relativas a la armonización de las disposiciones nacionales que inciden en el funcionamiento o el establecimiento del mercado interior. Debe señalarse aquí que el procedimiento de cooperación desaparece en el Tratado de Amsterdam, excepto para la adopción de decisiones relativas a la Unión Europea y Monetaria.¹³²

El procedimiento de codecisión otorga al Parlamento un peso similar al del Consejo a lo largo del procedimiento legislativo y le permite, en última instancia, rechazar la adopción de determinados actos relativos al establecimiento del mercado interior así como a otros ámbitos de actuación comunitaria¹³³.

Finalmente, el procedimiento del dictamen conforme, se refiere a que el Parlamento Europeo adquiere un auténtico poder de codecisión con el Consejo en aquellas materias en que el TCE exige para la adopción final del acto comunitario, el previo dictamen conforme de esta institución. Con el Acta Única Europea se le otorga este poder en lo que atañe a la adhesión de terceros Estados a la Comunidad y para la conclusión de los acuerdos de asociación. El Tratado de la Unión Europea lo introdujo por medio del artículo 300 del TCE para "los demás acuerdos que creen un marco

¹³¹ ABELLÁN, *op. cit.*, pág. 95

¹³² *Ibid*, pág. 96

¹³³ *Idem*.

institucional específico al organizar procedimientos de cooperación, los acuerdos, que tengan implicaciones presupuestarias importantes para la Comunidad, y los acuerdos que impliquen una modificación de un acto aprobado con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 251", es decir, el procedimiento de codecisión¹³⁴.

El procedimiento de control, se refiere al control del gasto, es el trabajo permanente de la Comisión parlamentaria de Control Presupuestario, cuya finalidad es garantizar que el dinero se invierte en los fines acordados y mejorará la prevención y detección del fraude. El Parlamento realiza una evaluación anual de la gestión del presupuesto por parte de la Comisión, antes de aprobar las cuentas y concederle un "recibo liberatorio" basándose en el Informe Anual del Tribunal de Cuentas¹³⁵.

4.4 *Tribunal de Justicia de la Comunidades Europeas.*

El Tribunal del Justicia es una respuesta a las necesidades de las Comunidades Europeas de establecer un auténtico poder judicial, independiente e imparcial, para resolver los conflictos que pudieran presentarse.

El Tribunal de Justicia se encarga de garantizar la interpretación y aplicación del derecho, para ello, los tratados lo han dotado de medios necesarios: su jurisdicción es obligatoria, y, en el ámbito de sus competencias, exclusiva. Sus decisiones se imponen tanto a los Estados miembros como a las instituciones comunitarias, y también a los particulares¹³⁶.

El Tribunal de Justicia está compuesto por quince jueces, quienes garantizan actuar con absoluta independencia, además son elegidos por los gobiernos de los Estados

¹³⁴ *Ibid.*, pág. 97

¹³⁵ Página de la Unión Europea, *op. cit.*

¹³⁶ ABELLÁN, *op. cit.*, pág. 102

miembros, son reconocidos juristas en su país de origen, de entre ellos, eligen un presidente mediante el voto secreto, quien tendrá un mandato de tres años, renovable, su función es de dirigir los trabajos y servicio del Tribunal y preside las vistas y deliberaciones.

El Tribunal funciona en sesiones Plenarias o en Salas, compuestas por tres, cinco o siete jueces cuya restricción es que los asuntos promovidos por un Estado o una Institución comunitaria deben ser vistos necesariamente por el Pleno.

El Tribunal no es el único encargado de aplicar y garantizar el derecho comunitario, sencillamente los Tratados le atribuyen una interpretación uniforme del derecho comunitario pero, la aplicación y el respeto al derecho también es obligación de las jurisdicciones nacionales.

Los Tratados han optado por un mecanismo de colaboración (que no de jerarquización) entre las jurisdicciones nacionales y el Tribunal de Luxemburgo, el reenvío prejudicial, que permite que el Tribunal de Justicia se pronuncie sobre cuestiones de interpretación y de validez del derecho comunitario relativas a los litigios que se presentan antes las jurisdicciones internas. Hay también, por tanto, una división de funciones, según la cual al Tribunal de Justicia le corresponde actuar como máximo garante de la uniformidad en la aplicación e interpretación del derecho comunitario¹³⁷.

En 1988 fue creado el Tribunal de Primera Instancia en el seno de la jurisdicción comunitario, éste se encarga de ciertas competencias que detentaba hasta entonces, el Tribunal de Luxemburgo quien continúa siendo el máximo garante del derecho comunitario pues puede anular las decisiones que así le parezcan convenientes del Tribunal de Primera Instancia.

Las competencias del Tribunal de Justicia pueden agruparse bajo las categorías de

¹³⁷ *Ibid*, pág. 107

competencia contenciosa, consultiva y prejudicial. De ellas, entre las más importantes se pueden destacar los litigios contra los Estados miembros por incumplimiento del derecho comunitario, y los recursos dirigidos a controlar la legalidad de los actos de las instituciones comunitarias (recurso de anulación, excepción de ilegalidad y recurso de inactividad). A ello hay que añadir los litigios relativos a la responsabilidad extracontractual de las Comunidades¹³⁸. La competencia consultiva se refiere a dar una pequeña revisión de los Tratados, procedimiento que para ser llevado a buen término exige un dictamen favorable del Tribunal, es decir, el Tribunal es el encargado de revisar si son o no compatibles el Tratado Internacional y el Derecho comunitario.

4.4.1 Tribunal de Primera Instancia.

La creación del Tribunal de Justicia en 1988 responde, por un lado, a la necesidad de aligerar la carga al Tribunal de Justicia, y por el otro, para aquellos asuntos que requieren un profundo análisis garantizar un segundo "filtro".

El Tribunal de Primera Instancia, igual que el de Justicia, está compuesto por quince jueces, elegidos por los gobiernos de los Estados miembros, también deben ser reconocidos juristas en sus países pero, garantizar total dependencia del país de donde son originarios. Funciona en Salas de tres a cinco Jueces y en cuestiones sumamente importantes o difíciles se reúne en Pleno.

El Tribunal de Primera Instancia, en la actualidad, es competente para pronunciarse en primera instancia sobre:

- Todos los recursos de anulación, recursos por omisión y recursos de indemnización, interpuestos contra la comunidad por personas físicas o

¹³⁸ Idem.

jurídicas.

- Los recursos interpuestos contra la Comisión en virtud del tratado CECA por las empresas o asociaciones de empresas.
- Los litigios entre la Comunidad y sus funcionarios.

4.5 El Tribunal de Cuentas.

El Tribunal de Cuentas Europeo es el representante de los contribuyentes europeos, encargado de comprobarles que el dinero se invierte siguiendo las normas presupuestarias y para cumplir los objetivos a los que estaba destinado.

La función del Tribunal, llevada a cabo con absoluta independencia, representa una contribución vital para la transparencia en la Unión. El examen objetivo garantiza al contribuyente que los fondos de la Unión se gestionan de forma responsable, garantía imprescindible dado el incremento del gasto en los últimos años en una gama creciente de políticas¹³⁹.

La transparencia en el gasto del presupuesto es fundamental en una Unión tan fuerte, de tal manera que otra de las tareas del Tribunal de Cuentas es identificar errores, irregularidades o casos de fraude potencial para hacerlos públicos a los administradores y evitar la desconfianza de los Europeos. Destaca que el Tribunal fomenta continuamente el uso adecuado del dinero de los contribuyentes, ayudando a mejorar los sistemas de gestión.

4.6 *El Comité Económico y Social de las Comunidades Europeas.*

El Comité Económico y Social fue creado por los Tratado de Roma en 1957 y desempeña un papel fundamental para la sociedad Europa pues en éste, se reúnen diversos grupos de interés económicos y sociales en la realización del Mercado Común y facilitar un instrumento institucional que con su ayuda dará a conocer a la Comisión y al Consejo de Ministros de la Unión Europea una confiable opinión sobre todos los temas de interés comunitario¹⁴⁰.

El Comité Económico y Social está compuesto por 222 Consejeros de diferentes nacionalidades, por un período de 4 años, su tarea es emitir dictámenes de carácter consultivo dirigidos principalmente a la Comisión y al Consejo. La Consulta al Comité por parte de la Comisión o del Consejo es obligatoria o facultativa, sin embargo, cuando el comité lo considere necesario emitirá los dictámenes por iniciativa propia. Hoy día, es obligatorio que en materia de nuevas políticas regionales y de medio ambiente, se consulte al Comité.

El Comité resulta ser amalgama para la conocer los intereses de los grupos sociales y de intereses económicos diversos que conviven en la Unión de esta manera, y con las modificaciones que se implementan en los Tratados, actualmente es obligatorio considerar los dictámenes del Comité para implementar o modificar nuevas políticas.

6. El Ordenamiento Jurídico Comunitario

El ordenamiento jurídico comunitario de la Unión Europea se caracteriza por autónomo e independiente de los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros.

¹³⁹ Página de la Unión Europea, *op. cit.*

¹⁴⁰ *Idem.*

Esta marcada autonomía del ordenamiento jurídico comunitario, que pretende liberar el ordenamiento comunitario de subordinación alguna susceptible de alterar su originalidad, pero que a la vez informa las relaciones con los otros ordenamientos jurídicos con los que necesariamente se relaciona; se traduce en su plenitud y unidad, y se refleja en las siguientes notas. En primer lugar, la existencia de un sistema propio de atribución de competencias a las instituciones de la Comunidad y la consiguiente limitación en el pleno ejercicio de la soberanía que ello supone para los Estados miembros. En segundo lugar, la existencia, como se ha visto, de un sistema institucional con capacidad para la creación de las normas jurídicas comunitarias en el ejercicio de las competencias atribuidas en virtud de los Tratados constitutivos. En tercer lugar, la existencia de un mecanismo de control institucional de la aplicación y la interpretación del derecho comunitario. Por último, la existencia de un procedimiento propio de revisión de los Tratados constitutivos, en el que participan los Estados miembros y las propias instituciones comunitarias¹⁴¹.

El ordenamiento jurídico de la UE cuenta con un doble tipo de normas jurídicas, diferenciales por su jerarquía, y por su función específica en el sistema institucional:

1. Derecho originario o primario, de rango jerárquico superior al resto del ordenamiento comunitario, está constituido por los tres Tratados constitutivos de las comunidades Europeas tal y como ha sido con posterioridad modificados o adaptados. Las disposiciones de los Tratados constituyen la máxima expresión en la jerarquía del ordenamiento jurídico comunitario y prevalecen sin excepción ante otras fuentes de derecho comunitario, así como ante cualquier acto unilateral o convencional de los Estados miembros respecto al ámbito de aplicación material de los Tratados.¹⁴²

Entre las fuentes de derecho originario deben citarse las siguientes:

a) Los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas:

¹⁴¹ ABELLÁN, *op. cit.*, pág. 122

¹⁴² *Ibid.*, pág. 123

- Tratado constitutivos de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero, concluido en París el 18 de abril de 1951 y en vigor desde el 23 de julio de 1952.
- Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, concluido en Roma el 25 de marzo de 1957 y en vigor desde el 1 de enero de 1958.
- Tratado constitutivo de la Comunidad de la Energía Atómica, concluido en Roma el 25 de marzo de 1957 y en vigor desde el 1 de enero de 1958.

b) Los tratados y actos modificativos de los Tratados constitutivos:

- Convenio sobre determinadas instituciones comunes a las Comunidades Europeas, concluido en Roma el 25 de marzo de 1957. por el que se unifican el Tribunal de Justicia y la Asamblea.
- Tratado por el que se constituye un Consejo único y una Comisión única de las Comunidades Europeas, y el Protocolo único sobre privilegios e inmunidades, concluidos en Bruselas el 8 de abril de 1965.
- Tratados por los que se modifican determinadas disposiciones presupuestarias de los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y del Tratado por el que se constituye un Consejo único y una Comisión única de las Comunidades Europeas, concluidas en Luxemburgo el 22 de abril de 1970 y en Bruselas el 22 de julio de 1975.
- Decisión del Consejo, de 21 de abril de 1970, relativa a la sustitución de las contribuciones financieras de los Estados miembros por recursos

propios de las Comunidades Europeas.

- Decisión del Consejo, de 20 de septiembre de 1976, que contiene el Acta relativa a la elección de los representantes en el Parlamento Europeo por sufragio universal directo.
- Acta Única Europea, firmada en Luxemburgo y en La Haya el 17 y 28 de febrero de 1986, en vigor desde el 1 de julio de 1987.
- Tratado de la Unión Europea, firmado en Maastricht el 7 de febrero de 1992, y en vigor desde el 1 de noviembre de 1993.
- Tratado de Amsterdam, firmado en Amsterdam el 2 de octubre de 1997, que entrará en vigor el primer día del segundo mes siguiente al depósito del instrumento de ratificación del último Estado signatario que cumpla dicha formalidad.
- Acta relativa a las condiciones de adhesión y a las adaptaciones de los Tratados; Adhesión a las Comunidades Europeas del Reino de Dinamarca, de Irlanda y del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, de 22 de enero de 1972, en vigor desde el 1 de enero de 1973.
- Acta relativa a las condiciones de adhesión y a las adaptaciones de los Tratados; Adhesión a las Comunidades Europeas de la República Helénica, de 24 de mayo de 1979, en vigor desde el 1 de enero de 1981.
- Acta relativa a las condiciones de adhesión y a las adaptaciones a los Tratados; Adhesión a la Comunidades Europeas del Reino de España y de la República Portuguesa, de 12 de junio de 1985, en vigor desde el 1 de enero de 1986.

- Acta relativa a las condiciones de adhesión y a las adaptaciones a los Tratados; Adhesión a la Unión Europea de la República de Austria, la República de Finlandia, y el Reino de Suecia, de 24 de junio de 1994, en vigor desde el 1 de enero de 1995.

La característica de los Tratados Constitutivos es que conservan las características de Tratados Internacionales¹⁴³, son vinculantes y obligatorios para los Estados miembros.

2. El ordenamiento derivado. Los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas contienen pocas cláusulas materiales, limitándose, en la mayoría de los casos, a fijar y definir sus objetivos y finalidades. La puesta en práctica de tales objetivos se confía a las instituciones comunitarias, que disponen así de un amplio poder normativo. Es, por tanto, a través del ejercicio de este poder normativo que progresivamente se ha ido concretando el ordenamiento jurídico comunitario¹⁴⁴. Un carácter normativo bien delimitado por los propios Tratados Constitutivos.

El Derecho comunitario se manifiesta, a su vez, por medio de diversos instrumentos normativos:

El reglamento, que tendrá un "alcance general", "será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro"¹⁴⁵. Los reglamentos rigen una situación abstracta y global, es decir, todas las situaciones jurídicas bajo su ámbito de aplicación material. Es de destacar, que el reglamento lleva implícito el principio de aplicabilidad directa, esto implica que su ejecución no requiere que los Estados miembros intervendrán para que éste sea aplicado sino, simplemente, será aplicable de manera simultánea a todo el territorio comunitario. Es decir, si por alguna causa, los

¹⁴³ Es decir, que está destinado a regular las relaciones entre Estados, cuya característica es que son perfectamente iguales.

¹⁴⁴ *Ibid*, pág. 128

Estados miembros no están aplicando el reglamento, dispondrán los actos necesarios que modifiquen su propia legislación para que el reglamento se haga efectivo, y no obstaculicen la aplicabilidad directa.

La noción de aplicabilidad directa traduce asimismo la aptitud de estas normas comunitarias para otorgar derechos e imponer obligaciones directamente a sus destinatarios, sean éstos los órganos de los Estados miembros o los particulares¹⁴⁶. Lo anterior refleja que para que un Estado miembro con todo y su soberanía cumpla con los Tratados que el mismo aceptó y ratificó, es necesario que las decisiones tomadas sean vinculatorias para todos.

Directivas comunitarias. Están definidas en el artículo 249 del TCE. La directiva obligará al Estado miembro destinatario en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de la forma y los medios. Por tanto, y a diferencia del reglamento, la directiva se asemeja más a un instrumento de acción indirecta, siendo su efecto el de armonizar o aproximar el contenido de las disposiciones legislativas, reglamentos o administrativas de los derechos internos de los Estados miembros¹⁴⁷. Requiere así la intervención normativa del Estado miembro destinatario, para transformarla en Derecho interno¹⁴⁸.

La directiva tiene alcance obligatorio dirigido a personas físicas o jurídicas a través de un acto jurídico emitido por las autoridades nacionales, siempre y cuando, éste respete las formas y reglas del derecho interno del Estado miembro.

La Decisión. Definida en el párrafo cuarto del artículo 249 del TCE, "La decisión será obligatoria en todos sus elementos para todos sus destinatarios". La decisión señala el destinatario en especial, puede ser un particular o un Estado miembro. La decisión es obligatoria en todos sus elementos tanto para la persona física o jurídica a la que va

¹⁴⁵ PALOMEQUE, *op. cit.*, pág. 312

¹⁴⁶ ABELLÁN, *op. cit.*, pág. 131

¹⁴⁷ *Idem.*

¹⁴⁸ PALOMEQUE, *op. cit.*, pág. 312

dirigida como por el objetivo que pretende alcanzar.

Las recomendaciones y dictámenes. Como su nombre lo dice no son jurídicamente vinculantes, la recomendación tiene como fin el de promover determinado comportamiento de los Estados miembros¹⁴⁹, es decir, de alguna manera señalar el rumbo a seguir. La función del dictamen es que es un acto que emiten las instituciones comunitarias con el objeto de expresar su parecer respecto a un asunto determinado¹⁵⁰.

7. El Derecho del Trabajo. Normatividad Comunitaria.

En el proceso completo para arribar a lo que es hoy la Unión Europea, encontramos en los diferentes cuerpos jurídicos, las modificaciones a los Tratados originales, y cada paso hacia delante para alcanzar los objetivos económicos y monetarios.

En el proceso fue fundamental fomentar las políticas o acciones comunes de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel de la calidad de vida y la cohesión económica y social. Es decir, la dimensión social queda consignada como un medio instrumental para alcanzar el objetivo económico y monetario y ello sea el estigma del que la globalización, aún cuando se pretenda, no podrá desprenderse. Una primera conclusión que podemos sacar, o más bien una verdad que debemos recordar, es que lo laboral no es ajeno a lo económico sino parte fundamental¹⁵¹.

La firme intención de la UE por alcanzar altos niveles de vida, quedó plasmada en el Derecho Original de la Unión, el Tratado de Maastricht, Título I, disposiciones generales, artículo B;

¹⁴⁹ ABELLÁN, *op. cit.*, pág. 132

¹⁵⁰ *Idem.*

“La Unión tendrá los siguientes objetivos: - promover un progreso económico y social equilibrado y sostenible, principalmente 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, en su momento, una moneda única, conforme a las disposiciones de este Tratado”.

El Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea establece en los Principios, artículo 2:

“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 los artículos 3 y 3.A. 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”.

El mismo tratado dedicó el Título VII a la Política social, de educación, de formación profesional y de juventud. Dentro de las disposiciones generales los artículos 117 y 118 señalan:

“Art. 117. Los Estados miembros convienen en la

¹⁵¹ BOUZAS ORTÍZ, José Alfonso, La experiencia normativa del trabajo en la Comunidad Económica Europea, en Memorias del Encuentro Trinacional... *op. cit.*, pág. 73

necesidad de promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, a fin de conseguir su equiparación por vía del progreso.

Asimismo, consideran que dicha evolución resultará tanto del funcionamiento del mercado común, que favorecerá la armonización de los sistemas sociales, como de los procedimientos previstos en el presente Tratado y de la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas.

Art. 118. ...particularmente en las materias relacionadas con:

- El empleo;
- El Derecho del trabajo y las condiciones de trabajo;
- La formación y perfeccionamiento profesionales;
- La seguridad social;
- La protección contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;
- La higiene del trabajo,
- El derecho de sindicación y las negociaciones colectivas entre empresarios y trabajadores".

Además del Derecho Originario y con el fin de consagrar los objetivos propuestos, existen Reglamentos, directivas, decisiones y recomendaciones que detallan la manera de hacerlo. Jerárquicamente los reglamentos son los más importantes y estos están diseñados para encontrar la aplicación, directa o inmediata, en el ámbito de los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros, derogando las normas contenidas en estos últimos¹⁵².

Distingue a la Unión Europea la decisión de cumplir con los objetivos de poner en un mismo nivel y condiciones de vida a todos los habitantes de la Comunidad, el carácter vinculante de los reglamentos, es decir, que una vez emitido un reglamento, éste será obligatorio, para todos los Estados miembros de la Unión, en todos sus extremos. Supone que el carácter vinculante del acto no queda limitado al ordenamiento comunitario en el que ha visto la luz, sino que se extienda a diferentes ordenamientos, precisamente a los ordenamientos nacionales de los Estados miembros de las Comunidades¹⁵³.

La normatividad del Derecho social comunitario de la Unión, únicamente por razones didácticas, quedaría dividido así:

- 1) La política de empleo (libre circulación de trabajadores, seguridad social de los trabajadores migrantes y Fondo Social Europeo); y
- 2) La armonización de las legislaciones sociales de los Estados en diferentes ámbitos de las relaciones de trabajo.

Respecto al punto número 2), destaca que lo que hace la diferencia de la Unión Europea con otras regiones económicas es su firme propósito de plasmar sus intenciones en cuerpos normativos que son de estricta aplicación. En su reunión de 27 de marzo de 1995, el Consejo afirmó su compromiso de mejorar la situación en este

¹⁵² POCAR, *op. cit.*, pág. 27

ámbito¹⁵⁴. Por tanto, la Comisión intensificará sus esfuerzos para garantizar la correcta y plena transposición de la legislación comunitaria. Asimismo, revisará periódicamente la legislación de la Unión en este ámbito para mejorar su eficacia y asegurar su transparencia. Además, la Comisión tomará las medidas necesarias para promover una mayor conciencia de la legislación social en la Unión Europea¹⁵⁵.

Una firme declaración no es suficiente para cumplir las obligaciones, la experiencia lo ha demostrado, es necesario crear un sistema de sanciones que respalde el cumplimiento de las obligaciones; al respecto, la misma comunicación de la Comisión al Consejo y el Parlamento Europea y al Comité Económico y Social y el Comité de las Regiones sobre su programa de acción social a medio plazo (1995-1997), la cual señala en el artículo 11.1.8.

"Sanciones: las autoridades de los Estados miembros deben garantizar el pleno cumplimiento de la legislación comunitaria, mediante, entre otros, los sistemas adecuados de control o de sanciones, que sean eficaces en la práctica y tengan fuerza disuasoria. La Comisión incluirá en toda legislación futura una cláusula tipo que establecerá la obligación para los Estados miembros de imponer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias."

Esto es, que cada uno de los reglamentos o directrices que se emitan deben prever un sistema de control que sancione a aquel país miembro de la Unión que por algún motivo, detenga, distorsione o entorpezca las políticas laborales que la Unión emprenda. Por ello, existe el firme propósito de:

¹⁵³ *Ibid.*, pág. 29

¹⁵⁴ Refiriéndose a la aplicación efectiva de la legislación Europea, incluyendo la laboral.

¹⁵⁵ **Legislación laboral de la Unión Europea**, Comunicación de la Comisión al Consejo y el Parlamento Europea y al Comité Económico y Social y el Comité de las Regiones sobre su programa de acción social a medio plazo (1995-1997), Tecnos, S.A., España, 1996, pág. 125.

"Cada Estado miembro transponga íntegra y, fielmente a su Derecho nacional la legislación comunitaria de la que sea destinatario dentro de los plazos previstos por ésta", puesto que, "sin una transposición íntegra y fiel, se pone en tela de juicio la propia existencia de un espacio social Europeo".¹⁵⁶

7.1 La política del empleo.

El Derecho social de la Unión se fue consagrando mediante el tratamiento específico que otorga a cada tema, y mediante las reformas que hace a los Tratados originales. También resaltan los múltiples reglamentos con efecto erga homines.

El Derecho del empleo tiene manifestaciones institucionales de la política de empleo comunitario que son principalmente:

1. La libre circulación de trabajadores.
2. La seguridad social de los trabajadores migrantes.
3. El Fondo Social Europeo.

La armonización de las legislaciones sociales, claramente hace referencia a la estrecha colaboración entre los Estados miembros en el ámbito social¹⁵⁷. En temas específicos y que en otras regiones del mundo estos temas, antes que ser cuestiones sociales son

¹⁵⁶ Resolución del Consejo de 27 de marzo de 1995, relativa a la transposición y a la aplicación de la legislación social comunitaria.

¹⁵⁷ Artículo 118 del Tratado de la Comunidad Europea.

temas de soberanía¹⁵⁸.

Los temas relacionados son el empleo, el Derecho del trabajo y las condiciones de trabajo, la formación y el perfeccionamiento profesionales, la seguridad social, la protección contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la higiene en el trabajo y el derecho de sindicación y las negociaciones colectivas entre empresarios y trabajadores¹⁵⁹.

Cada miembro de la Unión deberá optar por la forma y el modo en el que echará a andar las políticas que la Unión señale. Sin embargo, la UE aseguró el cumplimiento mediante diversos comunicados.

1.- La libre circulación de los trabajadores comunitarios en el territorio de la Unión Europea.

La libre circulación de las personas y la circulación de trabajadores asalariados significa la eliminación, entre los Estados miembros, de cualquier impedimento a la libre circulación de personas, servicios y capitales.

La libre circulación de los trabajadores asalariados significa que cualquier trabajador, de cualquier país puede tener acceso al trabajo que desee, por supuesto con algunas limitaciones que se refieren al orden público, seguridad y salud pública.

La Carta Comunitaria de los derechos sociales y fundamentales de los trabajadores¹⁶⁰ establece en el artículo 1:

"1. Todo trabajador de la Comunidad Europea tiene derecho a la

¹⁵⁸ En las negociaciones del Acuerdo de Cooperación Laboral, el trabajo de los migrantes fue un tema casi prohibido, e imposible de negociar argumentando el respeto a la soberanía.

¹⁵⁹ PALOMEQUE, *op. cit.*, pág. 329

¹⁶⁰ Firmada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989, por once de los doce Estados miembros.

libre circulación en todo el territorio de la Comunidad, sin perjuicio de las limitaciones justificadas por razones de orden público, de seguridad pública y de salud pública”¹⁶¹.

Y en el artículo 2 agrega la aclaración pertinente:

“El derecho a la libre circulación permite a cualquier trabajador ejercer cualquier profesión y oficio en la Comunidad, en condiciones de igualdad de trato para el acceso al trabajo, las condiciones de trabajo y la protección social del país de acogida”.

La abolición de cualquier discriminación basada en la nacionalidad del trabajador, por otra parte, se dirige a garantizar que en condiciones similares el trabajador extranjero no reciba un trato diferente del que recibe el trabajador nacional. Como se ha puesto de relieve por el Tribunal de Justicia comunitaria desde los primeros años de aplicación del Tratado CEE, el principio de no discriminación sancionado en el tratado supone, en materia social, que “las leyes de cada Estado miembro deben garantizar a los ciudadanos de los otros Estados miembros, empleados en el territorio del primero, el conjunto de beneficios que aquéllas atribuyen a los ciudadanos propios”¹⁶².

Las disposiciones que prevén la no discriminación en el trabajo comprenden dos rubros muy importantes.

1. Igualdad y no discriminación en el empleo; e
2. Igualdad y no discriminación en las condiciones de trabajo.

¹⁶¹ Carta Comunitaria de los Derechos Sociales y Fundamentales de los trabajadores, Legislación laboral de la Unión Europea, *op. cit.*, pág. 82

¹⁶² POCAR, *op. cit.*, pág. 53

Por lo que hace al primer punto, regulan el derecho a utilizar, en igualdad de condiciones que los trabajadores nacionales, los servicios de empleo del Estado en que se busque el empleo¹⁶³, para ello se ha creado una oficina en la que las ofertas de empleo se aglomeran y difunden mediante un sistema informático uniforme, las candidaturas concretas se presentan a los empresarios no importando la nacionalidad, siempre que sea un Estado miembro, del candidato.

Respecto al segundo punto, éste se refiere a que el trabajador nacional de un Estado miembro no podrá ser tratado de forma diferente que los trabajadores nacionales, en el territorio de otros Estado miembros y por razón de la nacionalidad en cuanto a: las condiciones de empleo en el trabajo, los beneficios sociales y fiscales ligados o no al contrato de trabajo, el acceso a las escuelas de formación profesional, la afiliación a organizaciones sindicales y el ejercicio de los derechos sindicales y los cursos de enseñanza general, de aprendizaje y de formación profesional¹⁶⁴.

¹⁶³ PALOMEQUE, *op cit.*, pág. 338

¹⁶⁴ *Íbid.*, pág. 342

CAPÍTULO TERCERO

EL PROCESO DE INTEGRACIÓN EN AMERICA DEL NORTE

1. El Proceso de integración de América del Norte.

Los antecedentes de la apertura económica de México tuvieron lugar desde la década de los 80, cuando a partir de la crisis de 1982, comenzaron los cambios en la política comercial. En 1983, se inició el proceso de eliminación de barreras no arancelarias (permisos de importación). Fueron suficientes diez años para dar un giro completo en las relaciones de nuestro país con la economía internacional. Otra muestra fue el ingreso definitivo de México al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (conocido por sus siglas en inglés como GATT) en junio de 1986, lo cual aceleró el proceso de apertura y promovió la adecuación paulatina de la política comercial.¹⁶⁵ En el GATT, el concepto de la unión entre los derechos de los trabajadores y los tratados comerciales fueron significativamente reducidos.¹⁶⁶

1.1 Antecedentes de la incorporación de México a la integración de América del Norte.

Fueron diferentes causas las que llevaron a México a la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte con Estados Unidos de América y Canadá. La

¹⁶⁵ RODRÍGUEZ, Carlos Anibal y José Miguel Ramos González, *La Seguridad y Salud en el Trabajo en los Procesos de Integración en América Latina*, Documento de Trabajo 28 de la Oficina Internacional del Trabajo y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, disponible en <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/public/docutrab/dt-28/index.shtml>

¹⁶⁶ HARVEY, Pharis, *Labor Standards in the Process of Economic Integration. The Case of Nafta*,

negociación inició el 12 de junio de 1991 y concluyó, con las firmas de Brian Mulroney en Ottawa, George Bush en Washington y por México, Carlos Salinas de Gortari en el Distrito Federal, el 17 de diciembre de 1992

Las estadísticas dejan claro que, la década de los ochenta fue muy dura para México. La economía mexicana tuvo dos periodos: Uno de crisis profunda (1981-1986) y el otro, una recuperación imaginaria (1987-1990)¹⁶⁷. El Producto Interno Bruto de 1989 aumentó 3.6% comparado con el año de 1981, y las estrategias emprendidas por el gobierno federal tuvieron resultados, que se reflejaron en la inflación, pues se redujo al final del sexenio Salinista a un dígito, sin embargo, no existía ninguna recuperación real de la economía debido a los estragos de la década anterior.

Entre las razones nacionales estuvieron: el déficit crónico en la balanza comercial, la vinculación del proyecto de desarrollo a las exportaciones petroleras y la crisis producida por el descenso de los precios internacionales del petróleo, de 25.35 dólares el barril en 1985 a 11.88 en 1986, este daño fue tan profundo que nos llevó a una devaluación y a un ataque especulativo, alcanzándose la tasa histórica más alta de inflación, 160%¹⁶⁸. Agudizó la situación el aumento de la población, la demanda de servicios para el bienestar social, el desempleo provocó que gran parte de la población sobreviviera en límites de pobreza extrema¹⁶⁹ y el alza de precios.

Se emprendió una nueva política para detener el alza de los precios "El Pacto de Solidaridad Económica", el cual se centró en el ajuste de los bienes públicos, es decir, el gobierno puso límite a los gastos no prioritarios del Estado, aumentó la privatización de las empresas de administración estatales, disminuyó el gasto corriente y contuvo los precios de los productos de consumo básico y los salarios. Echó a andar otras

Trabajo mimeografiado, pág. 3

¹⁶⁷ DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, Reestructuración productividad y respuesta sindical en México, Instituto de Investigaciones Económicas - UNAM y Universidad Autónoma Metropolitana - I, México, 1993, pág. 78

¹⁶⁸ CARDERO, María Elena, Proteccionismo, subsidios y política económica en los países del TLC, en Qué ganamos y qué perdimos con el TLC, Siglo XXI y Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1996, pág. 42

estrategias tales como: fijar el tipo de cambio, lo más interesante fue que para contener el alza de los precios de los productos nacionales, aceleraron la importación de productos.

Parecería que México daba pasos firmes hacia el primer mundo, un país en verdaderas vías de desarrollo. Los inversionistas fueron atraídos con altas tasas de interés. Las importaciones aumentaron 23% entre 1987 y 1994. Los mexicanos iniciamos un consumo de bienes. México era cada vez más atractivo máxime si los aranceles eran cada año más bajos. En 1994, para cumplir con los compromisos asumidos en el GATT, las licencias de importaciones se convirtieron en aranceles que, en el caso de los productos agrícolas, variaron de 36 a 260%.¹⁷⁰

La suma de los acontecimientos anteriores favoreció que las administraciones gubernamentales siguientes adoptaran medidas para dominar la catástrofe financiera, la que sólo golpeaba a la pequeña y mediana empresa, y las condiciones de la vida de la población.

Una de las estrategias fue la incorporación al GATT, lo que aceleró el proceso de apertura y promovió la adecuación paulatina de la política comercial, y la negociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, a partir de una decisión adoptada en 1990 por el Ejecutivo Federal.¹⁷¹

México, aún antes del TLCAN, ya tenía serios daños en la pequeña y mediana industria. Fueron muchos los acontecimientos para los empresarios que quedaron desprotegidos, las principales características de la apertura al exterior es que se implementó bajo condiciones súbitas, indiscriminadas y subordinadas al interés del capital.¹⁷² Las consecuencias de aranceles bajos, de una competencia a todas luces

¹⁶⁹ RODRÍGUEZ, y otros, *op. cit.*

¹⁷⁰ CARDERO. *op. cit.*, pág. 43

¹⁷¹ RODRÍGUEZ, y otros, *op. cit.*

¹⁷² ORTÍZ WADGYMAR, Arturo, La pequeña y mediana industria ante la apertura comercial y el Tratado de Libre Comercio. Los costos de la desprotección industrial en México 1985-1992, en

desleal y el enfrentamiento de frente a un país altamente desarrollado obligó al empresario mexicano a cancelar turnos, despedir personal, e incluso abandonar el mercado. Entre 1985 y 1990, la quiebra de dichas industrias ocasionó el sacrificio de, al menos 30 mil trabajadores.¹⁷³

Sin embargo, esta apertura inicial no fue suficiente. México debía enfilarse a una integración formalizada en el TLCAN.

1.2 La Ronda de Uruguay

Fueron varios los resultados de la Ronda de Uruguay, pero las consecuencias para México fueron contundentes, pues el TLCAN es una ratificación de lo que los tres países ya habían acordado, por eso hago un breve recuento de los acuerdos de la pasada Ronda del GATT.

La Ronda, en la ciudad de Marrakesh, cerró con el acuerdo de crear la Organización Mundial del Comercio (en adelante O.M.C), cuyo Consejo General tendrá mayor libertad para solucionar controversias de los Estados miembros, aunque no está facultado para imponer sanciones, y cooperará con el Banco Mundial (B.M.) y el Fondo Monetario Internacional (FMI)¹⁷⁴. Lo más sobresaliente de la O.M.C. es que pretende:

La reducción de aranceles a un promedio de 33%.¹⁷⁵ Sustitución de cuotas de

Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía, vol. XXIV, Abril – Junio 1993, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, México, 1993, pág. 67

¹⁷³ *Ibid.* pág. 70

¹⁷⁴ De estas dos últimas Organizaciones, México recibe "sugerencias" par abrir su comercio.

¹⁷⁵ Aunque el arancel promedio que tiene México varía de 0 a 25%.

importación por tarifas arancelarias. Los obstáculos técnicos al comercio¹⁷⁶ tenderán a armonizarse.

Límite al uso de medidas antidumping, de subsidios y derechos compensatorios.

Es de destacar, que en ningún momento, los acuerdos consideran el aspecto laboral, es cierto, que la materia comercial es el centro de la discordia, aunque queda claro que la apertura comercial de México repercutió en importantes cambios en el empleo, subempleo, cierre de empresas, el salario y las condiciones de trabajo.

La ideología del libre comercio del GATT, que no considera relevante como fueron hechos los productos, terminó con los esfuerzos de incorporar a las negociaciones comerciales tratados ambientales y laborales. El intento de establecer grupos de trabajo para investigar los temas de derechos laborales y el comercio se frustraron una y otra vez, desde 1974 hasta la Ronda de Uruguay, en la que parecía que finalizaba el tema.¹⁷⁷

1.3 Las negociaciones del TLCAN

Detrás del texto del TLCAN existe una teoría sostenida por Juan Castaingts que se confirma con la ratificación de éste: la estructura tripolar de la economía mundial, la armonización de las políticas económicas de México, EE.UU. y Canadá no es un fenómeno aislado en la nueva configuración mundial de la economía¹⁷⁸, según la cual el mundo es triádico, el poder tiene su base en las finanzas y en el comercio, ahora se trata de formar bloques autosuficientes que excluyan al resto del mundo del mismo.

¹⁷⁶ a) medidas sanitarias, b) reglamentos técnicos, y normas.

¹⁷⁷ HARVEY, *op. cit.*, pág. 3

¹⁷⁸ CASTAINGTS TEILLERY, Juan, El TLC como resultado de un mundo triádico, en Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de economía, octubre-diciembre 1993, Vol. XXIV, no. 95, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1993, pág. 37

Cada bloque tiene un país dominante: Estados Unidos de Norteamérica, Japón y, como un caso especial, la Unión Europea.

Lo anterior, es una de las explicaciones de la oposición del Congreso Estadounidenses para la ratificación del tratado "es mejor no tener un acuerdo a un deficiente que no fomentará el progreso futuro de la sociedad estadounidense", y porque además "representa una gran amenaza a nuestros empleos, salarios y nivel de vida".¹⁷⁹

El 27 de marzo de 1990, una revista estadounidense dio a conocer una reunión secreta entre los mandatarios de su país y México en la que exploraron la posibilidad de iniciar una zona de libre comercio. George Bush y Carlos Salinas reconocieron el 11 de junio del mismo año, la necesidad de abrir la zona. El 1 de agosto EE.UU. solicitó la entrada de Canadá a las negociaciones, así el 5 de septiembre se creó la Oficina de Negociación del TLCAN (*NAFTA, North American Free Trade Agreement*), el Consejo Asesor y la Coordinadora de Organizaciones Empresariales.

Carlos Salinas, manifestó que deseaba firmar el Acuerdo lo más rápido posible, lo que desembocó en que George Bush, el 23 de septiembre, solicitará al Congreso la autorización para negociar mediante un "Fast Track"¹⁸⁰.

El 5 de febrero de 1991 se hizo oficial la participación de Canadá y el 1 de marzo el mandatario norteamericano se dirigió oficialmente al Congreso para solicitar una prórroga del "fast track" por dos años. La petición fue autorizada el 20 de mayo.

Tuvieron lugar 6 reuniones, para concluir con la negociación del Texto.

¹⁷⁹ OLAVE, Patricia, América Latina frente al bloque comercial estadounidense, en Problemas del Desarrollo, vol. XXIV, *op. cit.*, pág. 114.

¹⁸⁰ En 1979 en el Acta de Acuerdo Comerciales, EE.UU. adoptando los resultados de la Ronda de Tokyo, incluyó la vía rápida para acelerar y aprobar los resultados de las negociaciones en el Congreso. Debemos recordar que el Congreso norteamericano delega facultades al Presidente para negociar comercialmente en el exterior.

La primera, fue el 12 y 13 de junio de 1991, en Toronto Canadá, en la que se definieron las 6 grandes áreas a tratar: 1) acceso a mercados; 2) reglas de comercio; 3) solución de disputas; 4) inversión extranjera; 5) servicios, y 6) propiedad intelectual.

En la ciudad de Seattle, el 18, 19 y 20 de agosto, se realizó la segunda reunión, en la que se estableció un compromiso por parte de los dos países del norte en las materias de energéticos, y se integró un subgrupo para evaluar el programa de maquiladoras. Además se definieron los sectores más problemáticos: agricultura, automotriz, textiles, compras de gobierno y energía.

En la reunión de Zacatecas el 26 y 27 de octubre, se dieron a conocer las 18 mesas de trabajo. En las siguientes sesiones se iban puliendo los temas, poniendo de manifiesto los problemas agropecuarios de México y la situación se complicó por un sentimiento de marginación que Canadá recriminó a EE.UU.

El 2 de agosto de 1992, tuvo lugar la séptima y última reunión, en la ciudad de Washington en donde se aclararon los contenidos de los capítulos más difíciles. El 12 de agosto concluyeron las negociaciones. Pero comenzó, otra historia.

La reacción del sector afectado por el TLCAN, no tuvo lugar en el marco de sus negociaciones, sino al finalizar éstas, justamente en las campañas a la presidencia del país vecino. El ACLAN nació debido a condiciones particulares en la política interna de Estados Unidos¹⁸¹.

¹⁸¹DAMGARD, Dobil, Cinco años con el Acuerdo Laboral Paralelo, ponencia preparada para su presentación a la XXI Congreso Internacional de la Latin American Studies Association, 24 al 26 de septiembre de 1998, pág. 13, en trabajos preliminares al Encuentro Trinacional de Laboralistas Democráticos, Instituto de Investigaciones Económicas, noviembre, México, 1998.

1.4 Breve revisión al Texto del TLCAN

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte, como su naturaleza lo señala, contempló la materia comercial incluida en ésta objetivos como es la mejora del empleo y la productividad¹⁸², dejando de lado el tema social

El TLCAN tiene un preámbulo, que se repite en el ACLAN, además de 22 capítulos¹⁸³. En tanto se iba negociando, "parchando" y arreglando el texto final del Tratado, cada vez se hacia más evidente que debido a las asimetrías sociales, culturales, educacionales y laborales de los tres países, el que caería más bajo sería México. Se iban descubriendo "la cara frente al exterior de México"¹⁸⁴ que siempre procuró dar la pinta de ser un país que toma decisiones de forma democrática, pero que en realidad sólo comenzaba a experimentar la democracia.

A pesar de todas las advertencias, no fueron nuestros dignos representantes negociadores¹⁸⁵ quienes se opusieron a la firma del Tratado sin antes haber realizado un profundo estudio de las relaciones laborales, el salario, la salud ocupacional, la administración de la justicia laboral y de la ley laboral de cada país, sino la sociedad civil organizada en sindicatos o en centrales sindicales en los tres países, fue la que se ocupó de informar las consecuencias para cada uno de los tres países, cada uno defendiendo sus puntos de vista.

¹⁸² DE BUEN, Néstor, A cinco Años del Acuerdo de Cooperación Laboral anexo al Tratado de Libre Comercio, en Memorias del Encuentro Trínacional de Laboralistas Democráticos, *op. cit.*, pág. 81

¹⁸³ Se enumeran de la siguiente manera: Objetivos, definiciones generales, trato nacional y acceso de bienes al mercado; reglas de origen; procedimientos aduaneros, energía y petroquímica básica, sector agropecuario y medidas sanitarias y fitosanitarias, medidas de emergencia, medidas relativas a normalización, compras del sector público.

¹⁸⁴ ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, Limites del Acuerdo Cooperación Laboral complementaria al Tratado de Libre Comercio, Trabajos Preliminares al Encuentro ... *op. cit.*, pág. 1

¹⁸⁵ Para la preparación del texto del TLCAN se formó un Consejo Asesor que estaba formado por cuatro sectores agropecuario, laboral, empresarial y académico. Los miembros del Sector laboral fueron el diputado Roberto Castellanos Tovar, secretario general de la CROC del D.F.; el senador Netzahualcóyotl de la Vega García, secretario de Asuntos Económicos de la CTM y secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Industria de Radiodifusión, Televisión, similares y Conexos de la República Mexicana; el arquitecto Rafael Riva Palacios Pontones, secretario general del Sindicato de Trabajadores del INFONAVIT, don Alfonso Sánchez Madariaga, secretario de Relaciones del Comité Nacional de la CTM, y el señor Mario Suárez García, presidente del Congreso del Trabajo

En su lugar, México, hizo todo lo posible, y en perjuicio de los trabajadores, la pequeña y mediana industria, los campesinos y de la población en general, para integrarse con dos países con los que sólo compartimos el continente.

México, se empeñó en continuar con una política de apertura económica, con el fin de hacerse atractivo a la inversión extranjera, y de ser un país que de los más cerrados, pasó en sólo 5 años, a ser uno de los más abiertos. Aunque no sucedió lo mismo con EE.UU. y Canadá.

México abrió sus puertas a dos países fuertes financiera y políticamente, cuya economía es producto de una evolución histórica que les permitió adaptarse, de la mejor forma, a los cambios mundiales. Sin embargo, nuestro país, fue aceptando los cambios impuestos sin experimentar una evolución y por supuesto sin ninguna adaptación a tales procesos. Los cambios vienen de arriba EE.UU. actúa como quiere y México como puede.

Lo anterior, queda demostrado cuando al revisar la historia inmediata de los tres países, destaca que nuestros vecinos del norte, nunca dejaron sus políticas proteccionistas de lado, las defendieron y fomentaron; y México, por el contrario, en el intento de no quedar fuera, dio fin a los mal logrados subsidios y a la política proteccionista.

Sin el afán de pretender hacer un estudio profundo de las políticas económicas de los tres países, quisiera hacer una revisión a las medidas proteccionistas de cada país. Las conclusiones son obvias.

Cuadro comparativo de medidas proteccionistas.¹⁸⁶

	Estados Unidos de Canadá Norteamérica	Estados Unidos Mexicanos
POLÍTICA COMERCIAL	<p>Se distingue por ser injusta y ventajosa. Basta señalar la sección 301 del Acta de Comercio (<i>Trade Act</i>) en la que, los productores domésticos consiguieron protección ante las importaciones, y otorga (junto con otras Actas) facultades al ejecutivo para tomar represalias contra cualquier país de manera unilateral, contra países que tienen prácticas comerciales no razonables¹⁸⁷, injustificables¹⁸⁸ y discriminatorias¹⁸⁹.</p> <p>En 1988, se emitió la <i>Omnibus Trade and Competitive Act</i>. Básicamente se refiere al aumento de la competitividad del país, que no era más que un unilateralismo franco.</p> <p>La legislación tiene alcances de extraterritorialidad y afecta a importadores y exportadores estadounidenses cuyos negocios están fuera de su país.</p>	<p>Busca proteger su mercado interno y tanto los gobiernos de las provincias como el federal realizan políticas de apoyo a todos los sectores productivos y sociales.</p> <p>Ha participado de facto en "armonizar" su política con sus vecinos del norte aunque esto no necesariamente es algo positivo.</p> <p>Primero con su incorporación al GATT y su apertura acelerada al exterior. El apoyo a los sectores productivos, en subsidios ha desaparecido casi en su totalidad. Ya no se defienden tales sectores ni la empresa.</p>
	<p>El proteccionismo arancelario que permite a los productores competir en el mercado internacional va desde la agricultura vestido y textiles, hasta vinos y cervezas, margarina, ternera, trigo centeno, leche y sus derivados.</p>	<p>Se apoya, mediante capacitación, a la pequeña y mediana empresa.</p>
POLÍTICA AGRICOLA	<p>Es de destacar, que la legislación agrícola es revisada y enmendada cada 5 años para ajustarla a la realidad.</p>	<p>Existe el Plan de Garantía de los Ingresos Brutos y la Cuenta de Estabilización de Ingresos Netos que a grandes rasgos estabilizan el ingreso del agricultor al reducir el riesgo de la variabilidad de precios.</p> <p>A partir de 1990 suspendió el programa de siembra de exportación y se liberalizó la exportación de hortalizas. La mayoría de los controles han sido eliminados. Subsisten los precios de garantía para el maíz y el frijol (aunque en 1995 desapareció).</p>
	<p>Subsidios a las exportaciones de El <i>Canadian Wheat Board</i> es un</p>	<p>En 1994, inicio el Programa de apoyos</p>

¹⁸⁶ GLOBERMAN, Steve y Michel Walker (compiladores), El Tratado de Libre Comercio. Un enfoque Trinacional, primera edición en Español, Fondo de la Cultura Económica, México, 1994, pág. 35-85.

¹⁸⁷ Actos que violan o son incompatibles con los derechos internacionales de EE.UU.

¹⁸⁸ Políticas que limitan los derechos legales de ese país en cuanto a obtener el trato de la nación más favorecida, trato nacional, derecho de establecimiento o protección de la propiedad intelectual.

¹⁸⁹ Actos o políticas o prácticas que le niegan a los estadounidenses un trato de nación más favorecida para sus bienes, servicios o inversión.

trigo, harina, sorgo, pollo, puerco, huevos, arroz y otros.	organismo estatal que regula la producción y comercialización, fijando el precio mínimo del trigo, avena y cebada. Por supuesto, el gobierno subsidia cualquier pérdida	Directos al Campo (procampo) con vigencia de 15 años. El subsidio es para el ingreso de los agricultores de maíz, frijol, trigo, arroz, soya, algodón y sorgo. Procampo se basa en la superficie de cultivo y no en la producción. Entre 1980 y 1994, lo más importante fue. se afianzaron los cultivos comercializables, se diversificaron las exportaciones de origen agrícola, importaciones masivas de oleaginosas y granos. Se detuvo la producción de leche, la extracción de carne porcina y se debilitó la masa de vacunos.
Existen los pagos por insuficiencia que es la garantía al agricultor un precio mínimo si no puede vender su producto al precio de mercado, le permite vender a un precio más alto en su mercado interno y tener un precio más bajo si lo exporta.		

Las diferencias económicas son de facto, mientras México abre sus puertas a la internacionalización del mercado, dejando de lado las políticas estatales que son su obligación. EE.UU. y Canadá se aferran a cumplir sus compromisos con su sociedad. Ninguno de los tres países sale bien librado, pero el mayor perdedor es México.

2. El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte

El Acuerdo de Cooperación Laboral es un documento único en la historia de Norteamérica, en especial para Estados Unidos, uno de los países más "democráticos" del mundo, que ha ratificado sólo una docena de Convenios de la OIT y su cara ante el mundo ha sido de "defensor" de su soberanía. El ACLAN ofrece una oportunidad histórica para aprovechar la unión de los derechos de los trabajadores y los tratados comerciales, pero ésta tiene el riesgo de desperdiciarse.

La acelerada negociación del ACLAN sirvió para dar una maquillada social a un acuerdo comercial que ya había sido "prácticamente" aceptado, sin embargo, para que el Congreso Estadounidense ratificara mediante el "TODO o NADA", éste debió nacer

como un hijo bastardo no deseado¹⁹⁰, pues el Congreso Estadounidense reabrió las negociaciones con el fin de aprobar los trabajos paralelos ambiental y laboral. Éste fue el pretexto para re-establecer la unión entre los derechos laborales y el comercio que había quedado roto por el GATT.

El 13 de agosto de 1993, los gobiernos de EE.UU., Canadá y México, aprobaron los acuerdos laboral y ecológico.

Firmado por el presidente de los Estados Unidos, Bill Clinton, por el presidente de México, Carlos Salinas de Gortari y por el Primer Ministro de Canadá Kim Campbell; en el mes de Septiembre de 1993. El Acuerdo representa, por primera vez¹⁹¹, tanto para México como para los Estados Unidos, la incorporación de un tema social, el compromiso "de buena fe"¹⁹².

2.1 Antecedentes del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.

Una campaña de información contra corriente fue la que acompañó las negociaciones del ACLAN, pues para los negociadores y para la población de los tres países del TLCAN eran evidentes las condiciones de desigualdad en todos los sectores, en las que está cada una de las partes, sin embargo, la premura con la que exigió la negociación y firma del Acuerdo Paralelo fueron las razones por las que el sector laboral de EE.UU., Canadá y México, y no el gobierno que era a quien le correspondía informar a su población, organizaron la campaña informativa para evidenciar las

¹⁹⁰ DAMGARD, *op. cit.*, pág. 2

¹⁹¹ Y espero que no sea la última, pues es un hecho que los Tratados de Libre Comercio con Israel y con la Unión Europea fueron ratificados prácticamente en secreto, no hay traducción en español y, por supuesto, no hay referencia a la materia Laboral.

¹⁹² Así se confirmará en el análisis siguiente, pues son pocas las oportunidades de lograr efectividad en las sanciones.

diferencias de los interesados, y las consecuencias que sus trabajadores sufrirían con la firma de tratado comercial, sin un instrumento que les garantizara el traslado de territorio de las empresas no afectaría las condiciones de trabajo y el empleo de sus nacionales.

El primer antecedente en la materia fue el llamado Plan de Acción para la Cooperación entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México (STPS) y el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de América (DOL) en abril de 1991. El documento incluía los temas de estadísticas laborales, seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores, capacitación en el trabajo y, calidad y productividad. Serían los temas base para desarrollar un calendario de actividades, respetando la ley de cada país y sin obligación alguna, para llegar a un intercambio "formal" de información.

A iniciativa de EE.UU., y posterior a una reunión en Washington, fue como se obtuvo la firma el 3 mayo de 1991, de un Memorándum de Entendimiento y Bases de Cooperación sobre aspectos laborales, entre México y EE.UU., en aquellos momentos el objetivo era la firma de un Acuerdo Comercial que, si bien se podían sentar las bases para un entendimiento en materia laboral, pero no era prioritario. Un año más tarde Canadá se suscribiría al mismo documento, el cual tendría una vigencia de tres años.

El documento tenía como finalidad promover la mejora de las relaciones laborales entre los dos países tomando medidas de cooperación en el intercambio de información y definiendo áreas de colaboración, las cuales, fueron las siguientes:

Medidas de seguridad e higiene.

Condiciones generales de trabajo, incluyendo normas de trabajo y su aplicación.

Procedimientos de solución de los conflictos de trabajo.

Convenios colectivos para la mejoría de las condiciones de trabajo.

Sistemas de seguridad social.

Instituciones de crédito para los trabajadores en la compra de artículos de consumo duradero y para vivienda.

Estadísticas laborales.

Calidad y productividad.

Otras áreas que puedan ser acordadas conjuntamente.¹⁹³

El texto contenía las siguientes bases:

Colaboración con relación al intercambio de estadísticas sobre el mundo del trabajo, incluyendo empleo, seguridad e higiene y catálogos de ocupaciones.

Intercambio de normatividad en materia de seguridad e higiene y en lo relativo al medio ambiente del trabajo.

Intercambio de normatividad laboral en su término más amplio.

Celebración de cursos, conferencias, reuniones de expertos, etc., sobre aspectos específicos de ciertas ramas industriales y aspectos generales en cuanto a seguridad e higiene, salarios mínimos, trabajo de menores, etc.

¹⁹³ Bases de Entendimiento y Cooperación en materia Laboral que establecen la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de los Estados Unidos Mexicanos y el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de América, firmado el 3 de mayo de 1991, pág. 4

Más tarde, en junio de 1993, en la reunión de la Comisión Binacional – México - EE.UU., el compromiso se renovó e incluyó otros temas, tales como; nuevas actividades sobre la capacitación de los trabajadores, servicios públicos de empleo, legislación, práctica laboral y estadísticas.

Otro antecedente, de carácter político, pero de los más importantes, fue que al terminar las negociaciones del TLCAN en agosto de 1992, de inmediato inició la campaña presidencial de Bill Clinton y éste en el afán de aventajar al candidato independiente, Ross Perot, se pronunció en contra de las reiteradas violaciones cometidas en las maquiladoras estadounidenses instaladas en México.

La ratificación del TLCAN se tambaleaba, debemos recordar el discurso del candidato Bill Clinton en la Universidad Estatal de Carolina del Norte, el 4 de octubre de 1992: "Bien: si ustedes contemplan la experiencia de las plantas maquiladoras, esas que se han trasladado a México, exactamente al otro lado de la frontera, hay ciertamente motivos para preocupación. Podemos ver con claridad que las normas mínimas son ignoradas con frecuencia y que muchas personas que tienen esos empleos viven en condiciones que son verdaderamente deprimentes no con relación a nuestros estándares sino a los de ellos".

Una sorpresa para todos, y sobre todo porque Clinton le había expresado su simpatía al Tratado, y señaló en su campaña electoral que sólo sería posible la ratificación de éste si se acompañaba de los acuerdos laboral y ecológico, fue su triunfo en las elecciones el 4 de noviembre de 1993, entonces, Canadá y México prepararon la defensa. Unos días después, el 9 de noviembre, en una entrevista en el programa de televisión norteamericano de Larry King, Ross Perot, expuso la situación en México "Estoy profundamente preocupado por los 85 millones de mexicanos que viven en la pobreza y que no tienen derechos; "estoy profundamente preocupado por los trabajadores mexicanos que, cuando están en huelga, las empresas estadounidenses llaman a golpeadores y a la policía que dispara contra los obreros; mata a unos, hiere a muchos, obligan a los demás a volver al trabajo, pero reduciéndoles sus salarios en

un 45 por ciento".¹⁹⁴

Al respecto, vale la pena hacer un paréntesis. En el Encuentro Trinacional de Laboralistas Democráticos, celebrado en la ciudad de México el 30 de noviembre y 1 de diciembre de 1998, cuyo objetivo principal fue difundir el ACLAN y conocer la situación de las comunicaciones públicas al momento, la intervención del Lic. Arturo Alcalde Justiniani aportó, entre otras cosas, una narración aterradora que quedó documentada. El caso ITAPSA, en el que la empresa Echlin, se dedica a hacer objetos de asbesto. El resultado de la queja fue que era más importante el asunto de las condiciones de seguridad e higiene en el lugar de trabajo, aunque todo comenzó cuando el sindicato quiso cambiar la titularidad del contrato colectivo surgiendo el problema porque el nuevo sindicato no pertenece a la Confederación de Trabajadores de México (CTM). El resultado fue la queja no. 9703 en EE.UU. y 98-1 en Canadá.

Tuvo lugar un recuento en una situación de violencia que quedó documentada en video. La empresa contrató un grupo de 150 golpeadores conocidos como "los chiquiticos", incluso en entrevista con el jefe de éstos, él aceptó que la empresa lo había contratado. El día del recuento, había personas armadas desde las azoteas y al final de la fila para votar había una persona amenazando a los trabajadores para que votaran en favor del sindicato que ya ostentaba el contrato colectivo.

El AFL-CIO emprendió junto con Ross Perot, una campaña de información, respecto de las consecuencias laborales, para que el Congreso negara la ratificación del Tratado. La preocupación de los sindicatos estadounidenses era que los empresarios ante la competencia europea y japonesa, trasladarían sus plantas a México, por supuesto, aprovechando la mano de obra barata, la omisión a las reglas de protección del medio ambiente y la conocida actitud "blanca" y corrupta de los sindicatos mexicanos. Aunque algunos empresarios mexicanos lo niegan.

En la campaña utilizaron boletines que daban a conocer las desventajas que el TLCAN

tendría para los trabajadores norteamericanos, el número 26 de estos boletines señala "Es por esto que desde que empezaron las negociaciones de (sic) NAFTA ha habido una preocupación sobre la importancia de tratar humana y justamente a los trabajadores que sean desplazados por un tratado de comercio que no les interesa. El ex-Presidente Bush fingió mucho apoyo a esta necesidad, y el entonces candidato Clinton le criticó con mucha razón la insuficiencia de los \$335 a 675 millones anuales que Bush propuso para asistir a las víctimas inmediatas de NAFTA. No obstante, la Administración de Clinton ahora propone un programa de asistencia para las víctimas de NAFTA de tan solo \$90 millones por 18 meses".

Para estas fechas, Estados Unidos ya había propuesto manejar el tema laboral como parte del propio TLCAN, dando acceso al público en general y estableciendo un sistema de sanciones cuando el incumplimiento de las normas laborales se hiciera evidente en cualquiera de los países, favoreciendo comercialmente el desarrollo industrial en contra de los países.¹⁹⁵ Sin duda, la idea original era excelente, pero para sorpresa de la sociedad mexicana, fue nuestro gobierno quien se opuso, argumentando violaciones a la soberanía, y se negó a crear un instrumento realmente efectivo en materia laboral.

Cuando Estados Unidos formuló su disposición ha negociar, fue construida como un esfuerzo de establecer ESTANDARES LABORALES REGIONALES, basados en los convenios de la OIT o que éstos sirvieran como referencia¹⁹⁶. Pero la situación para Canadá, Estados Unidos y México frente a los convenios internacionales de la OIT es completamente diferente.

Estados Unidos no ha ratificado los convenios sobre derechos laborales más importantes, el Convenio 87 y el 98 sobre derechos de asociación y de negociación colectiva o el 111 sobre discriminación. Canadá ha ratificado muy pocos Convenios, unos cuantos más que EE.UU. pero no los considerados por la misma OIT como

¹⁹⁵ MARTÍNEZ, *op. cit.*, pág. 5

¹⁹⁶ HARVEY, *op. cit.*, pág. 5

derechos fundamentales. México ha ratificado un número considerable de Convenios, sin embargo, la práctica laboral es la que no ha permitido una efectiva aplicación de éstos.

Lo anterior, hizo imposible el utilizar los convenios de la OIT como base del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, en cambio y como resultado de una negociación de 6 meses, se aceptó una lista de "11 PRINCIPIOS" que no establecen un mínimo común de estándares laborales que estén sobre la ley laboral de cada país.

En México, la situación era la siguiente, el gobierno continuaba las negociaciones, argumentaban frente a Canadá y EE.UU., que estaban respaldados por una amplia consulta nacional. Lo cierto, es que tanto el TLCAN como los dos Acuerdos Paralelos fueron firmados y negociados en el más absoluto secreto.

Se integraron dos subcomisiones para las discusiones: la laboral y la ecológica. La laboral quedó bajo la dirección de la Subsecretaría de Trabajo "B". Lic. Norma Samaniego, en permanente consulta con el Secretario FARELL. La comisión la integraban, además, el Dr. Israel Gutiérrez, de SECOFI, el Lic. Roberto Casellas, abogado y diplomático jubilado y el Dr. Néstor de Buen con la presencia de un representante de la Secretaría de Relaciones Exteriores. También se formó el "Cuarto de Junto" formado por representantes sectoriales a quienes se informaba y consultaba diariamente sobre los avances. El Cuarto estuvo dividido en dos sectores: el obrero y el empresarial. En el lado obrero estaba el Lic. Juan Moisés Calleja, el Lic. en economía Alfonso Reyes Medrano y Netzahualcoyotl de la Vega, los tres de la CTM y Roberto Castellanos de la CROC. El empresarial lo formaban el Lic. Jorge de Regil, Octavio Carvajal y Adolfo Tena Morelos y a la cabeza de este sector quedó el Lic. Juan Gallardo.¹⁹⁷

Las negociaciones comenzaron el 17 de marzo de 1993 en Washington y concluyeron, después de cuatro o cinco reuniones, en agosto del mismo año en el mismo lugar.

A continuación enunciaré algunos de los temas que estuvieron contemplados, en un primer documento, mismo que se negoció en seis meses, para después exponer la estructura del ACLAN. Canadá mantuvo una actitud pasiva frente a la negociación del acuerdo laboral, es por eso, que la siguiente comparación sólo contempla los planteamientos mexicanos y norteamericanos, quienes fueron los principales actores.

2.2 Cuadro comparativo de las primeras propuestas de México y Estados Unidos.¹⁹⁸

Estados Unidos	México
Declaro de manera clara y sistematizada de los derechos laborales que debían ser protegidos	Acentuó el respeto a las leyes nacionales. (con la consecuencia de continuar con las desigualdades sociales).
No utilización de estándares laborales bajos como elemento competitivo.	No lo menciona.
Necesidad de diálogo entre los trabajadores de las fronteras.	No lo menciona.
Establecer estándares mínimos nacionales.	
No lo mencionaba, pues no ha firmado la mayoría de los convenios.	Utilizó de referencia los convenios internacionales ratificados de la Organización Internacional del Trabajo.
Insistencia en una mayor transparencia en la administración de justicia laboral.	Planteaba la vigilancia y la posible corrección de violaciones cometidas en materia de seguridad e higiene.
Derecho a la información	México insistió en que sólo serían parte las organizaciones sindicales y sindicatos "más representativas". Es decir, fomentar el corporativismo existente.
Constituir un Consejo Ministerial apoyado en un Secretariado con facultades de fiscalización y revisión en el lugar de trabajo ¹⁹⁹ del cumplimiento de la ley laboral.	Por supuesto, sabiendo la realidad laboral del país, México salió en defensa de la soberanía y se opuso a ésta.

¹⁹⁷ DE BUEN, A cinco años del acuerdo de Cooperación, *op. cit.*, pág. 83

¹⁹⁸ Elaboración propia tomado de datos de DE LA CUEVA, Héctor. **Acuerdos paralelos, libertad de comercio e inversión sin contrapeso social**, La Jornada Laboral, Septiembre 30, 1993.

¹⁹⁹ Este fue uno de los puntos que causó mayor controversia, según lo expresa el Dr. De Buen, pues en la primera reunión plenaria para negociar los Acuerdos, México expresó, por medio de su representante, Hermino Blanco, que:

1. Los Acuerdos no fueran un medio para introducir medidas proteccionistas,
2. Que el texto del TLC no se reabriera, y
3. Que los acuerdos no vulneran la soberanía

2.3 Artículos del Tratado que mencionan la materia laboral

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

Preámbulo del texto del TLCAN

El texto del Tratado contiene escuetas menciones en materia de empleo, condiciones en el lugar de trabajo y en general la mejoría en la calidad de vida, sin dejar de lado, el propósito económico y no social; es claro que no es importante mejorar la calidad de vida sino poner a disposición del mercado más recursos.

De manera superficial, pues así fue instrumentado el tema laboral en el ACLAN, revisaré los supuestos beneficios que éste trae a los estándares laborales.

El capítulo IV referente a las reglas de origen, es específico lo que tiene que ver con un bien originario que es el que está producido enteramente en un país o los productos que lo conforman son de ese país, esto quiere decir, que se debe considerar, un elemento esencial, la producción de los bienes para el desarrollo de esta zona de libre comercio, es decir, cualquier bien con estas características de alguno de los tres países obtendrá beneficios arancelarios.

Así pues, la producción mexicana debe aumentar para competir en el mercado del Norte de América, lo que se traduce en la creación de empleos y exportaciones, Aumenta la posibilidad, el hecho de que si países que no son parte del TLCAN quieren verse beneficiados tendrán que invertir con empresas mexicanas.

Si vemos lo anterior como un binomio, resulta claro y sencillo. Los obstáculos son las condiciones laborales que desarrolla México para atraer el capital, ya sea de Canadá y EE.UU o de cualquier otro país.

2.4 La Carta Social

En un intento por no dejar las cuestiones sociales fuera de la negociación de un tratado a todas luces poco favorecedor para los mexicanos, el mes de abril de 1991, nació la Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio (RMALC).

Rápidamente, la RMALC dio a conocer el motivo de su reciente formación, cuya principal acción era la de informar a la ciudadanía, las repercusiones negativas que el TLCAN tendría en materia social. Comenzaron las movilizaciones entre la sociedad lo cual creó alianzas, que hasta el momento continúan, con sindicatos, ong's y académicos de los tres países.

La campaña de información tuvo como primer sustento, la solicitud que hacía la RMALC para sostener "condiciones limpias" entre México, EE.UU. y Canadá. Lo que se debe entender que, los dos países industrializados y fuertes económica y socialmente, no cierran sus empresas para trasladar a México quien ofrece mano de obra barata y poco capacitada, en donde además los representantes de la mayoría de los sindicatos y las autoridades laborales, permiten y hasta alientan cualquier situación que haga posible "el dumping social".

Son varias las propuestas que la RMALC ha hecho, las cuales superan en mucho "los lineamientos" del Anexo 1, del ACLAN. Las propuestas son las siguientes:²⁰⁰

²⁰⁰LUJÁN URANGA, Bertha, Consideraciones y Propuestas que presenta la Red Mexicana de

1. La existencia de un marco normativo común para los trabajadores de América del Norte que tienda a:

a) Nivelar paulatinamente los salarios de los trabajadores de los tres países.

b) Homologar los estándares laborales, respondiendo a la globalización de la economía.

c) ~~Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales en la región.~~

2. La ratificación y cumplimiento de México, Estados Unidos y Canadá de los siguientes Convenios Internacionales de la OIT.

a) Convenio 11. Relativo a los derechos de asociación y coalición de los trabajadores agrícolas. (11 de mayo de 1993).

b) Convenio 87. Relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización. (4 de julio de 1950).

c) Convenio 95. Relativo a la protección del salario (24 de septiembre de 1952)

d) Convenio 100. Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina (23 de mayo de 1953).

e) Convenio 105. Relativo a la abolición del trabajo forzoso.

f) Convenio 111. Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Acción Frente al Libre comercio (RMALC), respecto al Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), a cuatro años de su vigencia y de Arturo Alcalde Justiniani, Limites del Acuerdo de Cooperación Laboral complementaria al Tratado de Libre Comercio, en Trabajos Preliminares al Encuentro...*op. cit.*, pág. 2

g) Convenio 116. Relativo a informar las disposiciones sobre la aplicación de convenios (5 de febrero de 1962).

h) Convenio 131. Relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo (29 abril de 1972).

i) Convenio 155. Sobre la seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (10 de febrero de 1983).

3. Que el ACLAN incluya lo siguiente:

a) Vigilancia funcional del cumplimiento de las legislaciones en cada país, respetando la soberanía.

b) Sanciones específicas a las empresas infractoras.

c) Incluir los 11 principios del Anexo 1 como parte del ACLAN.

d) Incluir el ACLAN como parte del TLCAN.

4. Participación social en el ACLAN.

a) Participación plural y democrática de las organizaciones sociales en la Comisión para la Cooperación Laboral.

b) La existencia de Comisiones Nacionales del Trabajo, con participación sindical, para asegurar el cumplimiento de normas y estándares laborales.

c) Formación de una comisión Regional del Trabajo, integrada por gobiernos y

organizaciones sociales, para la elaboración e instrumentación de programas de recuperación salarial y capacitación de trabajadores desplazados por el impacto del TLC.

d) Ampliación de las funciones y el papel de los Comités de Asesoría y Evaluación previstos en el ACLAN, para que jueguen un papel real de apoyo al cumplimiento y vigilancia de las normas laborales en la región.

A grandes rasgos, los anteriores, son los puntos en los que coinciden, los trabajadores de los tres países, como modificación inmediata al Acuerdo de Cooperación Laboral.

3. Texto del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte

"La soberanía no ha sufrido ni sufrirá merma alguna. Si algo ha quedado claramente definido, es que no hay compromiso de modificar normas laborales ni se establece en forma alguna la fiscalización de las decisiones de nuestros organismos administrativos o judiciales en materia laboral, ni nadie podrá pretender llevar a cabo inspecciones si no se trata de nuestros propios inspectores nacionales, ni se establecen instancias superiores ni se crean organismos con facultades omnímodas" ²⁰¹

El Acuerdo de Cooperación Laboral es complementario al Tratado de Libre Comercio de América del Norte, es por eso que su intervención sólo se justifica en asuntos "relacionados con el comercio"²⁰². También es por eso, que el libre tránsito de personas fue un tema que, nuestros gobiernos, no trataron en las negociaciones del Tratado, lo más

²⁰¹ DE BUEN, La Jornada, 22 de agosto de 1993.

²⁰² Así lo señala el preámbulo del Acuerdo, que es el mismo que el texto del Tratado de Libre Comercio: "Recordando su determinación, expresada en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC) de:

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

que logramos fue que las autoridades mexicanas, cuando tomaron su iniciativa de libre comercio con Estados Unidos, desearon incluir cláusulas sobre migración. Pero, fuera del capítulo XVI (entrada temporal de personas de negocios)²⁰³, el tema no se incluyó. Es tema pendiente y difícilmente podremos renegociarlo. Es poco probable que, la mano de obra puede considerarse distinta a una mercancía.

El objetivo general del ACLAN es esencialmente el de intercambio de información, aunque en su artículo 1, enumera lo siguiente: "a) mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en territorio de cada una de las Partes; b) promover al máximo los principios laborales establecido en el Anexo 1; c) estimular la cooperación para promover la innovación, así como niveles de productividad y calidad recientes; d) alentar la publicación y el intercambio de información, el desarrollo y la coordinación de estadísticas, así como estudios conjuntos para promover la comprensión mutuamente ventajosa de las leyes e instituciones que rigen en materia de trabajo en territorio de cada una de las Partes; e) perseguir actividades de cooperación relativas al trabajo en términos de beneficio mutuo; f) promover la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las Partes; y g) promover la transparencia en la administración de la legislación laboral".

Para dar cumplimiento a las anteriores demandas, el Acuerdo, creó cuerpos, generalmente colegiados y trinacionales, que la cubren, cada uno de estos tiene su función específica y dependen de la Secretaría del Trabajo o del Ministerio de Trabajo de su país.

El camino será a través de la cooperación –intercambio de información, asistencia de expertos, consultas – principalmente. Más allá de las actividades de cooperación, el ACLAN creó mecanismos para el desarrollo e intercambio de información y análisis, consultas intergubernamentales, así como evaluaciones independientes y discusiones relacionadas con el reforzamiento de las leyes laborales de cada Parte²⁰⁴. Estos

²⁰³ El cual, finalmente, enumera requisitos que hay que cubrir y no salva la esencia.

²⁰⁴ GRIEGO, Eric, International Labor Standars and Hemispheric Integration: Lessons from the

mecanismos permiten un mejor entendimiento sobre la letra y la practica de la ley.

El ACLAN pretende "armonizar"²⁰⁵ las leyes laborales de América del Norte. Los mecanismos para solucionar controversias es su parte medular. Las sanciones van desde una "llamada de atención" que se cumplirán de "buena fe" hasta sanciones monetarias y suspensión de beneficios comerciales, aunque para llegar a esta etapa pasarán varios años, además para que un problema sea candidato a resolverse de esta manera es necesario satisfacer un "perfil" previamente definido en el Acuerdo, como:

-
- a) que sea un asunto relacionado con el comercio.

 - b) que esté mutuamente reconocida en las leyes laborales.

 - c) que sea una pauta persistente de conducta en la aplicación efectiva de su leyes nacionales.

Para llegar a la solución de controversias es stricto sensu, además sólo se puede tratar de conflictos en los que la discusión sea respecto de la vigencia de los siguientes principios: Seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores y Condiciones mínimas de trabajo.

3.1 Preámbulo

El preámbulo del TLCAN y del ACLAN son los mismos, con esto parecía que la disposición para iniciar una verdadera cooperación para modificar la situación de los trabajadores era cierta, sin embargo la realidad superó las expectativas. El preámbulo

North American Experience, en Trabajos preliminares al Encuentro, *op. cit.*

²⁰⁵ Aunque esta es una afirmación pretenciosa pues, el ACLAN no establece un conjunto de estándares mínimos comunes vigentes, sólo enumera un compromiso a promover en las condiciones que establezca su legislación interna.

señala, para el caso de esta materia, lo siguiente:

... "proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores".

... "Deseando avanzar en sus respectivos compromisos internacionales y fortalecer su cooperación en asuntos laborales".

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

También hace referencia a que la prosperidad mutua depende de promover la competencia fundada en la innovación y en niveles de productividad y calidad crecientes (lo que sustituye a una propuesta previa que prohibía competir rebajando condiciones de trabajo) y a las ventajas de la capacitación continua.²⁰⁶

El preámbulo contempla otros compromisos interesantes como:

- a) promover la estabilidad en el empleo y servicios para trabajadores,
- b) inversión en la capacitación,
- c) Fortalecimiento en las relaciones obrero patronales, incluyendo en ello a las organizaciones, con lo que se hace una declaración tácita en contra de la lucha de clases.²⁰⁷
- d) Altos niveles de vida para que se incremente la productividad,

²⁰⁶ DE BUEN, A cinco años del Acuerdo de Cooperación Laboral, *op. cit.*, pág. 86.

²⁰⁷ *idem*

e) Estimulo al dialogo obrero-patrón.

f) Impulso a la inversión sin descuidar la ley laboral.

Observamos que en realidad no hay aportación al tema, pues éstos están contemplados en la Carta Magna, en convenios ratificados por México ante la OIT y en la Ley Federal del Trabajo.

3.2 Primera parte. Objetivos.

El capítulo de los objetivos comprende siete puntos que de manera general, abarcan lo que después se puntualiza en el texto del Acuerdo, sin embargo, existen tres puntos a destacar, que son:

1. Promover al máximo los principios enumerados en el Anexo 1²⁰⁸ del Acuerdo.

2. Alentar la publicación y el intercambio de información "para promover la comprensión mutuamente ventajosa de las leyes e instituciones que rigen en materia de trabajo en territorio de cada una de las partes.

Actividad que realizarán las Oficinas de Administración Nacional de cada una de las Partes y que dependerán en cada caso del Ministerio de Trabajo en Canadá y de las Secretarías del Trabajo de EE.UU. y México.

²⁰⁸ 1. Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse, 2. Derecho a la negociación colectiva, 3. Derecho de 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 y 11. Protección de los trabajadores migratorios

3. Transparencia en la administración de la legislación laboral.

Este es el punto "piedra en el zapato" para los mexicanos, con dos polos, por un lado los trabajadores y por el otro la autoridad y los patrones (léase empresas transnacionales que se instalan en nuestro país).

¿Cómo cumplirá México sus compromisos si son las autoridades las que entorpecen los procedimientos laborales?, ¿Cómo garantizará tribunales independientes, administración de justicia pronta, expedita e imparcial?.

3.3 Segunda Parte. Las obligaciones.

Según el Maestro Rojina Villegas, en el Compendio de Derecho Civil II, define la obligación como: "...un vínculo jurídico por virtud del cual una persona denominada deudor, se encuentra constreñida jurídicamente a ejecutar algo en favor de otra persona, llamada acreedor".

El capítulo que describe la relación jurídica entre los sujetos y el objeto que es dar, hacer, no hacer o abstenerse. Los sujetos de la relación, señalan sobre cualquier otro interés el RESPETO A LA CONSTITUCIÓN, de cada Parte. Secundariamente, dividen sus obligaciones en un hacer y no hacer.

Si entendemos una obligación, de cualquier tipo, como un vínculo en el que una persona responderá frente a otra, este capítulo enumera el tipo de obligación de cada parte pero, no enuncia ni aclara cual será el vínculo que hará responder a las Partes frente a otra Parte u Organismo, cuando aquélla no cumpla con su obligación. Lo cual convierte una obligación en una recomendación que sin vínculo jurídico que las haga responder de sus actos perderá valor.

Las obligaciones se dividen en seis rubros.²⁰⁹

Compromiso General. Las partes respetarán al máximo las constituciones de cada una. Reconoce el derecho de establecer sus normas laborales y adoptar o modificar, en consecuencia, sus leyes y reglamentos laborales, cada una de las Partes garantizará que sus leyes y reglamentos laborales prevean altas normas, y continuarán esforzándose para mejorarlas. Promueven el respeto a sus leyes internas y las exhortan a "garantizará que sus leyes y reglamentos laborales prevean altas normas laborales congruentes con lugares de trabajo de alta calidad y productividad y continuarán esforzándose por mejorar dichas normas en ese contexto" (art. 2 ACLAN).

Medidas gubernamentales. Para la aplicación efectiva de la legislación laboral. Cada una de las Partes promoverá la observancia de su legislación laboral y la aplicará efectivamente a través de medidas gubernamentales adecuadas. Incluirán: capacitación de inspectores, visitas in situ, compromisos con cumplimiento de "buena fe", requerir informes y registros, promover comisiones obrero-patrón para la reglamentación en el lugar de trabajo, promover la mediación, la conciliación y el arbitraje; solucionar oportunamente los conflictos laborales.

Acceso de los particulares a los procedimientos. El gobierno debe garantizar el acceso de las personas, jurídicamente reconocidas, a "los tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o de trabajo para la aplicación de la legislación laboral de la Parte" (art. 4.1. ACLAN) con el objeto de que las partes tengan acceso a los procedimientos que transgredan los derechos laborales establecidos en la ley laboral "incluyendo la relativa a la seguridad e higiene, condiciones de trabajo, relaciones obrero-patronales, trabajadores migratorios y en los CONVENIOS COLECTIVOS.

Llama la atención que el compromiso adquirido en este capítulo es sólo "de letra" y siempre respetando lo que la ley del país establece. Es la práctica la que incrementa

²⁰⁹ Informe Anual 1997, Comisión para la Cooperación Laboral, Secretariado, pág. 36

las asimetrías de las Partes. No es que la ley describa procesos complicados, sino los obstáculos están en la práctica y en la defensa efectiva de los derechos adquiridos.

Garantías procesales. Cada una de las partes garantizará que los procedimientos para la aplicación de su legislación laboral. En esta enumeración de compromisos, el ACLAN señala las garantías procesales mínimas como; cumplimiento del proceso legal, audiencias públicas, derecho de réplica, de información y “los procedimientos no sean innecesariamente complicados, no impliquen costos o plazos irrazonables ni demoras injustificadas” (art. 5, inciso d)²¹⁰.

Dentro de los compromisos hay otros puntos muy importantes:

- a) Garantizar que los tribunales laborales sean imparciales e independientes y que no tenga un interés sustancial; y
- b) Ninguna resolución laboral podrá ser revisada o reabierta con pretexto de este artículo.

Lo anterior, deja claro una manifestación de buena fe, sin mecanismos que permitan hacer efectivas las “garantías procesales” que enumera.

Publicación. Cada una de las Partes se asegurará que sus leyes, reglamentos, procedimientos y resoluciones administrativas de aplicación general sean puestos sin demora al público. Y dará oportunidad a los interesados en participar con observaciones a las medidas propuestas.

Información y conocimientos públicos. Cada una de las partes promoverá el conocimiento público de su legislación laboral que recae sobre su población, es decir,

²¹⁰ Por supuesto, es una declaración al aire, pues para llegar a la última etapa de “solución de controversias”, después de pasar varios obstáculos, la respuesta llega varios años más tarde.

les dará a conocer a sus trabajadores su ley laboral.

Pero la teoría general de las obligaciones nos legó una consideración muy importante, "una relación jurídica por virtud de la cual un sujeto llamado acreedor, está facultado para exigir de otro sujeto denominado deudor, una prestación o una abstención"²¹¹ ¿cómo hacemos exigibles las obligaciones?. El ACLAN no lo aclara, no al menos en este rubro.

3.4 Tercera parte. Las instituciones.

El ACLAN prevé instituciones nacionales e internacionales. El ámbito internacional lo cubre con la Comisión para la Cooperación Laboral (en adelante la Comisión) la cual trabajará junto con el Secretariado Coordinador Internacional (SCI). El ámbito nacional queda cubierto con las Oficinas de Administración Nacional (OANs), cada una trabaja por separado, y se ubican en cada país, también se crearon los Comités Consultivos Nacionales y Gubernamentales.²¹²

A. La Comisión para la Cooperación Laboral. La Comisión es el primer cuerpo internacional creado para asuntos exclusivamente laborales, desde la fundación de la OIT en 1919.²¹³ El Consejo Ministerial y el Secretariado forman la Comisión, cuentan con la colaboración de la OANs y entraron en vigor el 1 de enero de 1994, con sede en Washington.

La comisión es un organismo Internacional cuyo fin es lograr los objetivos del ACLAN y crear mecanismos para actividades de cooperación y consultas intergubernamentales y

²¹¹ Rojina Villegas Rafael, *Compendio de Derecho Civil. Teoría de las Obligaciones*, Decimonovena edición, Porrúa, México, 1994, pág. 5

²¹² *North American Agreement on labor Cooperation: a Guide*, disponible en: <http://www.naalc.org/>

²¹³ Eric Griego, *op. cit.*, pág. 2

prevé evaluaciones independientes, así también un mecanismo de solución de controversias relacionadas con la aplicación de la ley laboral de cada Parte.

B. El Consejo Ministerial. El Consejo está integrado por los Secretarios de Trabajo de México y Estados Unidos y el Ministro de Trabajo de Canadá, quienes supervisan la aplicación del ACLAN, y dirige las actividades del Secretariado, es un órgano colegiado y ejecutivo. Creará los grupos y comités de trabajo que considere apropiados para alcanzar los Objetivos del ACLAN. Trabajará de manera conjunta en temas laborales, incluyendo salud ocupacional, trabajo de menores, salario, beneficios para los trabajadores, legislación para la formación de sindicatos y resoluciones de controversias laborales.

Promoverá actividades trinacionales de cooperación respecto de la gran gama de cuestiones relacionadas con el trabajo.²¹⁴

C. El Secretariado Coordinador Internacional. El Consejo cuenta con el apoyo del Secretariado de la Comisión, el personal del Secretariado proviene de los tres países y su distribución es equitativa, formado por abogados, economistas y otros profesionistas expertos en la materia laboral de su país de origen. El encargado de dirigirlo será el Director Ejecutivo elegido a votación según los lineamientos establecidos. Su trabajo es apoyar técnicamente a la Comisión. Lleva a cabo los trabajos diarios de la Comisión, es la oficina central. Responsable de apoyar al Consejo en sus labores de recabar y publicar periódicamente información sobre asuntos laborales en los tres países. Planear y coordinar las actividades de cooperación y de apoyar a los grupos de trabajos o Comité de Expertos Evaluadores que haya creado el Consejo Ministerial.

El Secretariado tiene dos funciones principales, por un lado la información y realiza investigaciones y análisis y prepara informes públicos sobre los siguientes temas:²¹⁵

²¹⁴ Informe Anual, *op. cit.*, pág. 34

²¹⁵ *Ibid* pág. 35

- ⇒ Legislación y procedimientos administrativos en materia laboral,
 - ⇒ Tendencias relacionadas con la aplicación de la legislación laboral,
 - ⇒ Condiciones del mercado laboral, tales como tasas de empleo, salarios medios y productividad del trabajo,
 - ⇒ Lo que le solicite el Consejo.
-

Su segunda función, es que siendo el órgano administrativo general de la Comisión. Presta servicios de apoyo al Consejo, a los Comites de Expertos Evaluadores (CEE) y a los Paneles Arbitrales. El CEE realizan exámenes trinacionales, que contienen evaluaciones y recomendaciones, sobre cuestiones relacionadas con la aplicación del derecho laboral en temas determinados. Los Paneles Arbitrales examinan controversias que puedan plantearse entre los gobiernos respecto a las obligaciones el ACLAN. El Secretariado debe publicar una lista de los asuntos resueltos en las consultas y evaluaciones realizadas.

D. Las Oficinas de Administración Nacional. El artículo 15 del Acuerdo de Cooperación Laboral establece que cada una de las partes deberá crear una Oficina de Administración Nacional al nivel de gobierno federal por cada país, su organización al interior, así como su operación y sus gastos correrá a cargo de cada una de la Partes. El objetivo principal de cada una de la OANs es que son el punto de contacto entre las dependencias gubernamentales de esa Parte, las Oficinas de Administración Nacional de las otras Partes, y el Secretariado. Respecto de la estructura y funcionamiento de las OANs, el artículo 15 señala que cada OAN tendrá a la cabeza a un "Secretario".

Para que la OAN cumpla sus objetivos debe facilitar el intercambio de información, (artículo 16. 2 del ACLAN) entre el Secretariado para que éste cumpla con sus funciones, entre la OAN de otra parte y para el Comité de Expertos Evaluadores.

Además, las OANs actuarán como destinatarias de la correspondencia del público. La OAN a la que le sea presentada la comunicación pública deberá llevar a cabo evaluaciones preliminares, cuyo objetivo será aceptar o no la comunicación para en el momento determinado se recomiende una consulta ministerial, para ello es necesario que promueva el intercambio de información.

Cada OAN establecerá reglas para la presentación y recepción de comunicaciones públicas sobre asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en territorio de otra parte, y publicará periódicamente una lista de las mismas. Cada OAN revisará tales asuntos, según proceda, de acuerdo con los procedimientos del país²¹⁶.

Las OANs coordinan las actividades de cooperación de la Comisión, que son; seminarios, conferencias, proyectos de investigación conjuntos, y asistencia técnica en asuntos relacionados con los 11 principios laborales, además de estadísticas laborales, productividad y otros asuntos relacionados. Las OANs pueden llevar a cabo actividades directas de cooperación bilateral.²¹⁷

E. Comités Consultivos Nacionales y Gubernamentales. Previstos en los artículos 17 y 18. Su función es asesorar a cada una de las Partes sobre la aplicación y desarrollo futuro del Acuerdo. El Comité Nacional puede estar formado por miembros de la sociedad, incluyendo representantes de sus organizaciones laborales y empresariales. El Gubernamental puede estar integrado por representantes del gobierno federal, estatal y de provincias.

3.5 Objetivos

²¹⁶ Artículo 16.3. Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.

²¹⁷ Tercera parte: revisión de las operaciones. En http://www.naalc.org/spanish/publications/reviem_part3.htm

El objetivo general del Acuerdo de Cooperación Laboral, es bastante limitado. El Acuerdo pretende como punto medular: "fortalecer la cooperación y promover un mayor entendimiento entre las partes sobre el área laboral"; esto es el intercambio de información únicamente respecto al tema laboral, el compromiso es siempre de respetar la legislación laboral interna, la constitución de cada parte y la soberanía, el artículo 2 de ACLAN, establece: "Ratificando el pleno respeto a la constitución de cada una de las Partes y reconociendo el derecho de cada una de las Partes de establecer, en lo interno, sus propias normas laborales y de adoptar o modificar, en consecuencia, sus leyes y reglamentos laborales, cada una de las Partes garantizará que sus leyes y reglamentos laborales prevean altas normas laborales congruentes con lugares de trabajo de alta calidad y productividad y continuarán esforzándose por mejorar dichas normas de ese contexto"

El ACLAN pretende que cada Parte adquiriera el compromiso de tomar las medidas necesarias para hacer efectivo el cumplimiento de sus leyes nacionales; para ello sugiere, en el artículo 3, las siguientes medidas:

- a) Nombrar y capacitar inspectores;
- b) Vigilar el cumplimiento de las leyes e investigar las presuntas violaciones, inclusive mediante visitas de inspección "in situ";
- c) Tratar de obtener promesas de cumplimiento voluntario;
- d) Requerir registros e informes;
- e) Alentar el establecimiento de comisiones obrero-patronales para tratar la reglamentación laboral en el centro de trabajo;
- f) Proveer y alentar el uso de servicios de mediación, conciliación y arbitraje; o

g) Iniciar de manera oportuna procedimientos para procurar sanciones o soluciones adecuadas por violaciones a su legislación laboral:

La solución de controversias que ofrece el ACLAN, se refiere a un procedimiento que podrá establecer "cualquier interesado". El mecanismo está revestido de una serie de limitaciones, se debe tratar de una violación a la ley laboral persistente y reiterada, la falta de aplicación de la ley debe estar relacionada con el comercio y se debe tratar de uno de los principios establecidos en el anexo 1, después de tipificar la conducta deberá presentarse una comunicación pública ante una OAN de nacionalidad diferente a la nacionalidad de la comunicación, para que ésta evalúe si aceptará hacer un estudio en forma del asunto o no. Hasta este punto lo único que hace la Oficina es emitir recomendaciones pues, para que se trate de una "solución de controversias" en estricto sentido, además de lo anterior, exclusivamente se puede tratar de quejas que se traten de: prohibición del trabajo forzoso, de condiciones mínimas de trabajo o de prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.

El Acuerdo establece la promoción de actividades de cooperación entre las partes, que son acciones gubernamentales para reforzar la aplicación y el cumplimiento efectivo de su derecho laboral, tales como;

- ⇒ seguridad e higiene en el trabajo

- ⇒ trabajo de menores

- ⇒ trabajadores migratorios de los tres países

- ⇒ desarrollo de recursos humanos

- ⇒ estadísticas del trabajo

- ⇒ prestaciones laborales
- ⇒ programas sociales para los trabajadores y sus familias
- ⇒ programas, metodologías y experiencias respecto a la elevación de la productividad
- ⇒ relaciones obrero-patronales y procedimientos de negociación colectiva
- ⇒ condiciones de trabajo y su aplicación
- ⇒ compensación por accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo
- ⇒ legislación relativa a la formación y funcionamiento de los sindicatos, la negociación colectiva y la resolución de conflictos laborales, así como su aplicación
- ⇒ igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo
- ⇒ formas de cooperación entre los trabajadores, los empresarios y el gobierno
- ⇒ asistencia técnica para el desarrollo de normas laborales
- ⇒ otros

3.6 Anexo 1. Los Once Principios Laborales.

Los temas generales que los países se comprometen a promover, como preocupación principal, están enmarcados en los 11 principios laborales del anexo 1 del ACLAN.

1. Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse.

EL derecho de los trabajadores, ejercido libremente y sin impedimento, para instituir organizaciones y unirse a ellas por elección propia, con el fin de impulsar y defender sus intereses.

2. Derecho a la negociación colectiva.

La protección del derecho de los trabajadores organizados a negociar libremente, en forma colectiva, los términos y condiciones de empleo.

3. Derecho de huelga.

La protección del derecho de huelga de los trabajadores, con el fin de defender sus intereses colectivos.

4. Prohibición del trabajo forzado.

La prohibición y abolición de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio, excepto tipos de trabajo obligatorio en casos generalmente aceptados por las Partes, tales como: el servicio militar obligatorio, ciertas obligaciones cívicas, el trabajo en las prisiones sin que sea para propósitos privados, y el trabajo requerido en casos de emergencia.

5. Restricciones sobre el trabajo de menores.

El establecimiento de restricciones sobre el trabajo de menores que podrán variar al tomar en consideración factores capaces de afectar el desarrollo pleno de las facultades físicas, mentales y morales de los jóvenes, incluyendo sus necesidades de educación y de seguridad.

6. Condiciones mínimas de trabajo.

El establecimiento de condiciones mínimas de trabajo, tales como salario mínimo y pago de tiempo extra, para los trabajadores asalariados, incluyendo a quienes no están protegidos por un contrato colectivo.

7. Eliminación de la discriminación en el empleo.

Eliminación de la discriminación en el empleo por causa de raza, sexo, religión, edad u otros conceptos, con la salvedad de ciertas excepciones razonables, tales como, en su caso, requisitos o acreditaciones para el empleo, así como prácticas establecidas o reglas que rijan las edades de retiro que se establezcan de buena fe, y medidas especiales de protección o de apoyo a grupos particulares, diseñadas para contrarrestar los efectos de la discriminación.

8. Salario igual para hombres y mujeres.

Salarios iguales para hombres y mujeres, según el principio de pago igual por trabajo igual en un mismo establecimiento.

9. Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.

La prescripción y aplicación de normas que minimicen las causas de lesiones y enfermedades ocupacionales.

10. Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales.

El establecimiento de un sistema que prevea beneficios y compensaciones para los trabajadores o para quienes dependen de ellos en caso de lesiones ocupacionales,

accidentes o muerte surgidos durante el trabajo, en conexión u ocurridos con motivo del mismo.

11. Protección de los trabajadores migratorios.

Proporcionar a los trabajadores migratorios en territorio de cualquiera de las Partes la misma protección legal que a sus nacionales, respecto a las condiciones de trabajo. ¹

Esta lista de 11 principios se presentó en dos grupos que los diferencia en el nivel de relevancia en el Acuerdo. El primer grupo, llamado de "Relaciones Industriales", comprende del número 1 al 3, libertad de asociación, derechos colectivos y derecho a huelga. Si un país sabe de los problemas que tiene el otro país para reforzar sus leyes y proteger estos principios, todo lo que hará será llenar un reporte a la Comisión Laboral, pero el país en comento no tiene obligación de responder. Esta limitación fue una insistencia del Negociador Mexicano, Secretario de Comercio Jaime Serra Puche, para que el acuerdo se limitara al intercambio de información y salvaguardando la soberanía mexicana, lo cual dejó a salvo los graves problemas que hay en nuestro país respecto a la contratación colectiva² y los derechos sindicales que son dos de los derechos más castigados.

El resto de los Principios, llamados "Estándares Laborales Técnicos" comprenden del principio 4 al 11. Dentro de éstos están los principios de trabajo infantil, salario mínimo y salud y seguridad en el trabajo que son los únicos que al momento de interponer una queja tendrán, después de varios años, una sanción económica.³

El Acuerdo pretende resolver asuntos de manera cooperativa. Es por ello que provee oportunidades formales e informales para darles respuesta a los peticionarios, como las consultas iniciales que tendrán lugar en cualquiera de las tres Oficinas y todos los

¹ Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte. Anexo 1

² Las estadísticas señalan que el 90% de los contratos colectivos son de protección.

³ HARVEY, *op. cit.*, pág. 6 y 7

después del CEE, el establecimiento del Panel Arbitral y, finalmente, la suspensión de beneficios comerciales y multas.

La siguiente gráfica muestra cada parte del procedimiento que debe seguir una comunicación pública, para llegar a su fin. Están enumerados los 11 principios del Acuerdo, cada uno independiente, los cuales tendrán niveles de tratamiento con diferentes resultados, es por ello, que si una comunicación pública contiene principios que pueden llegar a diferentes finales, cada principio será tratado con independencia y de cada uno se emitirá el reporte público.

3.7 Niveles de Tratamiento en el contexto del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.

PRINCIPIO LABORAL.	La OAN revisa el asunto y elabora un informe.	Consulta Ministerial	Evaluación del Comité de Expertos Evaluadores CEE	El Consejo Ministerial revisa el dictamen del CEE.	Consulta Ministerial después del CEE.	Panel Arbitral	Multas o suspensión de beneficios.
1.- Libertad de asociación / derecho a organizarse.							
2.- Derecho a la negociación colectiva.							
3.- Derecho a huelga.							
4.- Prohibición del trabajo forzado.							
5.- Restricciones sobre el trabajo de menores.							
6.- Condiciones mínimas de trabajo (salario Mínimo)							
7.- Discriminación en el empleo.							
8.- Salario igual para hombres y mujeres.							

- Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.	
l.- Indemnización en caso de accidentes laborales.	
l.- Protección de los trabajadores migrantes.	

La cuarta y quinta parte del texto del ACLAN representan el punto principal del Acuerdo, y precisamente se refieren a la vigilancia de las leyes laborales, son: *Consultas y Evaluación para la Cooperación y Solución de Controversias*.

Las consultas.

La actividad sustancial de las OANs es rendir informes mutuos sobre las modificaciones de sus leyes laborales y respecto de posibles violaciones. Cualquier persona puede presentar quejas ante la OAN nacional siempre y cuando la nacionalidad de ésta no sea la misma de la empresa contra la cual demanda, es decir, si la violación se cometió en México podrá acudir a EE.UU. o a Canadá, o a los dos países.

Cada OAN es independiente, y debe establecer sus reglas de procedimiento. En los casos de Estados Unidos y Canadá es muy fácil establecer contacto mediante internet, se tiene acceso a sus reglas en los procedimientos, los informes que ha emitido, las comunicaciones públicas a su cargo, direcciones, etc. El caso de México varía en cuanto al acceso a la información, el sitio de internet de la Oficina de Administración Nacional no aclara ninguna duda, si la esencia del Acuerdo es el intercambio de información y éste se agiliza por esta vía, este sitio deja mucho que desear.

Los Ministros de Trabajo de los tres países desarrollarán su actividad por escrito entre

sí o pueden solicitar alguna intervención de cualquier asunto en el ámbito del ACLAN. La parte a quien lo solicita debe contestar de inmediato.

Si el asunto, en un primer momento no es resuelto, cualquiera de las partes solicitará el establecimiento de un Comité Evaluador de Expertos, puede intervenir si el asunto no se ha resuelto en las Consultas Ministeriales. Opinará en asuntos que **no tengan un carácter político**, siempre y cuando el asunto **esté relacionado con el comercio y que esté reconocido mutuamente** en la ley laboral. El CEE presentará un informe el cual será publicado si es que el Consejo no decide otra cosa.

El CEE examinará las materias a la luz de los objetivos del ACLAN y de forma no contenciosa. El CEE hace un estudio comparativo y hará recomendaciones sobre la materia. Ambos serán tratados en la sesión ordinaria del consejo.

Respecto de la *solución de controversias* se establece que si después de agotar los intentos de dirimir el conflicto sometido al CEE y éste ha presentado al Consejo un informe final, en el que la materia de estudio tiene las siguientes características: que **esté relacionado con la aplicación de normas laborales en materia de seguridad e higiene, trabajo de menores o salarios mínimos caso en el cual, cualquiera de las partes podrá solicitarla respecto a una pauta persistente de conducta.**

El Consejo Ministerial puede intervenir promoviendo medidas de acercamiento entre las partes, si no hay resultados positivos. Se solicitará la intervención de un panel arbitral, el cual sólo intervendrá en los asuntos indicados en el párrafo anterior, que estén relacionados con el comercio y se encuentren amparados por las leyes laborales mutuamente reconocidas.⁴

En los tres temas de sanciones, el proceso se inicia ante el Consejo de Ministros del Trabajo, si este no llega a una solución, entonces se forma un panel de expertos que

⁴ DE BUEN, *op. cit.*, pág. 93.

puede proponer un plan de solución de 60 días, si este plan no es posible se pide un plan de acción a la parte demandada y puede imponerse una multa al país donde se produjo la violación (no a la empresa que ha violado los derechos mínimos de los trabajadores). Si el país se niega a pagar la multa se puede llegar a la suspensión de los beneficios del TLCAN por un máximo de 20 millones de dólares al año (Commission for Labor Cooperation, 1996 y Robinson, 1995). Hasta la fecha no ha habido ningún caso que haya pasado o iniciado el proceso de sanciones.

4. Oficinas de Administración Nacional.

Las oficinas fueron establecidas, el 1 de enero de 1994, en cada una de las Partes, cada gobierno la debe mantener. Es el centro de enlace y fuente de información entre sí mismas y con otras dependencias gubernamentales, con el Secretariado y con el público en general. El artículo 16 párrafo del ACLAN señala respecto a las OAN's "establecerá reglas para la presentación y recepción de comunicaciones públicas sobre asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en territorio de otra Parte", esto significa que cada una establecerá sus lineamientos para que el público se acerque a ellas.

Las OAN's coordinan las actividades de cooperación de la Comisión, (seminarios, conferencias, proyectos de investigación conjuntos y asistencia técnica en asuntos relacionados con los 11 principios del ACLAN y otros). Las OANs pueden llevar a cabo actividades directas de cooperación. Su trabajo se divide en tres áreas:

Recibir y revisar las Comunicaciones Públicas,

Coordinar actividades tripartitas de cooperación,

Informar al público.

Pueden recibir y responder a las Comunicaciones Públicas sobre asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en territorio de otra Parte. Cada una de las partes establece sus procedimientos internos para revisar las comunicaciones públicas y decidir qué acciones tomar en respuesta a lo que se les solicita.

4.1 Las asimetrías laborales

Es importante observar que aunque Canadá, Estados Unidos y México son Estados Federales, sus constituciones tratan en forma distinta la cuestión de la jurisdicción en materia laboral. En Canadá, la legislación laboral es principalmente una responsabilidad provincial. Sin embargo, el gobierno federal administra los asuntos laborales con respecto a determinadas industrias (por ejemplo aquellas de naturaleza interprovincial o internacional). En Estados Unidos, la autoridad primaria en cuanto a la ley del trabajo reside en el gobierno federal, y se basa en la facultad del Congreso para regular el comercio interestatal. En consecuencia, hablando en términos generales, la legislación federal es aplicable a patrones que operan directa o indirectamente en el comercio interestatal; los negocios fuera de la jurisdicción federal están amparados por la legislación estatal en la medida en que se adopten leyes estatales para regular cuestiones específicas de trabajo.²²² El caso Mexicano, en cuanto a Jurisdicción supone una situación más sencilla. La Ley Federal del Trabajo es aplicable para toda la República, sin hacer distinción en zonas fronterizas donde la maquila desarrolla un papel fundamental para la economía del lugar; y siendo que la maquila es la primer actividad, es en estos lugares de trabajo en los que se cometen las más graves violaciones a los derechos humanos laborales.

²²² Winfield J.S. David, **Estudio comparativo de la Legislación Laboral de México, Estados Unidos y Canadá**. Estudio Comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano de Baltazar Cavazos Flores y otros, primera reimpresión, Trillas, México, 1993, págs. 335 y 336.

El contenido de la tabla es un resumen de los aspectos más importantes del derecho del trabajo en los tres países. Abarca derechos que el ACLAN incluyó en los 11 principios por lo que, son muy importantes y cada país le da un tratamiento diferente. Es importante observar que el cuadro hace indicaciones de cómo es en la práctica la vida laboral de su país.

El cuadro comparativo de derechos laborales de Estados Unidos, Canadá y México está basado en diferentes textos, entre los cuales están: Apéndice A. Prestaciones económicas para los trabajadores en América del Norte⁶, NAALC - Principle Focus⁷, Segunda Parte: Los sistemas de organización de los trabajadores en los tres países del ACLAN⁸ y Winfield J.S. David. Estudio comparativo de la Legislación Laboral de México, Estados Unidos y Canadá⁹.

⁶ Disponible en <http://www.naalc.org/spanish/publications/ispwna9.htm>

⁷ Disponible en <http://www.naalc.org/english/publications/bulletin1vo11%5f8.htm>

⁸ Disponible en http://www.naalc.org/spanish/publications/NALMCP_7.htm

⁹ CAVAZOS FLORES, Baltazar y otros, *op. cit.*, pág. 335 y siguientes.

Derechos	Estados Unidos	Canadá	México
<p>Libertad de Asociación y Derecho a Organizarse. Es el principio no. 1 del ACLAN, como un reflejo del convenio 87 de la OIT, que además es un requisito ratificatorio para ser miembro de esta organización sólo Canadá y México lo han ratificado. Derecho a la negociación colectiva.¹⁰</p>	<p>Los trabajadores se ponen en contacto con un representante de un sindicato. No importa si el sindicato que eligieron es de una industria diferente. El representante del sindicato organiza reuniones en diferentes lugares para informar a los trabajadores y éstos a su vez le informan a él sobre las condiciones de trabajo. En este proceso se forma el "comité organizador", los trabajadores firmarán unas tarjetas que indican que ése es el sindicato que desean que los represente en la negociación colectiva. Adquisición de derechos de contratación colectiva. Cuando el 30% de los trabajadores que forman la "unidad de negociación" apoyan con su firma en las tarjetas regidos por la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) sic. se lleva a cabo un voto de representación secreto. La mayoría de las veces, los organizadores esperan a que el apoyo sea de 2/3 y después solicitan al patrón que los reconozca. Las semanas previas a la elección se distinguen por una verdadera campaña de proselitismo e información a los trabajadores para que hagan su mejor elección. Es ilegal la intervención cualquiera de las campañas. La votación es durante las horas de trabajo y se usa una casilla de votación con cortina para mantener el voto secreto. La cuantificación de los votos es con observadores de ambas partes. Si no hay objeciones a los resultados la NLRB se certifica los resultados, si ganó el sindicato, la NLRB lo certifica como el representante exclusivo de la negociación colectiva y el patrón está obligado a negociar de buena fe con el mismo</p>	<p>Los trabajadores no organizados contactan un representante del sindicato para que los ayude a formar uno. No importa su industria o empresa. Hay una serie de reuniones informativas y se sigue el sistema de "firma de tarjetas" pero en Canadá éstas representan el voto para la representación del sindicato. En cada jurisdicción, un consejo de relaciones laborales (o en Quebec, los funcionarios del Departamento del trabajo) expiden la certificación de los sindicatos como representantes de los trabajadores en las negociaciones colectivas si el sindicato obtiene tarjetas firmadas de una mayoría de los trabajadores en la Unidad de negociación. La Junta laboral (o el comisionado general del trabajo en Quebec) verifica la autenticidad de las tarjetas antes de proceder a certificar el sindicato, este proceso se llama "verificación de tarjetas". En Canadá no existe ninguna campaña de a favor o en contra del sindicato, y el sistema de "verificación de tarjetas" es muy rápido. El patrón está obligado a negociar de buena fe con un sindicato certificado</p>	<p>Los sindicatos requieren de un acto público estatal, ante la autoridad legal competente, de conformidad con la LFT (artículo 365) Los sindicatos necesitan del "registro" para obtener personalidad jurídica y operar legalmente. Una vez obtenido el registro el patrón está obligado a celebrar un contrato colectivo, si se niega, pueden emplazarlo a huelga. En el momento en que inicia la huelga hay un paro de labores y en un plazo de tres días el patrón puede obtener de la JC y A competente una votación en la que el sindicato debe demostrar que está apoyado por la mayoría. Si el sindicato comprueba ser apoyado por la mayoría, la empresa continúa cerrada y bajo esas condiciones, el sindicato y la empresa buscan un acuerdo o la mediación de la "junta" correspondiente, está intervención sólo sucede cuando las partes así lo solicitan. La verdadera actividad de los sindicatos es cuando un sindicato ya registrado busca obtener la titularidad de un contrato colectivo que posee otro sindicato, en este caso se sigue el sistema del recuento, en el que los trabajadores deciden quien será el titular de su Contrato Colectivo. En México el recuento no es secreto, se hace de manera abierta y bajo condiciones de tensión y amenazas hacia los trabajadores por parte de los del sindicato titular</p>

¹⁰ Estos dos derechos van íntimamente ligados. Comienza como derecho a organizarse (en éste el Estado mantiene una actitud pasiva) y para que este derecho sea efectivo debe terminar en la adquisición del Derecho a la negociación Colectiva, en la que es necesario que el Estado tenga una actitud activa y positiva. El hecho de que el Estado proteja el Derecho a la negociación colectiva, implica que hay un cambio en el status quo por que el trabajador así lo "solicitó". La única manera de proteger el este Derecho es prohibir cualquier discriminación contra los trabajadores que buscan la organización y proveer sanciones afectivas contra los que afecten a los trabajadores o violen su derecho. Los tres países tienen sistemas diferentes, los cuales comienzan cuando Canadá y Estados Unidos obligan al patrón a negociar de buena fe, y en México no existe esta obligación, aunque los trabajadores pueden ejercer presión por medio de la huelga.

<p>Derecho a la huelga. Es regulado por la leyes laborales de los países del ACLAN pues sin éste no existiría un genuino Derecho a la negociación colectiva.</p>	<p>La Ley Nacional de Relaciones Laborales no prevé, la prohibición de ésta cuando un contrato colectivo está vigente, sin embargo pueden incluir una cláusula de no huelga en el contrato. Cualquier sindicato que desea renegociar o reabrir un contrato debe notificar con 60 días de anticipación al patrón, antes de declarar la huelga. En caso de que sea una huelga que protesta en contra de prácticas injustas del patrón, condiciones de trabajo peligrosas o subcontratación de trabajo, puede ser convocada sin notificación, lo mismo que las huelgas que se refieren a un asunto amparado por el contrato laboral.</p>	<p>Están prohibidas mientras subsiste un contrato colectivo. Cualquier asunto relacionado con la interpretación o aplicación del contrato conllevan un arbitraje obligatorio. Cuando no hay contrato colectivo vigente, éstas se permiten pero siempre y cuando cumpla con requisitos que varían de jurisdicción a jurisdicción, y pueden ser requerimientos relacionados con el proceso de conciliación o mediación, la realización de una votación de huelga o la notificación al patrón al inicio de un paro de labores.</p>	<p>Sólo los sindicatos legalmente reconocidos pueden adoptar una acción de huelga legal, después de notificar al patrón con 6 días de anticipación o 10 si es un servicio público, mediante la Junta correspondiente. El asunto debe llevarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para su conciliación y arreglo. Si no hay arreglo el sindicato convocará a la huelga. Dentro de las 72 horas siguientes al paro de labores, los interesados solicitarán a la autoridad declare la invalidez de la huelga por ausencia de propósito legal (por no producir un equilibrio económico, no son la mayoría o no cumple con los requisitos del procedimiento). Si la huelga es declarada inválida los trabajadores deben volver al trabajo en un plazo de 24 horas. Si no se objeta la validez de la huelga ésta será válida. Para comprobar si es la mayoría de los trabajadores los que desean la huelga, se les pregunta en un referéndum público y abierto, se entiende que quienes apoyan la huelga perderán su trabajo.</p>
<p>Estándares Mínimos en el empleo. Este rubro es mencionado en el ACLAN como un mínimo en el salario y tiempo extra. Incluye todo lo que no está en los contratos colectivos. Por ser de suma importancia sólo se tratará el SALARIO MÍNIMO.</p>	<p>La Ley de Normas Laborales Justas (por sus siglas en inglés FLSA) de 1938 establece que es la tarifa que se considera esencial para el mantenimiento de un estándar mínimo de vida. A partir del 1 de abril de 1991 es salario mínimo es de 4.25 dólares. Existen excepciones a ciertos trabajadores a quienes no se les podrá pagar menos de 3.80 dólares por hora.</p>	<p>Sólo Manitoba y Nueva Brunswick, lo tiene regulado. El Consejo de Salarios Mínimos es el que se encarga de establecer las condiciones generales. La Ley de Normas de Empleo de Manitoba tomará en consideración el costo que tenga para un empleado la adquisición de las necesidades vitales de la salud. En Nueva Brunswick se agrega que se considerarán los efectos sociales y económicos de los salarios mínimos en la provincia. La legislación federal prevé un salario mínimo de 4.00, pero los salarios varían en las provincias desde 4.25 hasta los 5.97 dólares canadienses.</p>	<p>El salario mínimo, constitucionalmente, (123 fracción VI) está definido como suficiente para satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales ordinarias de un trabajador y proveer la educación obligatoria de sus hijos. Hay salario general y ocupacional. El primero se refiere a la zona geográfica (México está dividido en tres zonas para este efecto). Los salarios ocupacionales se aplican a diferentes ramas de la industria. El salario mínimo es fijado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, integrada por representantes de patrones, trabajadores y empresa.</p>

<p>Salario igual para hombres y mujeres. Al mismo trabajo el mismo salario, que es un rubro dentro de ESTANDARES MÍNIMOS LABORALES</p>	<p>La aplicación de salario igual es de aplicación federal, bajo las leyes, la sección 6(d) de FLSA que contiene las disposiciones de la Ley de Paga Igual de 1963; título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y una Orden Ejecutiva. La Orden Ejecutiva requiere que los patronos firmen contratos con el gobierno con el fin de prohibir la discriminación en el empleo. La Ley de Paga Igual de 1963, expresamente señala que está prohibido pagar a un trabajador con tasa diferente que a un trabajador de otro sexo. La Ley de Derechos Civiles de 1964, prohíbe la discriminación en todas las áreas de la relación patrón-empleado fundamentada en raza, color, sexo, religión o nacionalidad de origen.</p>	<p>Después de la ratificación del Convenio 100 de la OIT, en 1972, todas las jurisdicciones han promulgado paga igual a trabajo igual. Además de que existen otras leyes como La ley de Quebec (Carta de Derechos Humanos y Libertades), la Ley de Derechos Humanos Canadienses prevén el mismo principio. Las leyes mencionadas aplican a todos los trabajos y empresas federales, son de jurisdicción federal y aplican al servicio público federal. Los criterios para fijar el valor del trabajo dependen de la habilidad, el esfuerzo y la responsabilidad que requieren.</p>	<p>La Constitución Mexicana establece en su artículo 123 fracción VII y el artículo 87 de la LFT y debido a que México también ratificó el Convenio 100 de la OIT, de manera más específica en el numeral 3 de la LFT, señala que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social</p>
<p>Seguridad y Salud Ocupacionales. Este rubro lo enmarca el principio número 9 del ACLAN</p>	<p>La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (por sus siglas en inglés OSHA) y reglamentos como el de la Norma de Comunicación de Riesgo Químico (CHCS). La OSHA prevé un marco legal para la participación estatal en el programa general. Si un estado quiere participar deberá hacerlo cumpliendo como mínimo el contenido del programa federal. A la fecha, existen 25 estados y jurisdicciones con planes aprobados, dos de los cuales amparan a los empleados del sector público</p>	<p>Según las Constitución Canadiense, la salud y la seguridad ocupacional la regulan las legislaturas federales, provincial y territoriales. Las leyes de aplicación general, en las siguientes materias: seguridad y conservación de los edificios, mantenimiento y aseo de las instalaciones, iluminación, niveles de sodio, contaminantes en el aire dispositivos de protección para la maquinaria, vestimenta y equipo de protección, manejo y almacenamiento de material, sustancias explosivas y mantenimiento y uso de herramientas. Y de manera específica, las siguientes industrias: tala de árboles, construcción, minería, petróleo y gas. También hay referencia a instalaciones como calderas y recipientes de presión, elevadores y montacargas.</p>	<p>México incluye en Convenio 155 de la OIT relativo a la seguridad y salud ocupacionales y el ambiente del trabajo en los artículos 504 y 512 de la Ley Federal de Trabajo. La Ley Federal del Trabajo no es la única que regula los problemas de seguridad e higiene en el trabajo. Los otros reglamentos son: los reglamentos de las Secretaría de Salud Pública o las acciones preventivas del Seguro Social.</p>

5. Las comunicaciones públicas y las Oficinas de Administración Nacional. Sus funciones.

La Oficinas de Administración Nacional son el resultado de un esfuerzo por establecer un "canal especial" para la participación pública directa. El párrafo 3 del artículo 16 del ACLAN lo estipula, dejando libertad a cada país firmante para establecer las reglas de recepción de quejas "establecerá reglas para la presentación y recepción de comunicaciones públicas sobre asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en territorio de otra Parte".

5.1 Naturaleza jurídica de las OAN's

La reforma del artículo 90 constitucional señala que "La Administración Pública Federal será centralizada y paraestatal conforme a la ley orgánica que expida el congreso": Esto es que el Presidente de la República será el único titular del Poder Ejecutivo del Estado. Sin embargo, el Presidente mexicano tiene en nuestra organización constitucional un doble carácter: de órgano político y de órgano administrativo.²²⁸

En el primer sentido, el profesor Gabino Fraga, se refiere a que la voluntad del Presidente será la misma que la del Estado. En el sentido Administrativo se refiere a que el Poder Ejecutivo está realizando o siguiendo la voluntad del legislador.

Para que el Ejecutivo realice sus funciones se auxilia de las unidades respectivas y apoyo técnico. El maestro señala lo siguiente: "Por el contrario, los siguientes elementos configuran, como antes se dijo, el sistema constitucional mexicano dentro del tipo de gobierno presidencial:... c) Los Secretario de Estado no funcionan en gabinete o Consejo de Ministros, como en el régimen parlamentario, d) los Secretarios de Estado no se encuentran subordinados al Congreso como en el régimen parlamentario, sino que exclusivamente están sujetos a las órdenes del Presidente de la República, e) Como consecuencia de los anterior, los Secretario de Estado no son responsables políticamente ante el Congreso, y la censura de éste para los actos de aquéllos no tiene trascendencia jurídica".

La institución de las Secretarías dentro de la organización del Poder Ejecutivo es quizá, la que tenga Mayor antigüedad en la vida independiente de México.²²⁹

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social depende del poder Ejecutivo por lo tanto, la conclusión es que el funcionamiento íntegro de la Oficina de Administración Nacional de México depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y siendo el

²²⁸ Fraga Gabino, **Derecho Administrativo**, trigesimonovena edición, Porrúa, México, 1996, pág. 173.

Secretario de Trabajo de México integrante del Consejo Ministerial, la independencia necesaria de estas oficinas para un excelente funcionamiento no está a salvo.

La red alrededor de las autoridades mexicanas se engrosó al dar al gobierno la decisión de organizar y manejar la OAN mexicana, pues como se analizará más adelante, ésta es el puente entre la realidad de los derechos laborales y su ventilación internacional. El intercambio de información resultará un obstáculo. Ejemplo más claro es el compromiso firmado por los Secretarios de Trabajo de México y Estados Unidos y el Ministro de Trabajo de Canadá, el pasado 18 de mayo de 2000, en el que los gobiernos se comprometen a emprender un plan de acción, respetar y principalmente informar a los mexicanos acerca del derecho a la organización, el respeto y fomento al voto secreto. El "plan de acción" comprendía un par de seminarios, uno en Tijuana, Baja California, con motivo de la Comunicación Pública EU 9702, el caso de Han Young (subsidiario de Hyundai Taiwan) en la misma ciudad. Para empezar el Seminario "público" titulado "Libertad Sindical en México" se celebró en casi total hermetismo, por un lado una tercera parte (alrededor de 300) de los asistentes eran gente de la CROC, y por el otro lado, los expositores fueron las mismas autoridades, federales y locales, abordaron los temas desde sus puntos de vista, reiterando que ellos hacen "lo posible".

Aunque lo grave no fue eso, sino, como una manifestación silenciosa y pacífica, al inició del seminario entró una delegación del sindicato del "6 de octubre" integrada por 30 personas, reclamando precisamente lo mismo que promovía el seminario "libertad sindical, respeto a la organización colectiva, voto secreto" y la represión se hizo presente, la delegación disidente fue golpeada y lanzada del auditorio por trabajadores de la CROC.

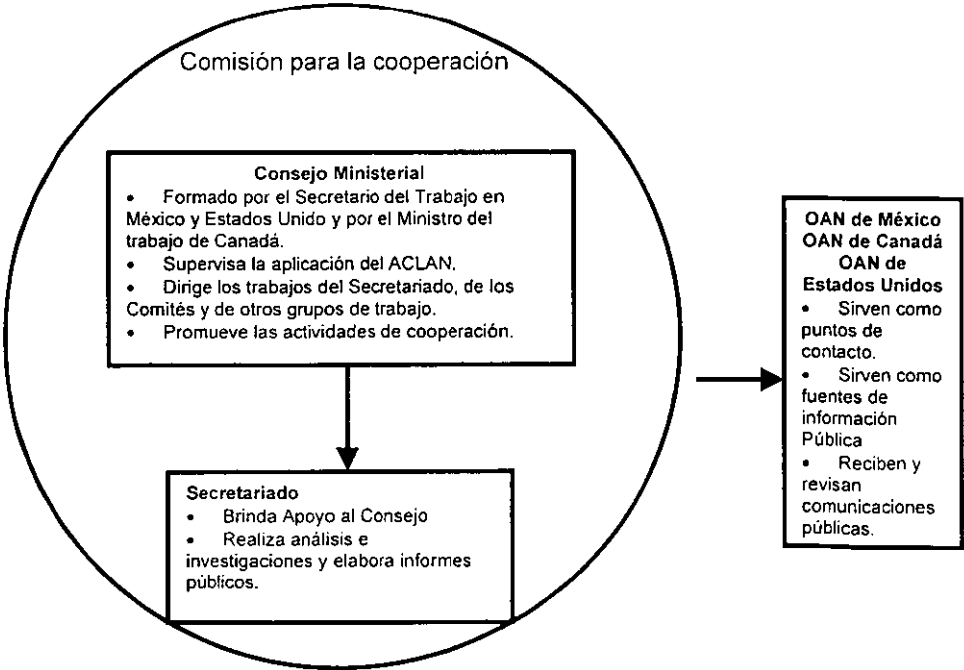
El Subsecretario del Trabajo, Dr. Mariano Palacios Alcocer, dialogó unos momentos con la delegación afuera del auditorio, finalmente, no hubo un compromiso concreto y la delegación se fue del lugar.

¹² Ibid. pág. 182

En el sentido informativo, el seminario tuvo un doble papel, el primero fue que la difusión de éste fue cerrada y el segundo y más grave, fue que no era público. En una ciudad con 571 mil maquiladoras que dan trabajo a 100 mil mexicanos, los afectados directos en sus derechos no pueden manifestarse pues, enseguida son reprimidos con actitudes retrogradadas, que aún son tomadas como comunes en nuestro país.

El balance oficial de seminario señala que éste cumplió con el objetivo de divulgación, respecto a la libertad sindical en México. Una versión que sostienen las Oficinas de Administración Nacional de México y de Estados Unidos, es cuando uno cuestiona la independencia de las OANs y la garantía para los peticionarios de que su comunicación pública será atendida con la seriedad que requiera el caso.

La siguiente gráfica, muestra como está relacionada la Secretaria del Trabajo con las Instituciones que creó el ACLAN, es evidente que éstas no desatenderán compromisos del gobierno federal.



5.2 Resumen de las Comunicaciones Públicas.

Una de las principales preocupaciones de los especialistas laborales de los tres países es el funcionamiento de las Oficinas de Administración Nacional. Ha sido la naturaleza de los diferentes procesos establecidos por las Partes en relación con la revisión y la respuesta a las comunicaciones públicas¹³ que van de la mano con la naturaleza de los procesos establecidos en el ACLAN para la consulta, evaluación y solución de controversias, la restricción del CEE y de la solución de controversias a ciertas áreas de la legislación laboral y la dependencia del ACLAN de las leyes nacionales en oposición a los estándares internacionales¹⁴. Es decir, prácticamente la vigilancia del reforzamiento de la ley laboral que están bajo el cuidado e incluidas en las funciones del las OAN's.

No hay duda de que; el Acuerdo Paralelo presenta un mecanismo que resulta ser la innovación más cercana y más "viable" comparada con la que ofrece la misma OIT y, una tercera opción, que no ha sido explorada ante organismos internacionales de Derechos Humanos. Es la comunicación "directa" con su gobierno (u otra Parte) en asuntos relativos a la legislación laboral en otro país. El resultado es un compromiso político¹⁵ de cada gobierno, pues la creación de un mecanismo formal para que cualquier persona u organización puedan reclamar a las autoridades encargadas del cumplimiento de las leyes laborales nacionales, no han cumplido su función¹⁶. La idea en strictu sensu es noticia y alentaría a cualquier sindicato o grupo de personas interesados a defender los derechos laborales, y así fue la respuesta de los interesados el primer año.

En 1994, cuando las OAN's apenas terminaban de colocar los escritorios, la Oficina Norteamericana recibió 4 comunicaciones públicas. La cuarta fue en solidaridad a los

¹³ Segunda parte: puntos relevantes del proceso de consultas disponible en http://www.naalc.org/spanish/publications/review_part2.htm

¹⁴ Idem

¹⁵ Ibidem. Pág. 8

¹⁶ DAMGAARD, *op. cit.*, pág. 99

mexicanos por los estadounidenses y al final fue retirada en protesta. El peticionario, *United Electrical Workers* (UE), declaró que no quería seguir legitimando el proceso del ACLAN con su participación “hasta que tengamos elementos que nos permitan creer que (la OAN-EU) está realmente preparada para efectuar su mandato de proteger los derechos de los trabajadores”¹⁷.

Es importante no perder de vista que los créditos de las comunicaciones públicas es sacar a la luz las anomalías en las prácticas laborales. Las comunicaciones públicas han generado mucho interés público y han traído una considerable atención de la prensa¹⁸. Y de manera muy positiva las alianzas de los peticionarios en cada queja. Tras la experiencia, hoy las quejas son respaldadas por alianzas de trabajadores, sindicatos y académicos, es el caso de los carteros rurales de Canadá (EU 9804), que en el marco del Encuentro Trinacional de Laboralistas Democráticos fueron recolectadas más de un centenar de firmas respaldando la comunicación, que estaba a punto de ser presentada.

El cuadro que muestro a continuación es una visión panorámica (que no entra en mayores detalles) de las 23 comunicaciones públicas que hasta el día de hoy han sido presentadas ante la Oficina de Administración Nacional de México, Estados Unidos y Canadá.

El cuadro es un muestreo del contenido, las fechas y los compromisos que han generado algunas de las comunicaciones públicas a lo largo de estos seis años. En primer lugar, el contenido se refiere al lugar en el que fue presentada la queja, es decir, la nacionalidad de la OAN, sobre esa misma columna, está una “P” que se refiere a la fecha en la que fue hecha la petición y la “A” se refiere a la fecha en la que la Oficina de Administración Nacional aceptó estudiar el asunto. El hecho de que una queja sea aceptada por una OAN significa que los peticionarios la presentaron con la suficiente información para que ésta pueda ser evaluada, esto es que previa a la presentación

¹⁷ _____, en Trabajos preliminares al Encuentro ... *op. cit.*, pág. 6

¹⁸ Segunda parte: *op. cit.*, pág. 8

existe un trabajo en el que los peticionarios hacen una investigación de campo y documental con el fin asegurar que la Oficina aceptará el asunto para estudiarlo. Ha ocurrido que las quejas después de ser presentadas no son aceptadas pues la Oficina estima que no hay suficiente información para continuar el proceso. Los rechazos, en especial, el asunto de los carteros de Canadá han causado mucho desconcierto y molestia por parte de los peticionarios, pues el Acuerdo establece que cualquier interesado podrá interponer una comunicación pública, y siendo las OANs autónomas, no existe un parámetro claro en el que un peticionario pueda saber cuál es la información necesaria para su estudio, pues es un hecho que la conducta está dada.

Después de que una queja es presentada y a pesar de que el ACLAN establece que transcurrirán 60 días para la aceptación de ésta. Otros de los puntos interesantes del cuadro que se presenta es cómo la cantidad de uniones entre sindicatos, asociaciones, académicos, ong's, etc. ha ido robusteciéndose con el paso del tiempo, esto muestra que el interés de los peticionarios va aumentando aunque sea sólo por unir esfuerzos, pues por lo que hace a la cantidad de quejas presentadas el entusiasmo fue muy significativo el primer año del ACLAN con cuatro comunicaciones, sin embargo, debido a los pocos resultados obtenidos, en el año 2000 sólo fue presentada una queja.

Respectos a los principios contenidos en el Anexo 1 del ACLAN y que son el fundamento de las quejas, el 1 y 2, el derecho a sindicalizarse o a organizarse y el derecho a la negociación colectiva, respectivamente, fueron los dos únicos, en las primeras 7 comunicaciones públicas. Esto se traduce, igual que en México, en que el respeto a la libertad sindical y a la negociación colectiva son poco respetados, aún en las mejores democracias del mundo.

Otros de los principios más violados son los de Seguridad e higiene en el trabajo y condiciones mínimas en el trabajo, los principios 9 y 6, respectivamente, aunque no dejan de repetirse el 1 y 2. En cuatro ocasiones figura el principio 11, el dedicado a la defensa de los trabajadores migratorios, dos de estas quejas (que en realidad eran la misma pero interpuesta en diferente OAN), no hubo repuesta por parte de las

autoridades al argumentar que no había suficiente información.

Las circunstancias que motivan las comunicaciones públicas son variadas y el hecho de que los peticionarios han unido fuerzas, los obliga a intercambiar información y crear una situación de solidaridad en torno a la queja.

Las quejas han sido un gran adelanto respecto a ventilar internacionalmente asuntos que regularmente debían arreglarse en casa y que la mayoría de las veces los trabajadores son poco beneficiados con los convenios, sin embargo, el adelanto ha sido muy lento.

En este sentido, el 18 de mayo de 2000, los secretarios del trabajo de EE.UU. y México Alexis M. Herman y Mariano Palacios Alcocer respectivamente, firmaron un Acuerdo Ministerial de gran trascendencia. Con motivo de las comunicaciones públicas EU 9702 (Han Young) y EU 9703 (ITAPSA) comunicaciones en las que se recomendaron Consultas Ministeriales, las cuales quedaron pendientes y a cambio de éstas fue firmado dicho Acuerdo Ministerial. El nuevo compromiso fue celebrar seminarios, informar a los trabajadores, intercambiar información intergubernamental y una serie de acciones que se llevaría a cabo en las ciudades en las que ocurrió la violación laboral. Tuvieron que pasar hasta tres años para obtener una respuesta a una queja y aunado a esto no es una consulta ministerial lo que se obtiene sino un arreglo entre gobiernos que ellos mismos preparan, difunden, exponen y evalúan.

5.3 Resumen de las Comunicaciones Públicas ante las OAN's, 1994-2000¹⁹

Lugar de la CAN, Fecha y aceptación de la queja.	Caso presentación de la	Peticionarios	Principio violado	Sucesos y argumentos (alegatos presentados por los peticionarios)	Resultados
1 EU 94001 P: 14/2/199 4 A: 15/4/199 4	General Electric (E.U.) Compañía Armadora , S.A. (CASA) ubicada en Ciudad Juárez, Chihuahua a 900 empleado del	United Electrical Radio and Machine Workers of America (UE) y los Internationa Teamsters (IBT)@ petición del Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares (STIMAHCS) y Frente Auténtico del Trabajo (FAT).	1 y 2 (Libertad de asociación / derecho a organizarse; Derecho a la negociación colectiva)	Despido ilegal de 30 obreros de GE por actividades sindicales. Fallo injusto e incorrecto de la JLCA al negar el sindicato independiente su registro. Falta de asegurar que los obreros despedidos fueran reinstalados.	La OAN-EU concluye (12/10/1994) que en ninguno de los dos casos hay elementos para determinar que el despido de los trabajadores tuviera relación con la formación sindical ni que las leyes laborales mexicanas fueran violadas. En consecuencia, <i>los casos no son perseguidos</i> . Sin embargo, la OAN-EU recomienda que se hagan estudios comparativos de los procesos de registro de sindicatos y que se realicen una serie de actividades cooperativas, p. ej. un taller entre representantes de los tres gobiernos (llevado a cabo en marzo de 1995) y una conferencia sobre relaciones industriales (marzo de 1996) con participación de representantes sindicales, del capital, de los gobiernos y de académicos.
<p>¹⁹ Damgaard, Bodil. ACLAN: Experiencias y Tendencias después de cinco años, Memorias del Encuentro Trinacional de Laboristas Democráticos, <i>op. cit.</i>, pág. 113-121.</p> <p>Actualizado con documentos de la OAN-Canadá: Summary of Submissions received under the NAALC, disponible en http://labour.hrdc-dhc.gc.ca/doc/ialc-cid/eng/e/submiss-e.html, documentos del Centro de Información del ACLAN disponible en http://www.naalc.org/spanish/infocentre/announcements/announce6.htm y Status of submissions http://www.dol.gov/dol/lab/public/programs/nao/status.htm</p>					Encuentro Trinacional de Laboristas

2	EU 940002	Honeywell (E.U.) ubicada en Chihuahua, Chihuahua a 15/4/1994 (los mismos argumentos que la 94001)	Los <u>IBT a petición del STIMAHCS y FAT</u>	1 y 2 (Libertad de asociación / derecho a organizarse; Derecho a la negociación colectiva)	Despido ilegal de 23 obreros por actividades sindicales. Fallo de las autoridades mexicanas para cumplir con la LFT.	
3	EU 940003	Sony (Japón) Magnéticos de México (MDM) en Nuevo Laredo, Tamaulipas 2,000 empleados	La Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD), la Coalición Pro-justicia en las Maquiladoras (CJM), el International Labour Rights Fund (ILRF) y el American Friends Service Committee (AFSC) <u>a petición</u> de los trabajadores de Sony	1 y 2 (Libertad de asociación / derecho a organizarse; Derecho a la negociación colectiva)	Violación persistente a la LFT por parte de Sony (entre otros, por el despido de trabajadores simpatizantes con una corriente sindical independiente) Incumplimiento por parte del gobierno mexicano de hacer observar la LFT	La OAN-EU recomienda (11/4/1995) <i>consultas ministeriales</i> , mismas que se realizan el 26/6/1995. Los Secretarios del Trabajo determinan efectuar tres seminarios sobre el tema del registro de sindicatos, realizar un estudio sobre la legislación mexicana referente a este tema y celebrar reuniones entre las autoridades mexicanas y las partes del caso. Las iniciativas son llevadas a cabo durante 1995 y 1996. Luego de otra elección sindical en la misma planta, los peticionarios vuelven a presentar una queja, pero no se toman medidas a partir de un nuevo informe de la OAN-EU emitido en diciembre de 1996.
4	EU 940004	General Electric (Queja adicional a aquella presentada en febrero la 940001)	United Electricals, Radio and Machine Workers, (UE)	1 y 2 (Libertad de asociación / derecho a organizarse; Derecho a la negociación colectiva)	Violaciones por parte de GE en relación con una elección sindical. Falta del gobierno mexicano de cumplir con la LFT.	La queja es <i>retirada en protesta</i> (5/1/1995) por el UE al no querer "seguir legitimando el proceso". UE critica que una nueva audiencia pública iba a realizarse lejos de los hechos (como en el caso original); que la revisión del caso original había sido "severamente inadecuada" y "un lavado [de las violaciones laborales]" y que la OAN-EU había tratado al UE sin un mínimo de cortesía.

5	<p>MEX 9501</p> <p>P: 9/2/1995</p> <p>A: el mismo mes</p>	<p>Sprint (EE.UU.) La Conexión Ubicada en San Francisco, CA</p> <p>240 empleados</p>	<p>El Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) a <u>petición</u> del Communications Workers of America (CWA)</p>	<p>1 y 2 (Libertad de asociación / derecho a organizarse; Derecho a la negociación colectiva)</p>	<p>Despido ilegal de 177 trabajadores. Incumplimiento por parte de las autoridades estadounidenses para asegurar la reinstalación de dichos obreros.</p>	<p>La OAN mexicana recomienda (31/5/1995) consultas ministeriales, mismas que se celebraron en diciembre de 1995. En las que acordaron que el Secretario del Trabajo de EE.UU. mantendrá la STyPS informada de las instancias legales que se realizará en EE.UU. relacionadas al caso y presentará un informe sobre su sentencia definitiva. Asimismo a llevar a cabo un foro público en San Francisco (febrero de 1996) y a pedir que el Secretariado haga un análisis sobre los efectos del cierre repentino (publicado en junio de 1997). El 27 de febrero de 1996 la National Labor Relations Board ordenó a Sprint reinstalar a los trabajadores despedidos y pagarles los salarios caídos. La empresa apeló la decisión ante las Corte Federal. El 25 de noviembre de 1997 la Corte de apelación del Distrito de Columbia en EEUU ordenó lo contrario a la NLRB y permitió facilidades del cierre de la Sprint por motivos financieros.</p>
6	<p>EJ 9601</p> <p>P: 13/6/1996</p> <p>A: 29/7/1996</p> <p>Secretaría de Pesca en México, ahora parte de la Secretaría del Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca; SEMARNAP)</p>	<p>"Pesca" (Ex Secretari a de Pesca en México, ahora parte de la Secretaría del Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca; SEMARNAP)</p>	<p>Human Rights Watch/America (HRW/America); el ILRF y la ANAD; <u>petición</u> del Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Pesca; (SUTSP).</p>	<p>1 y 2 (Libertad de asociación / derecho a organizarse; Derecho a la negociación colectiva)</p>	<p>La LFT viola leyes internacionales al permitir la existencia de sólo un sindicato en dependencias federales. Derogación arbitraria de las autoridades del registro del SUTSP cuando "Pesca" se convirtió en parte de la SEMARNAP. La queja cuestiona la imparcialidad de los tribunales laborales en México</p> <p>Falta de imparcialidad de la JFCA perjudicando el sindicato independiente.</p>	<p>La audiencia pública tuvo lugar el 3 de diciembre de 1996 en Washington, cuyo reporte recomienda (27/1/1997) consultas ministeriales. En septiembre de 1997, los Secretarios acuerdan (sin que se realizara una consulta ministerial formal) intercambiar información sobre los tratados internacional en su relación con la legislación laboral nacional; realizar una conferencia sobre el tema (Baltimore, diciembre de 1997) y pedir informes de las OAN's al respecto. El 3 diciembre de 1997, los peticionarios piden que el caso sea reconsiderado, lo que es rechazado en marzo de 1998.</p>
7	EU 9602	Maxi-	CWA (AFL-CIO);	1 y 2	Falta de imparcialidad por	La CWA retiró la queja el 15 de abril de 1997

	<p>P: 1/10/1996 A: 10/12/1996</p>	<p>Switch (Taiwan) subsidiario de Silitex, ubicada en Cananea, Sonora</p>	<p>STRM y Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios (FESEBES)</p>	<p>(Libertad de asociación / derecho a organizarse; Derecho a la negociación colectiva)</p>	<p>parte de las autoridades mexicanas (al aceptar un contrato de protección entre la compañía y la CTM). Violación al derecho de asociación. Falta a la implementación de la LFT en protección de trabajadores ilegalmente despedidos.</p>	<p>porque la situación se había solucionado <i>satisfactoriamente</i> mediante negociaciones. El sindicato en cuestión recibió el registro de la JLCA, aunque la titularidad (aún) sigue en manos del sindicato (de membrete) afiliado a la CTM.</p>
<p>8</p>	<p>EU 9701 P: 16/5/1997 A: 17/7/1997</p>	<p>GENDER Denuncia acerca de discriminación sexual (uso de pruebas de embarazo) en las maquiladoras mexicanas</p>	<p>HRW Women's Rights Project, HRW/America, ILRF y ANAD</p>	<p>7 (Discriminación en el trabajo)</p>	<p>Patrón persistente de violaciones contra mujeres en las maquiladoras al requerir prueba de embarazo y no contratar mujeres preñadas. Discriminación sistemática contra obreras embarazadas para que renuncien. Falta de las autoridades mexicanas para poner fin a dichas conductas.</p>	<p>La OAN-EU recomienda (12/1/1998) <i>consultas ministeriales</i>. El 21/10/1998 la Secretaría del Trabajo de EU comunicó que se celebrarán dichas consultas dentro de 9 meses. La agenda incluiría (a) discriminación sexual en el lugar del trabajo; (b) alcance de protección contra discriminación por embarazo después de haber sido empleado; (c) comparación de mecanismos legales contra tal discriminación en los tres países. El 1 y 2 de marzo de 1999, la conferencia titulada "La protección de los derechos de las mujeres trabajadoras" tuvo lugar en Mérida, Yucatán. Fue un foro de discusión de las leyes y programas que protegen los derechos de las mujeres trabajadores en los tres países. Los representantes del Departamento del Trabajo mexicano señalaron que la LFT prohíbe la discriminación por edad o sexo, embarazo y pre y post parto. El 17 y 18 de agosto de 1999, EE.UU. y México sostuvieron sesiones individuales en McAllen, Texas y Reynosa, Tamaulipas para educar a las mujeres trabajadoras en sus derechos en el lugar de trabajo, fue una oportunidad para ellas aprender sobre sus derechos. El secretariado está compilando las sesiones y la conferencia de Mérida en un documento público. México sostuvo una segunda sesión en Puebla, el</p>

9	<p>EU 9702</p> <p>P:28/10/1997</p> <p>A: 7/11/1997</p> <p>Anexo aceptado el 9/2/1998 cuando la queja abarcó los principios 6 y 9.</p>	<p>Han Young (subsidiario de Hyundai – Taiwan) ubicado en Tijuana; Baja California Regularmente menos de 100 empleados</p>	<p>Originalmente ILRF, Support Committee for Workers (SCMW), ANAD, STIMAHCS. Posteriormente, se agregan Maquiladora Health and Safety Support Network (MHSSN), Worksafe! Southern California (WSC), US and Canadian Steel Workers (USWA), United Auto Workers (UAW), y Canadian Auto Workers (CAW)</p>	<p>Originariamente 1 y 2 (Libertad de asociación / derecho a organizarse; Derecho a la negociación colectiva) Posteriormente 6 y 9 (Cond. mínimas de trabajo; Prevención de lesiones y enfermedades laborales)</p>	<p>Falta de las autoridades de celebrar una elección sindical de manera adecuada. La existencia de contratos de protección. Complicidad entre las autoridades y el sindicato y "fantasma" de la CROC. Falta de implementar reglas de seguridad e higiene en el trabajo.</p>	<p>30 del mayo de 2000.</p> <p>La OAN-EU sugiere (28/4/1998) consultas ministeriales respecto al asunto de la libertad de organización, cuyo objetivo será discutir las estrategias tomadas por el gobierno mexicano para reforzar la libertad de asociación y la negociación colectiva.</p> <p>Respecto a las condiciones mínimas en el trabajo y la seguridad en el empleo, la OAN también recomendó consultas ministeriales. Esto es rechazado por el Secretario del Trabajo mexicano, que argumenta que un 2º informe sobre aspectos referentes a la seguridad e higiene todavía queda pendiente.</p> <p>El 2º informe emitido 11/8/1998 también recomienda consultas ministeriales que, al igual, quedan pendientes.</p> <p>Los secretarios del Trabajo de EE.UU. y México, Alexis M. Herman y Mariano Palacios Alcocer respectivamente firmaron una ACUERDO MINISTERIAL respecto a las comunicaciones Públicas 9702 y 9703 el 18 de mayo de 2000, en el que se comprometieron a celebrar un seminario público para promover los principios de Libertad de Asociación y derecho a la negociación colectiva. Como parte del Acuerdo la STyPS se comprometió a continuar promoviendo el registro de contratos colectivos conforme a lo establecido en la LFT: México se comprometió a sostener un seminario trinacional para discutir la ley laboral y la practica. Adicionalmente, expertos en la materia de EE.UU y México participarán en sesiones intergubernamentales en las que aborden el tema de la salud ocupacional motivo de las dos quejas.</p> <p>El 23 de junio de 2000, se celebró en la ciudad de Tijuana el primer seminario público sobre libertad sindical, las autoridades Estatales y Federales fueron las encargadas de conducirlo, obtuvieron algunos compromisos con los participantes del</p>
---	--	--	--	--	---	---

						seminario, sin embargo, cuando un conjunto de trabajadores cuestionó su derecho a ser representado por el sindicato de su elección, la represión se hizo presente y las autoridades no adquirieron compromisos al respecto.
1 0	EU 9703 P:15/12/ 1997 A:30/01/ 1998	ITAPSA / Echlin (ahora Dana) (E.U.) ubicada en el Estado de México; CTM y el SNTIASC RM (Sección 15)	STIMAHCS; UE; USWA; CAW; United Paper Workers International Union (UPIU); IBT y United Needletrades, Industrial and Textile Employees (UNITE), el AFL-CIO, el CLC (Canadá) y la UNT grupos de derechos humanos y laborales de los tres países y 24 ONGs	1, 2 y 9 Libertad de Asociación/Derecho a organizarse, Derecho a la negociación Colectiva, Prevención de enfermedades y lesiones en el trabajo.	Falta de las autoridades de garantizar el derecho a asociación (entre otro, el haber permitido la presencia de 150 "golpeadores" durante un recuento sindical). Despido ilegal de 56 trabajadores. Falta de implementar las normas de seguridad en el trabajo.	Se realizó una audiencia pública en Washington D.C. el 23/3/1998. El informe de la OAN-EU (31/07/1998) recomienda <i>consultas ministeriales</i> . Éstas quedan pendientes. Los secretarios del Trabajo de EE.UU. y México, Alexis M. Herman y Mariano Palacios Alcocer respectivamente firmaron una ACUERDO MINISTERIAL respecto a las comunicaciones Públicas 9702 y 9703 el 18 de mayo de 2000, en el que se comprometieron a celebrar un seminario público para promover los principios de Libertad de Asociación y derecho a la negociación colectiva. Como parte del Acuerdo la STyPS se comprometió a continuar promoviendo el registro de contratos colectivos conforme a lo establecido en la LFT: México se comprometió a sostener un seminario trinacional para discutir la ley laboral y la practica. Adicionalmente, expertos en la materia de EE.UU y México participarán en sesiones intergubernamentales en las que aborden el tema de la salud ocupacional motivo de las dos quejas. El 23 de junio de 2000, se celebró en la ciudad de Tijuana el primer seminario público sobre libertad sindical, las autoridades Estatales y Federales fueron las encargadas de conducirlo, obtuvieron algunos compromisos con los participantes del seminario, sin embargo, cuando un conjunto de trabajadores cuestionó su derecho a ser representado por el sindicato de su elección, la represión se hizo presente y las autoridades no adquirieron compromisos al respecto.

1	1	CAN 98-1 EU 9703 P: 6/4/1998 A: 4/C6/1998	ITAPSA y American Brakeblock, ambas de Echlin (ahora Dana) y ubicadas en el estado de México; La JFCA, la CTM y el SNTIASC RM (Sec. 15 y 3).	USWA (Can y EU), UAW, FAT, AFL-CIO/ CLC, y otros. En total 9 sindicatos, 4 centrales y 31 ONG's y sindicatos menores.	1 y 9 Libertad de Asociación / Derecho a organizarse y Prevención de lesiones y enfermedades en el trabajo.	Además de los puntos del caso anterior se reclama: Nuevas y persistentes violaciones a los derechos a la organización en ITAPSA y violaciones similares en American Brakeblock. Complicidad del Estado de México y de la JFCA en tanto a las violaciones los derechos a organización Falta de las autoridades de implementar las normas de seguridad e higiene laboral.	Se realizó una reunión pública el 14/9/1998 y una audiencia pública el 5/11/1998. La QAN-CAN sostiene (15/12/1998) en su informe de la primera mitad del caso que concierne el derecho a organizarse, que el gobierno mexicano no ha cumplido con la LFT y recomienda consultas ministeriales . La segunda parte del informe (12/03/1999) versa sobre el tema de la seguridad y el higiene ocupacional. El 31 de marzo de 1999, Canadá recomendó formalmente Consultas Ministeriales para los dos casos. El 14 y 15 de octubre de 1999, en una reunión ministerial en Manzanillo, México, los ministros de trabajo acordaron negociar la queja 9703 de EE.UU y la 98-1 de Canadá, ambas de ITAPSA. Las Consultas Ministeriales están pendientes.
1	2	MEX 9801 P: 9/4/1998 A: 10/07/1998	SOLEC ubicada en California 130 empleados	Oil Chemical & Atomic Workers (OCAW) (Local 1-675); Sindicato de Trabajadores de Industria y Comercio (STIC) 6 de Octubre; Unión de Defensa Laboral Comunitaria (UDLC); SCMW	1, 6, 9 y 11 Libertad de Asociación / Derecho a organizarse y Prevención de lesiones y enfermedades en el trabajo. Condiciones Mínimas en el Trabajo y Protección a los trabajadores migrantes.	Falta de las autoridades de asegurar los trabajadores su derecho a la organización y de implementar las normas de seguridad e higiene laboral.	El reporte público que recomienda una Consulta Ministerial fue ordenado el 20 de agosto de 1999. Estas Consultas están pendientes. El 18 de mayo de 2000, los secretarios de trabajo de EE.UU. y México firmaron un ACUERDO MINISTERIAL sobre las comunicaciones públicas no. 9801, 9802 y 9803. En éste se comprometieron a asesorar en Yakima, Washington, el 1 de julio de 2000, a las mujeres inmigrantes que trabajan en la agricultura y a sus empleadores para darles la oportunidad de aprender acerca de su protección legal y las obligaciones de los empleadores concernientes a las condiciones mínimas en el empleo, salud y seguridad ocupacional y la eliminación de discriminación con motivos de la raza. Como parte del compromiso el Departamento del Trabajo de EE.UU. se comprometió a organizar una reunión intergubernamental en Washington, D.C. para discutir la forma de aplicación de la ley siguiendo los temas de: derecho a la negociación colectiva y a la organización eliminación de

					discriminación en el empleo, condiciones mínimas en el empleo, incluyendo programas de inspección y sistemas que determinen las violaciones de las condiciones laborales de los trabajadores migrantes, salud y seguridad ocupacional, incluyendo inspecciones en los campos de trabajo de los migrantes, y protección a los derechos de los trabajadores migrantes. Los Estados Unidos también se comprometió a sostener foros públicos en Washington y Maine con trabajadores migrantes, grupos comunitarios sobre los mismos temas.	
1 3	MEX 9802 P: 27/5/199 8 A: 10/7/199 8	La industria de la manzana en el estado de Washington, EU (Washington Fruit Corp. y Stemilt Growers Corp.)	STIMAHCS, FAT, Unión Nacional de Trabajadores (UNT), Frente Democrático Campesino (FDC)	1, 2, 6, 9 y 11 (Libertad de Asociación/Derecho a organizarse, Derecho a la negociación Colectiva, Prevención de enfermedades y lesiones en el trabajo y Protección de los trabajadores migrantes). Condiciones mínimas en el Trabajo.	Violaciones persistentes al derecho a la organización, a la negociación colectiva, a igualdad de oportunidades sin discriminación y seguridad e higiene. Falta de las autoridades (por reducción de presupuestos relevantes) de garantizar la existencia de y el cumplimiento con reglas que prevean altas normas laborales en la industria de la manzana. Discriminación diversa contra trabajadores mexicanos empleados en la industria de la manzana en el Estado de Washington	El reporte público que recomienda una Consulta Ministerial fue ordenado el 31 de agosto de 1999, para recabar más información sobre el asunto. Estas Consultas están pendientes. El 18 de mayo de 2000, los secretarios de trabajo de EE.UU. y México firmaron un ACUERDO MINISTERIAL sobre las comunicaciones públicas no. 9801, 9802 y 9803. En éste se comprometieron a asesorar en Yakima, Washington, el 1 de julio de 2000, a las mujeres inmigrantes que trabajan en la agricultura y a sus empleadores para darles la oportunidad de aprender acerca de su protección legal y las obligaciones de los empleadores concernientes a las condiciones mínimas en el empleo, salud y seguridad ocupacional y la eliminación de discriminación con motivos de la raza. Como parte del compromiso el Departamento del Trabajo de EE.UU. se comprometió a organizar una reunión intergubernamental en Washington, D.C. para discutir la forma de aplicación de la ley siguiendo los temas de: derecho a la negociación colectiva y a la organización eliminación de discriminación en el empleo, condiciones mínimas en el empleo, incluyendo programas de inspección y sistemas que determinen las violaciones de las condiciones laborales de los trabajadores migrantes, salud y seguridad

					ocupacional, incluyendo inspecciones en los campos de trabajo de los migrantes, y protección a los derechos de los trabajadores migrantes. Los Estados Unidos también se comprometió a sostener foros públicos en Washington y Maine con trabajadores migrantes, grupos comunitarios sobre los mismos temas.	
1 4	MEX 9803 P 4/8/1998 A 5/8/1998	DeCoster Egg Farm (Maine, E.U.)	14 trabajadores de DeCoster; la CTM y el gobierno de México	6, 7, 9, 10 y 11 (Condiciones Mínimas de Trabajo, eliminación de discriminación en el empleo, Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales, Indemnización en caso de lesiones o enfermedades de ocupación y Protección de los trabajadores migrantes)	Falta de protección a los trabajadores inmigrantes, a mantener condiciones de trabajo mínimas, a eliminar discriminación en el lugar del trabajo, a prevenir daños laborales y a compensar trabajadores lastimados.	El 3 de diciembre de 1999, en su reporte, la OAN recomendó Consultas Ministeriales para conseguir información sobre los pasos que toma el gobierno estadounidense que asegure que los agricultores inmigrantes tienen la misma protección legal que los agricultores de EE.UU. y si están de acuerdo en respetar los derechos en materia de condiciones mínimas en el trabajo, eliminar la discriminación laboral, y prevenir y compensar por relación laboral accidentes y enfermedades. El 18 de mayo de 2000, los secretarios de trabajo de EE.UU. y México firmaron un ACUERDO MINISTERIAL sobre las comunicaciones públicas no: 9801, 9802 y 9803. En éste se comprometieron a asesorar en Yakima, Washington, el 1 de julio de 2000, a las mujeres inmigrantes que trabajan en la agricultura y a sus empleadores para darles la oportunidad de aprender acerca de su protección legal y las obligaciones de los empleadores concernientes a las condiciones mínimas en el empleo, salud y seguridad ocupacional y la eliminación de discriminación con motivos de la raza. Como parte del compromiso el Departamento del Trabajo de EE.UU. se comprometió a organizar una reunión intergubernamental en Washington, D.C. para discutir la forma de aplicación de la ley siguiendo los temas de: derecho a la negociación colectiva y a la organización eliminación de discriminación en el empleo, condiciones mínimas en el empleo, incluyendo programas de inspección y sistemas que determinen las

						violaciones de las condiciones laborales de los trabajadores migrantes, salud y seguridad ocupacional, incluyendo inspecciones en los campos de trabajo de los migrantes, y protección a los derechos de los trabajadores migrantes. Los Estados Unidos también se comprometió a sostener foros públicos en Washington y Maine con trabajadores migrantes, grupos comunitarios sobre los mismos temas.
1 5	EU 9801 P: 17/8/1998 Rechazada 19/10/1998	Gobierno mexicano (Requisa Aeroméxico)	Association of Flight Attendants, ASSA y el AFL-CIO	3 (Derecho de huelga)	Reclaman que una requisita emitida para terminar una huelga entre tripulantes de Aeroméxico violaba la LFT.	La OAN-EU rechazó el caso argumentando que el caso era "más apropiado para foros domésticos".
1 6	CAN 98-2 P: 17/9/1998 A: pendiente	DOL-INS; Política contra inmigrantes ilegales en Estados Unidos	20 grupos de trabajadores Estados Unidos	pro- de (Protección de los trabajadores migratorios)	11 Reclaman que es ilegal que la Secretaría del Trabajo Estadounidense (DOL) provee información sobre inmigrantes ilegales al Servicio Inmigración y Naturalización (INS).	El 27 de abril de 1999, la OAN de Canadá informó a los demandantes que debido a la falta de información, la demanda se cerró.
1 7	MEX 9804 P: 22/9/1998 A: 23/11/1998	El caso es igual al de CAN 98-2				

1 8	EU 9802 P: 28/9/1998 A: 4/10/1999	Trabajo de menores en México	Florida Exchange (asociación empresarial)	Tomato	5 (Trabajo de menores)	¿?	El 4 de octubre de 1999, la OAN de EU decidió cerrar el caso, hasta que el demandante proporcionara nueva información.
1 9	EU 9803 P:19/10/1998 A: 19/12/1998	McDonald's (Canadá) (Caso contra el gobierno de Quebec)	IBT; Canada; Federation ILRF	Teamsters Quebec Labor;	1 y 2 (Libertad de asociación / Derecho a organizarse y El derecho a la negociación colectiva).	Alega que McDonald's cerró un restaurant para evitar la sindicalización de los trabajadores. Retraso innecesaria por parte de las autoridades en la certificación del sindicato.	El 21 de abril de 1999 cuando la OAN finalizó la revisión los demandantes en información oficial de EE.UU., Canadá y el gobierno de Quebec señalaron que no era necesario continuar con la revisión del proceso y preguntaron a la OAN de EU si podían cerrar el caso. Los peticionarios no estuvieron de acuerdo en la decisión del Gobierno y la queja está siendo estudiada por el gobierno de la provincia.
2 0	EU 9804 P: 2/12/1998 A: pendient e	La ley canadiense acerca del servicio de correo en áreas rurales	13 sindicatos del sector de los tres países, la Organización de la ruta rural de Mensajeros, La Unión Canadiense de Trabajadores Postales, la Asociación Nacional de Carteros y cinco ONG's		1 y 2 (Libertad de asociación / Derecho a organizarse y El derecho a la negociación colectiva).	Mantiene que viola el ACLAN el hecho de que el gobierno canadiense prohíba a los 5,000 carteros rurales negociar colectivamente.	El 1 de febrero de 1999, la OAN de EU rechazó la comunicación pública con el argumento de este tema no era concerniente a la aplicación reforzamiento de la Ley Laboral. Los demandantes han solicitado que se reconsidere.
2 1	CAN 99-1 P: 14/04/1999 A: ¿?	Interpretación, aplicación y respeto a la ley.	US-Labor Association LPA and EFCO Corporation.	Policy	Obligaciones del ACLAN.	La interpretación, aplicación y el respeto de la ley por el EU National Labor Relations Board of Section 8 (a) (2) del Acta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act). Límites al empleo que implica los	El 15 de junio de 1999, la OAN decidió rechazar la comunicación con el argumento de que los demandantes no habían demostrado que EU fracasó en el cumplimiento de sus obligaciones bajo el ACLAN, incluyendo el respeto a la ley laboral. Los demandantes apelaron la decisión el mismo día.

					comités de dirección laboral respecto a las facilidades de los no sindicalizados.	
2 2	EU 9901 P: 10/11/99 A: 7/01/200 0	Transporte Aéreo Ejecutivo, S.A. TAESA México	Asociación Sindical de Sobrecargos (ASSA) de México y la Asociación de sobrecargos (AFA)	1, 6 y 9 Libertad de asociación / Derecho a organizarse, Condiciones mínimas en el trabajo y prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales)	Los sobrecargos alegan que TAESA les ha impedido su derecho a organizarse y la negociación colectiva, y finalmente, despidió a varios trabajadores que votaron por ASSA. También señalan que el gobierno mexicano no cumple el pago de sus vacaciones, el pago de sus contribuciones de seguridad social, sus vacaciones, ni con condiciones mínimas en el trabajo. Además TAESA hace trabajar a los sobrecargos más tiempo de permitido como máximo de vuelo, en condiciones inseguras de vuelo y con inadecuado entrenamiento.	La audiencia se realizó el 23 de marzo del 2000, en Washington, D.C.. La OAN extendió su plazo por 60 días, y el 7 de julio del 2000 emitió el reporte publico en el que recomienda consultas ministeriales.
2 3	EU 2000-01 P: 03/07/20 00 A: 01/09/20 00	AUTOTRI M/CUSTOM TRIM, en Matamoros, Tamaulipas México y Valle Hermoso,	Current and Former Workers at Auto Trim and Customs, Pastoral Obrera, Caminos, FUTURO, The Coalition for Justice in the Maquiladoras (CJM),	9 Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.	Esta petición está enfocada a mostrar como el gobierno de México, específicamente la Secretaría de Trabajo y Previsión social (STPS), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), y la Secretaría de Salud (SSA), de manera	El 29 de diciembre de 2000 la OAN emitirá el reporte público.

Tamaulipas. University of Idaho College and Law Legal AID Clinic, the committee of International Human Rights Clinic Graduates, El Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS), el Centro de Trabajadores y Comunidades (CETRAC), Campo Obrero, International Union of United automobile, Aerospace and Agricultural, Implement Workers of America (UAW), United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE), American Federation Labor-Congress of Industrial Relations (AFL-CIO), Columbia University School of Law School Human Rights Clinic, The Cross Border Network for Justice and Solidarity, Movimiento Ciudadano por la Democracia,

continua y reiterada han fallado en el reforzamiento de la seguridad y salud ocupacional en la leyes y reglamentos respecto a las maquiladoras de Auto Trim y Custom Trim/Breed de México, las cuales se localizan en Matamoros y Valles Hermosos, Tamaulipas, respectivamente. Los trabajadores de estas plantas cosen y pegan cubiertas de cuero en volantes de autos y otros. Los trabajadores son víctimas de enfermedades relacionadas con la exposición de sustancias tóxicas a la que están sometidos debido a su trabajo y también tienen enfermedades relacionadas con los músculos y el esqueleto debido a la mala postura en la que trabajan.

Maquiladora Health & Safety Support Network, Global Exchange, Our Lady of Victory Missionary Sisters, Interfaith Center on Corporate Responsibility Global Corporate, Accountability Program (ICCR), Casa de la Mujer – Grupo Factor X, A.C., The New York State Labor – Religion Coalition, The Maquila Solidarity Network (MSN) (Canada), Northwest Coalition for Responsible Investments, The Maryknoll Fathers and Brothers y Portafolio Advisory Board (PAB) – Adrian Dominican Sisters.

p: presentada

a: aceptada por la OAN en cuestión

Abreviaturas: ACLAN: Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte; CTM: Confederación de Trabajadores de México; CROC: Confederación Revolucionaria Obrera y Campesina; GE: General Electric; INS: Immigration and Naturalization Service; JLCA: Junta Local de Conciliación y Arbitraje; JFCA: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; LFT: Ley Federal del Trabajo; STyPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social; SNTIASCRM: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana.

5.4 El proceso de las Comunicaciones Públicas

El proceso de las comunicaciones públicas es otro de los puntos poco claros que aborda el Acuerdo, pese a que éstas son la principal aportación del Acuerdo. La redacción del Acuerdo respecto del dicho proceso es poco lúcida, los tiempos límite para realizar el intercambio de informes entre autoridades, la duración de las consultas ministeriales, o el establecimiento y duración del Panel Arbitral no son mencionados, por lo que los peticionarios de la queja pueden esperara alrededor de 2 o 3 años para que ésta concluya. Aunque cabe aclarar que si se trata de los principios 1, 2 y 3. de libertad de asociación, del derecho a la negociación colectiva o del derecho de huelga respectivamente el proceso terminará en unos meses, sin que el resultado saque de apuros a los interesados. En este sentido, existen dos aspectos, particularmente graves:

Art. 16.3. "Cada OAN establecerá reglas para la presentación y recepción de comunicaciones públicas sobre asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en territorio de otra Parte, y publicará periódicamente una lista de las mismas. Cada OAN revisará tales asuntos, según proceda, de acuerdo con los procedimientos del país"

Art. 21.1 "Una OAN podrá solicitar consultas con otra OAN, las que se llevarán a cabo de acuerdo con los procedimientos establecidos en el párrafo 2, en relación con la legislación laboral de la otra Parte, su administración o las condiciones del mercado laboral en su territorio. La OAN solicitante notificará a las OAN de las otras Partes y al Secretariado sobre esta petición."

De la primer disposición se desprende una total "independencia" internacional de las OANs, lo cual es positivo y responde a los intereses del gobierno, cumplió con "la maquiada social" y "respeto absoluto a la soberanía de cada una de las Partes", sin embargo, tanta libertad lleva a que los procesos sean tan prolongados y lentos de tal manera que los peticionarios no saben cuando terminará. Al respecto Bodil Damgaard, señala de la primer etapa del procedimiento de solución de controversias, lo siguiente, "...ha sido estándar que pasen ocho meses desde la presentación de la queja hasta que la OAN hace público su informe. Peor aún es que desde que una OAN haya recomendado consultas ministeriales hasta que éstas se realicen pasan cada vez más tiempo. Sólo en la primera ocasión y bajo presión política se celebraron las consultas relativamente rápido (10 semanas). pero las dos siguientes consultas tardaron más de medio año en realizarse y de las cuatro al momento (enero, 1999) quedan pendientes, se espera llevar a cabo una antes de que se cumpla el año y medio, mientras no hay noticias acerca de los casos que llevan ya ocho, seis y un mes, respectivamente²³⁷.

Las OANs son las encargadas de dar el "perfil" aprobatorio o no para que las comunicaciones públicas continúen en el procedimiento. Este primer obstáculo lo han librado casi todas las "comunicaciones públicas" excepto una, la EU 9801, la OAN Norteamericana rechazó el caso de la requisa en Aeroméxico argumentando que era más apropiado para foros domésticos y, aunque el Acuerdo no lo señala, las Oficinas descartan aquellas que incluyan ciertas implicaciones que van más allá del ACLAN (como por ejemplo la de que las leyes laborales o los sistemas administrativos de un gobierno deben modificarse)²³⁸, en pocas palabras, son asuntos políticos, pero como mencioné, nadie ha aceptado esta verdad.

La segunda disposición responde al "tipo" de queja que pueden presentarse. Aunque el Acuerdo menciona un amplio margen respecto a los temas que pueden incluir las comunicaciones públicas; no menciona si un gobierno, a través de su OAN, debe responder a algún tipo particular de comunicación y cómo debe hacerlo.

²³⁷ Damgaard Bodil, *op. cit.*, pág. 102

²³⁸ Segunda parte:, *op. cit.*, pág. 8

Hasta la fecha, las comunicaciones públicas están relacionadas con las obligaciones del Acuerdo y a los 11 principios, y aunque en él no hay limitación al respecto, como mencioné, "lo que está más allá de los objetivos del ACLAN" no es admitido.

El tercer nivel de tratamiento la "Evaluación del Comité de Expertos Evaluadores" no tiene valor legal y no puede reabrir ni cambiar ninguna decisión de las autoridades laborales de cualquiera de las partes, la preocupación de quienes sostienen este punto de vista se refiere a la indebida influencia política internacional en los procedimientos nacionales²², los peticionarios, saben su situación, sin embargo esto es lo único aprovechable, el interés de la prensa y la publicidad que se puede lograr, el objetivo es sensibilizar a los responsables, a los patrones y al público en general de los derechos laborales.

5.5 Las relaciones de los sindicatos y las redes sociales.

Sin duda uno de los mejores resultados que ha traído el ACLAN, es el fortalecimiento, y en ocasiones la creación, de fuertes relaciones entre los sindicatos generalmente del ala democrática de los tres países²³

En la formulación de quejas y su seguimiento ha jugado un papel fundamental los vínculos y la solidaridad sindical²⁴. La razón es simple, el ACLAN, establece que sea ante una OAN los conflictos que se plantearan peticionarios y sindicatos terceros del otro país a aquel en donde se suscitó el conflicto, pues la mayoría de las veces de esta manera es como se valora la violación, pues aunque el mismo principio laboral sea violado en un país y en otro, las circunstancias de modo, tiempo y lugar varían

²² *Ibid.*, pág. 9

²³ BOUZAS ORTÍZ, José Alfonso, Enrique de la Garza Toledo, Eugenio Narcia Tovar y Liliana Olvera Cruz, Nuevos contextos para los sindicatos mexicanos derivados del Tratado de Libre Comercio, mimeografiado, pág. 8

enormemente y le dan otro matiz a la queja.

Revisar a los demandantes de las quejas, deja de manifiesto que las alianzas entre sindicatos de uno y otro país han dado mayor legitimidad a éstas. Sin embargo, las experiencias sugieren que la cooperación transnacional entre las organizaciones en temas como organización y nueva tecnología tienen grandes posibilidades de ser concretados.

Los casos presentados en el contexto del TLC en contra de México, son más de la mitad, lo cual evidencia que la normatividad del trabajo transita con mucha distancia de la realidad laboral existente y empresas Norteamericanas y Canadienses se instalan en territorio mexicano buscando precisamente estas condiciones para trabajar "con facilidades" que no tendrían en su propio territorio ni con sus nacionales. En este sentido es transgredido uno de los principales objetivos del Acuerdo²⁴², que fue garantizar un comercio "limpio" entre los tres países y evitar el "dumping social". Destacaremos que algunas empresas norteamericanas, en virtud de la cercanía con México, cometen violaciones graves al Acuerdo, no sólo contra mexicanos, sino en general, contra trabajadores migratorios, el ejemplo es las quejas ante la OAN de México no 9801, 9802 y 9803²⁴³. De este hecho son responsables tanto los empresarios como las autoridades mexicanas o en su caso estadounidenses, que lo posibilitan y se encuentra relacionado con la alta demanda de empleo, los bajos salarios y la oferta de mano de obra con poca calificación.

El principal reto de las organizaciones sindicales es conocer sus leyes laborales y enfrentar su realidad, sus practicas laborales. Lo aprovecharon y vienen instrumentando formas de acción para la defensa de sus intereses y mutua solidaridad que se concretó, en el caso de nuestro país, desde las negociaciones del texto del ACLAN, en la conformación de la Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio.

²⁴¹ Idem

²⁴² Y principal preocupación del sector sindical de Estados Unidos.

²⁴³ Las cuales, no han tenido respuesta concreta.

Paralelamente sindicatos norteamericanos integrados en la AFL-CIO y Mexicanos agrupados al Frente Auténtico del Trabajo convergen con académicos especialistas en cuestiones del trabajo de la Universidad Nacional Autónoma de México y de la Universidad Autónoma Metropolitana,²⁷ con el fin de echar por tierra los puntos débiles del ACLAN, para darse a conocer con una lucha de trabajadores que conocen y defienden sus derechos.

²⁷ BOUZAS y otros, *op. cit.*, pág. 10

CAPITULO CUARTO

BALANCE DE LA EXPERIENCIA EUROPEA Y LA EXPERIENCIA EN AMÉRICA DEL NORTE

1. Consideraciones Finales

A pesar de la rapidez con la que avanzaron los procesos de apertura comercial y las transformaciones tecnológicas y organizativas en las últimas dos décadas, el ritmo de la adopción de algún tipo de vínculo entre aquéllos y los derechos de los trabajadores es mucho más lento.

Sin embargo, es imposible dejar de reconocer la importancia que han tenido los esfuerzos de actores sociales, sindicatos, académicos y trabajadores con el fin de crear instrumentos necesarios para afianzar los derechos laborales adquiridos y permitir la defensa de éstos en el contexto de la globalización del capital.

Las experiencias más importantes se diferencian por sus modalidades, sobre todo en relación con la disposición y forma de adoptar los avances en dos aspectos básicos; por un lado, el establecimiento de estándares laborales comunes supranacionales que deben ser incorporados a las legislaciones internas (UE), y por el otro, y en contraposición los mecanismos internacionales de fortalecimiento de las legislaciones nacionales (ACLAN) y fijación de sanciones comerciales por un cuerpo integrado por gobiernos de los países signatarios (TLCAN) frente a la aplicación de procedimientos coactivos supranacionales (UE)²⁴⁵.

²⁴⁵ BENSUSÁN, Graciela y Bodil Damgaard, Estándares laborales y distribución del ingreso en su relación con el comercio en Trabajos Preliminares al Encuentro Trinacional... *op. cit.*, pág. 1

2. Balance del Derecho Social Comunitario de la Unión Europea.

Los Europeos, a diferencia del bloque comercial norteamericano, iniciaron su integración en dos aspectos, al mismo tiempo: el político y el económico. El motivo de su decisión es fácil de explicar, Europa puso su mirada en la integración después de quedar arruinada y dividida, la integración fue acogida al final de dos catastróficas guerras. Los europeos tomaron conciencia de que existen dos fuerzas subyacentes en su continente: la integración y el conflicto. Europa, según parece tiene una capacidad única no sólo para procesos de integración que pueden alcanzar el nivel más alto de la civilización multicultural, sino también para recaídas en episodios del salvajismo más sanguinario que haya contemplado la historia del mundo. Así ha ocurrido en el siglo XX y así sucedió en la época medieval. Las dinámicas subyacentes de integración, que se derivan de la historia en combinación con la política y la economía contemporánea, son muy poderosas cuando se acaba el milenio. Por el momento, en la mayor parte de Europa la integración domina progresivamente y extingue de forma gradual las tendencias hace el conflicto violento²⁹.

En este sentido, la principal fuente de integración en Europa fue la política más que la económica, pues al iniciar la reconstrucción después de dos guerras, lo que desean es atar una Alemania, devastada y dividida pero con gran ego. Sin embargo, la integración política tuvo poco éxito por lo que, primero, tuvieron que sacar adelante la integración económica como una forma de atraer compradores del nuevo producto; la integración política.

El primer paso fue en la década de los 50 con la firma del Tratado de París, el tratado que daba vida a la C.E.C.A. se fijó en 1951 en París y entró en vigor el 23 de Julio de 1952, éste es el precursor que estableció la Comunidad Europea del Carbón y del Acero, los seis estados fundadores de la C.E.C.A. fueron: Italia Francia, Alemania, y los Países del Benelux (Países Bajos, Bélgica y Luxemburgo) cuyo propósito fue

económico al imponer control a diversos productos). Hasta la firma del Tratado de Amsterdam, en 1997, con el cual se inició la integración de países del desaparecido bloque socialista y cuyo punto principal es la unificación de la política fiscal.

Con el paso de los años, y a pesar de los múltiples tropiezos principalmente con Inglaterra, Europa no dejó de encaminarse hacia la integración política que desde el principio visualizó. De cualquier forma, los fundadores de Europa creyeron que la integración política sólo podía alcanzarse a través de la integración económica, creencia compartida hoy por los defensores de la integración alrededor del mundo. En consecuencia, desde la Comunidad Económica del Carbón y del Acero, pasando por el Mercado Común, el Mercado Único y ahora la Unión Monetaria Europea, con su moneda única, a las instituciones políticas europeas se les ha otorgado la capacidad de llevar a cabo funciones de política económica, aunque ha sido mucho más difícil o incluso imposible darles la capacidad de manejar las funciones de política exterior, de defensa, y las políticas sociales²⁴⁷.

No obstante, el predominio de lo económico sobre la unión política, que incluye lo social, lo monetario y lo fiscal, la UE tuvo que responder las inquietudes e inseguridades de sus pobladores y creó instituciones que respondieran y protegieran a la población, sin embargo, la respuesta a las inquietudes sociales no tienen el mismo nivel que las económicas, pero esto fue enfrentado con un buen éxito.

Existen, en esencia, tres facetas de la dimensión social Europea. La primera comprende la legislación que establece reglas comunes en el nivel europeo. La segunda consiste en la redistribución de los fondos de los países más ricos hacia los más pobres con el objetivo de reducir las disparidades económicas entre ellos. La tercera implica el impulso al desarrollo de un movimiento sindical europeo²⁴⁸.

²⁴⁶ EMERSON, *op. cit.*, pág. 26

²⁴⁷ MARTÍN, Andrew, La dimensión social de la Unión Europea: que es, qué no es y sus implicaciones para América del Norte, en Estándares laborales después del ACLAN, *op. cit.*, pág. 216

²⁴⁸ *Ibid.*, pág. 218

A pesar de que la legislación social Europea, durante tres décadas se mantuvo demasiado respetuosa de la soberanía de los países miembros, a partir de 1986, con el Acta Única Europea y con el objetivo de completar la construcción del mercado único a finales de 1992. El cambio más importante que afectó a las políticas sociales fue la aplicación de mayoría calificada³² para aprobar leyes en asuntos relacionados con seguridad e higiene en el lugar de trabajo. El principal objetivo de esto fue prevenir que los Estados miembros en lo individual usaran las regulaciones de seguridad e higiene como una barrera al comercio, al facilitar la promulgación de estándares comunes que todos debían aceptar y adoptar, en un esfuerzo por impedir que los estados con estándares más bajos los usaran para asegurarse ventajas competitivas³³, es decir, dejar fuera cualquier posibilidad de "dumping social", disminuyendo el valor de los productos a costa de la seguridad e higiene en el lugar de trabajo de los trabajadores.

Con todo y el gran avance en la política social europea, el Derecho social de la UE, no se ha ocupado hasta el momento verdaderamente de la regulación de los aspectos sustanciales o "fuertes" de la relación de trabajo (individual y colectivas).³⁴ Lo anterior se lo deben a la política antisindical encabezada por Inglaterra, pues en estos temas el principio del veto se mantiene por ello ha sido imposible avanzar en este importante derecho laboral.

Para contrarrestar la actitud inglesa, los países miembros adoptaron en 1989, la Carta de Derechos Sociales Básicos para los Trabajadores, sin embargo, ésta fue un compromiso de "buena fe" por el cual únicamente se obtenían recomendaciones. El siguiente paso fue el capítulo social que contenía el Tratado de Maastricht, el cual después de una calurosa batalla con los ingleses, terminó por ser un protocolo social, es decir, era un agregado del Tratado y no parte de su contenido. Los pasos hacia delante continúan dándose, con el protocolo social ahora se puede votar por mayoría calificada en temas como "condiciones de trabajo" y a la "información y consulta". Además permite establecer una manera alternativa de fijar las reglas paneuropeas

³² En lugar del veto que podía imponer cualquier país a alguna iniciativa.

³³ MARTÍN, *op. cit.*, pág. 219

sobre estándares laborales o cualquier otro aspecto de política social que caiga bajo la jurisdicción de la UE y que consiste en las negociaciones entre las organizaciones de sindicatos y de patrones en el nivel europeo – los que en Europa son llamados “socios o contrapartes sociales”²⁵²-, quienes tienen la posibilidad de negociar algún acuerdo con el tema que la Comisión haya propuesto.

Por lo que hace a la redistribución regional, ésta es una de las más profundas diferencias entre la UE y América del Norte. En este sentido, el punto central de esta redistribución es evitar que los países, las empresas o los mismos trabajadores evadan los estándares laborales, y con ello lograr ventajas económicas sobre otros, la redistribución de ingresos se hace mediante la creación de fondos estructurales, regionales y los fondos de cohesión- por medio de los cuales la redistribución es llevada a cabo.

La redistribución financiera entre las regiones ricas y pobres de las naciones y los estados de las federaciones ha constituido de forma invariable un factor crítico para aglutinar las partes en torno a una integración más profunda²⁵³.

Por lo que hace al desarrollo del sindicalismo europeo, éste se materializa en la Confederación de Sindicatos Europeos (CSE), fundada en 1973, y conformada tanto por confederaciones sindicales nacionales como por federaciones europeas.

El CSE tuvo eficiencia hasta que los sindicatos nacionales cobraron conciencia de que el mercado único era eminente y que era necesario convivir con éste; entonces la Comisión Europea y el Parlamento proveyeron de fondos para que el CSE realizara diversas actividades, con el fin de resaltar la efectividad de la CSE como un medio para movilizar el apoyo en torno a la creación de la dimensión social en la arena legislativa europea, así como el aval del sector de los trabajadores para la totalidad del proyecto

²⁵¹ PALOMEQUE, *op. cit.*, pág. 328

²⁵² MARTÍN, *op. cit.*, pág. 221

²⁵³ EMERSON, *op. cit.*, pág. 67

uropeo²⁵⁴. El apoyo de la UE se tradujo en el fortalecimiento de una red sindical que sobrepasó las fronteras, el apoyo de la UE operó para contrarrestar, aunque fuera sólo parcialmente, la fundamental ventaja en recursos que tienen los patrones sobre los sindicatos, al proveer a estos últimos sus propios medios para realizar las tareas específicas que le permitieron desarrollar posiciones independientes en varias arenas de política en la UE, desde asuntos de legislación hasta estándares técnicos²⁵⁵.

Sin embargo, no todo fue hacia delante, pronto los intereses de los sindicatos nacionales se sobrepusieron a los objetivos de la CSE y la oportunidad de negociar los derechos de los trabajadores en forma que incluyera toda la UE está detenida por completo.

El balance de la integración de los estándares laborales en Europa nos muestra que la UE tiene una mejor estructura para la defensa de los derechos y estándares laborales, que tiene mejores mecanismos para evitar el dumping social, como por ejemplo la legislación laboral de las condiciones de trabajo en toda la Unión, pero también se encuentra con grandes obstáculos como por ejemplo, la resistencia de los sindicatos nacionales de ceder poder a la CSE para negociar "para todos". El resultado, hasta ahora, es bueno, pero que no resuelven temas como la protección de derechos fundamentales de organización, negociación colectiva y huelga.

3. Balance de las Comunicaciones Publicas bajo el marco del ACLAN.

El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, es el instrumento mediante el cual se materializa la política social para el bloque económico norteamericano.

Visto así, el panorama no es muy alentador, principalmente por los resultados de las

²⁵⁴ MARTÍN, *op. cit.*, pág. 224

²⁵⁵ *Ibid.* pág. 225

comunicaciones públicas interpuestas ante las Oficinas de Administración Nacional; el ACLAN es el primer paso para que una región económica tan diferente como es la que "regula", por esto, es un buen comienzo que con éste, los signatarios, consideren la posibilidad de abrir nuevamente el debate sobre los estándares laborales, para después iniciar la homogeneización de éstos en los tres países.

Para iniciar el Balance del ACLAN es necesario hacer una advertencia. El Acuerdo fue un buen inicio, sin embargo, éste no ha progresado, pues no es suficiente que con la enumeración de 11 principios laborales, los signatarios pretendan dar forma a los estándares laborales de toda una región y mucho menos que con una declaración de bien voluntad éstos se igualaran.

En diciembre de 2000, eran 23 quejas presentadas bajo el ACLAN. La última fue presentada en 1 de julio de 2000, aunque sólo fue una queja en el último año, esto no se debe traducir en que las violaciones a los estándares laborales han disminuido; el significado de esto es que los promotores o quienes preparan la documentación de la queja deben trabajar mucho para la final obtener recomendaciones directas al gobierno que ha permitido la violación, mientras que la empresa responsable no recibe sanción alguna.

3.1. Resultados de las sanciones en las comunicaciones públicas que involucran violaciones cometidas en México.

3.1.1- El caso General Electric y Honeywell

Las dos primeras comunicaciones publicas presentadas en el marco del ACLAN, ocurrieron en febrero de 1994, justo un mes después de que entrara en vigor

mencionado instrumento. Dos centrales sindicales norteamericanas, la *United Electrical Radio and Machine Workers of America (UE)* y el *International Brotherhood of Teamsters* apoyando a una central sindical mexicana; el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) y al sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares, (STIMAHCS), la violación tuvo lugar en dos maquiladoras, General Electric y Compañía Armadora CASA, ubicada en Ciudad Juárez, Chihuahua. Y la segunda fue en la planta de controles electrónicos *Honeywell Corporation* en Chihuahua.

Los principios que fueron violados por ambas multinacionales, fueron el derecho organizarse de los trabajadores y el derecho a la negociación colectiva. Motivo por el que en ambas compañías hubo despidos injustificados de los trabajadores que participaron en la organización. Ambas quejas fueron aceptadas para su estudio, y a pesar de que ninguna de las compañías se presentaron en las audiencias públicas para testificar sobre el asunto, así como lo hicieron los trabajadores despedidos, los resultados no fueron favorables, la OAN de Estados Unidos concluyó que faltaron elementos para determinar que los despidos tuvieran que ver con la organización de los trabajadores para sindicalizarse, por lo que no recomienda consultas ministeriales y en consecuencia no se le da mayor importancia a los despidos, excepto por que la OAN determinó que había que poner interés en las dificultades para obtener el registro de sindicatos independientes en México y la forma en que las autoridades mexicanas apoyan a los sindicatos oficiales.

Finalmente, las dos quejas terminaron en estudios y talleres acerca de las dos observaciones que hizo la OAN, pero no hubo ninguna sanción para las multinacionales, ni vigilancia a las autoridades mexicanas.

3.1.2- *Sony, Magnéticos de México.*

En agosto de 1994, la Asociación Nacional de Abogados Democráticos, la Coalición Pro-justicia en las Maquiladoras, el *International Labour Rights Fund* y el *American Friends Service Committee* presentaron una queja contra multinacional Sony, Magnéticos de México, ubicada en Nuevo Laredo, Tamaulipas, justo colindando con Texas.

El punto central de la violación nuevamente fue al derecho a organizarse y el derecho a la negociación colectiva, esta ocasión la OAN de Estados Unidos, recomendó Consultas Ministeriales puesto que en las Audiencias públicas, en las que tampoco se presentó Sony, determinó que en México hay serias dificultades en el tema de registro de sindicatos. De las Consultas resultó un programa de actividades y estudios sobre el registro de sindicatos, la legislación laboral mexicana en este tema y reuniones entre las autoridades mexicanas y las partes del caso.

La situación en realidad no cambió, pues los trabajadores de Sony continuaron activos y celebraron otra elección sindical en la misma planta, motivo por el que los peticionarios presentan una queja, pero no se toman medidas.

Hasta este punto, ninguno de los resultados de las comunicaciones públicas, no obstante lo bien documentado que estuvieron, la existencia de los despidos ilegales y las audiencias públicas, habían sido favorables por ellos la *United Electrical, Radio and Machine* retiró la queja adicional a la de General Electric argumentando que no iba a legitimar el proceso de la OAN, pues nuevamente la audiencia pública se realizaría lejos del lugar de los hechos y la revisión del caso original concluyó sin que se considerara la veracidad y la importancia de los hechos, además la OAN había tratado a la *United Electrical* sin un mínimo de cortesía.

3.1.3- El Sindicato de Pesca

En 1996, el *International Labor Rights Fund*, el *Human Rights America* y la Asociación Nacional de Abogados Democráticos presentaron la queja a petición del Sindicato Único de Trabajadores de la Secretaría de Pesca.

El motivo de esta queja es que la Ley Federal del Trabajo viola los tratados internacionales al permitir la existencia de un único sindicato en las dependencias federales. El Sindicato Único de Trabajadores de la Secretaría de Pesca al formar parte de la Secretaría del Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca (SEMARNAP) solicitó el registro de un sindicato independiente, las autoridades mexicanas de manera arbitraria negaron el registro por lo que fueron violados los principios de libertad de asociación y el Derecho a la negociación colectiva.

La OAN recomendó consultas ministeriales, sin embargo, los Secretarios del trabajo de ambos países, sin celebrar éstas de manera formal, acordaron intercambiar información por lo que celebraron una Conferencia sobre tratados internacionales y legislación laboral. Con estos resultados los peticionarios solicitaron fuera reconsiderado el caso, sin embargo, la petición fue rechazada.

3.1.4- Maxi – Switch

Esta comunicación fue presentada por la *Communications Workers of America*, el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana y la Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios. En la queja se argumenta que la autoridad mexicana fue imparcial al otorgar un contrato colectivo a un sindicato afiliado a la CTM. Los derechos violados fueron los de libertad sindical y el de negociación colectiva.

En la queja se argumenta que el contrato fue firmado sin el conocimiento de los trabajadores, mucho menos sin su consentimiento, y la Junta Local de Conciliación y

Arbitraje inadecuadamente negó el registro al STRM.

En abril de 1997, la CWA retiró la queja, pues las autoridades laborales de México, tomaron medidas para solucionar la situación a favor de la STRM.

3.1.5 Gender

Esta queja fue presentada por dos organizaciones de derechos humanos, de *Human Rights Watch* y el *International Labor Rights Fund* y la Asociación Nacional de Abogados Democráticos. La violación tuvo lugar en la industria maquiladora, debido a discriminación contra mujeres en el trabajo, por la prueba de embarazo que les solicitan para darles trabajo y la negativa a emplearlas cuando la prueba resulta positiva o la presión que ejercen los empleadores contra las trabajadoras para que dejen el trabajo en caso de estar embarazadas.

La violación encuadra en el principio número 7 del ACLAN, esta discriminación sistemática en el trabajo es tolerada por las autoridades del trabajo en México. Fueron recomendadas consultas ministeriales que incluirían los temas de discriminación sexual en el lugar de trabajo; alcance de protección contra discriminación por embarazo después de haber sido empleada y una comparación de mecanismos legales contra la discriminación sexual en los tres países. Los seminarios y talleres se celebraron en Mérida, Yucatán, McAllen, Texas y Reynosa Tamaulipas y Puebla. El secretariado está compilando los resultados para su publicación.

3.1.6- Han Young

Esta queja estuvo respaldada por varias ONG y organizaciones de los tres países debido a los acontecimientos ocurridos en una fábrica ubicada en Tijuana, Baja California; abastecedora de *Hyundai Motors Corporation*. Los trabajadores de la planta no tenían contrato colectivo por lo que registraron uno sin que los trabajadores conocieran o hubieran visto el contrato colectivo.

Las autoridades fueron cómplices del sindicato "fantasma" de la CROC al tolerar la firma del contrato de protección hasta este momento los derechos violados eran los de libertad sindical y los de negociación colectiva, sin embargo, después se adicionaron las violaciones a las condiciones mínimas de trabajo y la prevención de lesiones y enfermedades laborales.

Aunque el asunto comenzó como una violación al derecho a la organización y negociación colectiva, después de varios accidentes relacionados con la salud de los trabajadores que tuvieron lugar en la planta, varios sindicatos, que esta vez incluían a los canadienses, se sumaron a la queja original pero con dos principios más el 6 y el 9, que son violaciones a las condiciones mínimas de trabajo y prevención de lesiones y enfermedades laborales, respectivamente. Esta vez el argumento era que las autoridades federales del trabajo en México no hacían nada por implementar las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

Para ambas situaciones se recomendaron consultas ministeriales y este fue el primer caso para llegar al arbitraje y multa bajo los niveles de tratamiento del ACLAN contra el gobierno mexicano o de posibles sanciones contra la compañía, pues el tema de salud y seguridad ocupacionales es uno de los tres temas que pueden llegar al arbitraje.

Después de las de las Audiencias Públicas, el gobierno mexicano multó a la compañía con \$9,000.00 dólares y en 1998, la compañía se trasladó a una nueva fábrica con mejores condiciones de seguridad. No obstante, la OAN recomendó Consultas Ministeriales, sin embargo a cambio de éstas los secretarios de trabajo de Estados Unidos y México firmaron una Acuerdo Ministerial, el 18 de mayo de 2000, en el que se

comprometieron a celebrar un seminario público para promover los principios de Libertad de Asociación y derecho a la negociación colectiva.

Como parte del Acuerdo la STPS se comprometió a continuar promoviendo el registro de contratos colectivos conforme a lo establecido en la LFT, México se comprometió a sostener un seminario trinacional para discutir la ley laboral y la práctica. Adicionalmente, expertos en la materia de EE.UU y México participarán en sesiones intergubernamentales en las que aborden el tema de la salud ocupacional motivo de las quejas²⁵⁶.

El 23 de junio de 2000, se celebró en la ciudad de Tijuana el primer seminario público sobre libertad sindical, las autoridades estatales y federales fueron las encargadas de conducirlo. Los participantes al evento pudieron participar en la ronda de preguntas y respuestas y fue en esos momentos cuando las autoridades estatal y federal se pronunciaron con algunos compromisos a un nivel individual con los participantes del seminario, sin embargo, cuando un grupo de alrededor de 30 de trabajadores de la maquila entró silenciosamente al auditorio con pancartas en las que cuestionaban el respeto al derecho a ser representado por el sindicato de su elección, la represión se hizo presente pues un grupo de, alrededor de 250 "trabajadores" de la CROC sacó violentamente a quienes interrumpía el seminario público. Respecto a esto las autoridades no adquirieron compromisos no hicieron ningún señalamiento y consideraron, en el Balance Oficial, que los objetivos del seminario habían sido satisfechos.

3.1.7 Echlin/ITAPSA

El caso de ITAPSA tuvo lugar en una fábrica ubicada en los Reyes, la Paz Estado de

²⁵⁶ La EU 9702 Han Young y la EU 9703 ITAPSA.

México, el desarrollo de los eventos propició la vinculación de sindicatos canadienses, mexicanos y estadounidenses, en total 9 sindicatos, 4 centrales sindicales y 31 organizaciones no gubernamentales y de derechos humanos, además el asunto fue tan grave que fueron necesarias 2 quejas, una presentada en la OAN de Estados Unidos y la otra en la OAN de Canadá a mediados de 1998.

El problema comenzó cuando un grupo de trabajadores solicitó ser representado por un sindicato independiente "el STIMAHCS". La CTM inició una campaña de violencia ~~contra los simpatizantes del sindicato independiente.~~ La empresa apoyó al ~~sindicato de~~ la CTM, despidiendo a varios de los partidarios del sindicato independiente y empleando a nuevos trabajadores enviados por la CTM⁴⁰. La lucha culminó en una elección, en la que los dos sindicatos eran elegibles. Sin embargo, el día del recuento fue en un clima de violencia y amenazas hacia los trabajadores, pues fue contratado un grupo de golpeadores quienes estuvieron presentes el día de la elección con palos, cadenas y varillas que les había proporcionado gratuitamente la CTM⁴¹, y amenazaban a los votantes que llegaban al inicio de la fila para emitir su voto.

Posteriormente, el estudio del asunto reveló las pésimas condiciones de seguridad e higiene en las que estaban los trabajadores, trabajaban con substancias peligrosas que no estaban etiquetadas, sin equipo de seguridad y había innumerables accidentes sin que hubiera registro de éstos. Finalmente, la queja también abarcó violación en la prevención de enfermedades y lesiones en el trabajo.

El resultado de los informes de las dos Oficinas de Administración Nacional recomiendan Consultas Ministeriales.

El Acuerdo Ministerial del 18 de mayo de 2000, también surte efectos para esta queja.

⁴⁰ COMPA, Lance, The North American Agreement in Labor Cooperation and International Labor Solidarity, en Memorias del Encuentro... *op. cit.*, pág. 197

⁴¹ *Ibid.*, pág. 198

3.1.8 Requisa de Aeroméxico

Esta queja argumenta la violación al derecho de huelga en México, y fue interpuesta como respuesta al entonces Presidente de México, Ernesto Zedillo cuando ordenó volver al trabajo a las sobrecargo a Aerovías de México, poniendo fin a la huelga que había comenzado el 1 de junio de 1998. El presidente sustentó su decisión en la ley, pues ésta permite la requisa. La queja argumentaba que el gobierno mexicano violó el derecho a la huelga al ordenar que los trabajadores volvieran al trabajo.

Poco tiempo después de la presentación de la queja, el sindicato de las sobrecargo llegó a un acuerdo con la aerolínea, en términos de declarar victorioso a éste. En Octubre de 1998 al OAN rechazó la queja para la revisión y estimó que era más conveniente arreglar el asunto en foros domésticos.

3.1.9 Trabajo de Menores en México

Esta queja fue interpuesta el 28 de septiembre de 1998 por *Florida Tomato Exchange* (asociación empresarial) cuyo tema fue la utilización de trabajo de menores, el principio 5 en el ACLAN, en la producción de frutas y vegetales en México. De acuerdo con el procedimiento de la OAN de Estados Unidos, ésta mantuvo el asunto suspendido durante un año con el fin de que los peticionarios brindaran más información, sin embargo los peticionarios no agregaron mayores datos y el caso fue cerrado en Octubre de 1999.

3.1.10 TAESA

Esta queja fue interpuesta con motivo de las violaciones a los principios de libertad de asociación, condiciones mínimas de trabajo y prevención de lesiones y enfermedades en el trabajo. Nuevamente la Asociación Sindical de Sobrecargos Aviadores ASSA y la *Association of Flight Attendants (AFA)*, apoyaron a las sobrecargo de TAESA quienes sostenían que la empresa había violado su derecho a organizarse y a la negociación colectiva. La queja incluía la protesta por parte de los peticionarios de que el gobierno mexicano no cumple con las condiciones mínimas en el trabajo, incluyendo el pago de horas extras y las contribuciones obligatorias de la seguridad social, pensiones y vivienda. En el rubro de salud y seguridad en el trabajo, los peticionarios alegan que TAESA no ofrece seguridad durante los viajes y no hay buenas para los sobrecargo durante los vuelos pues los obligan a trabajar más horas del máximo permitido durante cualquier vuelo.

La OAN estadounidense recomendó consultas ministeriales las cuales están pendientes.

3.1.11 Autotrim/Custom Trim

La última queja registrada es la de *Autotrim/Custom Trim* en Matamoros, Tamaulipas y Valle Hermoso Tamaulipas, México. Esta comunicación pública reunió los esfuerzos de 28 organizaciones entre sindicatos, organizaciones no gubernamentales y académicas de los tres países. El principio violado es el de prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.

Los hechos ocurrieron en dos maquiladoras de *Auto Trim* y *Custom Trim/Breed*. Las violaciones a las condiciones de trabajo se refieren a que los trabajadores de las plantas cosen y pegan cubiertas de cuero en volantes de autos y otros accesorios, debido al manejo de substancias tóxicas y a su cotidiana exposición sufren de

enfermedades relacionadas con esto. Además los trabajadores tienen enfermedades relacionadas con los músculos y el esqueleto por la mala postura en la que trabajan.

La queja está enfocada a que la STPS, el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Secretaría de Salud no han puesto atención en la seguridad y salud ocupacionales de estas dos maquiladoras.

El estudio de la OAN aceptó la queja para su revisión y emitió el reporte público en diciembre de 2000.

3.2 Resultados de las sanciones en las comunicaciones públicas que involucran violaciones cometidas en Estados Unidos.

3.2.1 Sprint

La queja estuvo respaldada por el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana quienes acusaban a la empresa Sprint de San Francisco, California, de cerrar repentinamente una planta de telemercadeo con el fin de evitar la sindicalización de sus trabajadores hispanohablantes²⁵⁹. La OAN recomendó la celebración de Consultas Ministeriales. Los secretarios del Trabajo de Estados Unidos, México y el ministro del Trabajo de Canadá, el 13 de febrero de 1996, firmaron un acuerdo en el que recomiendan un programa de acción, el cual se desarrollaría de la siguiente manera: 1) Celebración de un foro público en San Francisco, California; 2) La elaboración de un informe, que elaboró el Secretariado, titulado *Cierre de plantas y derecho laborales*. El estudio incluye la relación entre el cierre repentino de plantas con el objetivo de relacionar el tema con políticas antisindicales, el estudio revela que ésta es una

²⁵⁹ COMPA, Lance, EL ACLAN: un recuento de tres años, en Estándares laborales después del ACLAN, *op. cit.*, pág.87

práctica popular en EE.UU. , en Canadá, mientras que en México esto se debe a las diferencias en el sistema de organización sindical, en el que rara vez se realiza una campaña electoral en la que las amenazas de cierre o las decisiones de cerrar la empresa se efectúen²⁶⁰.

3.2.2 *Solec*

Interpuesta por el Local 1-675 del *Oil, Chemical and Atomic Workers International Union* (OCAW); el Sindicato de trabajadores de la Industria y el Comercio "6 de octubre"; la Unión de Defensa Laboral Comunitaria y el *Support Committee for Maquiladora Workers*, quienes argumentaron violaciones a la libertad de asociación, a la prevención de enfermedades y lesiones en el trabajo, violación a las condiciones mínimas en el trabajo y violaciones a la protección de los trabajadores migrantes, fundados en la falta de las autoridades de asegurar a los trabajadores su derecho a organizarse y la implementación de normas de seguridad e higiene en el trabajo. El reporte público recomendó consultas ministeriales, las cuales quedaron pendientes.

El 18 de mayo de 2000, los Secretarios del Trabajo de EE.UU. y México y el ministro del trabajo de Canadá firmaron un acuerdo ministerial, con pretexto de esta comunicación pública, en el que comprometen a realizar una reunión intergubernamental para discutir la forma de aplicación de la ley laboral norteamericana en este tema. Los temas a discutir incluyen el derecho a la organización, la eliminación de la discriminación en el empleo, las condiciones mínimas de trabajo y la salud y seguridad ocupacional.

²⁶⁰ *Ibid.*, pág. 88

3.2.3 La Manzana de Washington

Los hechos ocurrieron en el Estado de Washington. Una serie de violaciones al derecho a organizarse de los trabajadores, a la negociación colectiva, a la seguridad e higiene ocupacionales y la presencia de discriminación en el trabajo y falta de protección a los trabajadores migrantes especialmente de trabajadores mexicanos. Las audiencias públicas revelaron que los trabajadores de la manzana sufren reiteradas violaciones a su derecho a organizarse, al salario mínimo, discriminación en el sistema de pensiones, discriminación contra trabajadores migrantes y además estaban expuestos a pesticidas y otras violaciones a los derechos laborales. El reporte público recomendó consultas ministeriales.

El Acuerdo Ministerial de 18 de mayo de 2000, también surte efectos en esta queja, con la variante de que en éste se comprometieron a asesorar en Yakima, Washington, el 1 de julio de 2000, a las mujeres inmigrantes que trabajan en la agricultura y a sus empleadores para darles la oportunidad de aprender acerca de su protección legal y las obligaciones de los empleadores concernientes a las condiciones mínimas en el empleo, salud y seguridad ocupacional y la eliminación de discriminación con motivos de la raza.

Como parte del compromiso el Departamento del Trabajo de EE.UU. se comprometió a organizar una reunión intergubernamental en Washington, D.C. para discutir la forma de aplicación de la ley siguiendo los temas de: derecho a la negociación colectiva y a la organización eliminación de discriminación en el empleo, condiciones mínimas en el empleo, incluyendo programas de inspección y sistemas que determinen las violaciones de las condiciones laborales de los trabajadores migrantes, salud y seguridad ocupacional, incluyendo inspecciones en los campos de trabajo de los migrantes, y protección a los derechos de los trabajadores migrantes. Los Estados Unidos también se comprometió a sostener foros públicos en Washington y Maine con trabajadores migrantes, grupos comunitarios sobre los mismos temas.

3.2.4 Decoster Egg

Los hechos ocurrieron en la procesadora de huevo que está ubicada en el Estado de Maine. En la queja se alega el abuso en el trato a los trabajadores mexicanos que tienen estatus de migrantes, destaca que fue la primera comunicación pública en la que uno de los peticionarios es la CTM. Son varios los principios violados; condiciones mínimas de trabajo, discriminación en el empleo, prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales y protección a los trabajadores migrantes.

El reporte público emitido por el OAN de México recomienda Consultas ministeriales, sin embargo éstas quedaron pendientes.

El Acuerdo Ministerial de 18 de mayo de 2000, surte efectos para esta comunicación Pública.

3.2.5 DOL-INS

Las violaciones argumentadas en esta queja tuvieron lugar en los Estados Unidos, y fueron motivo de dos quejas una en México y la otra en Canadá, la cual fue cerrada antes de ser aceptada por falta de información. En ambas se alega que es ilegal y es una violación a la protección de los trabajadores migrantes el hecho de que la Secretaría del Trabajo Estadounidense (DOL) provea información sobre trabajadores migrantes ilegales al Servicio de Inmigración y Naturalización (INS).

Los peticionarios están encabezados por el *Yale Law School Worker's Rights Project* quienes alegan violaciones al principio de protección de los trabajadores migrantes. La Oficina de Administración Nacional Mexicana no ha emitido ninguna recomendación.

3.2.6 Labor Policy Association

La violación tuvo lugar en los Estados Unidos, los peticionarios argumentan violaciones a las obligaciones del ACLAN, respecto de la interpretación y aplicación de la ley de Estados Unidos llamada "Acta Nacional de Relaciones Laborales; sección 8 (a) (2)" la cual implica límites al empleo de los Comités de Dirección Laboral respecto a las facilidades otorgadas a los no sindicalizados.

La queja fue rechazada dos meses después de haber sido presentada con el argumento de que los peticionarios no demostraron que la ley viola las obligaciones enumeradas en el ACLAN.

3.3 Resultados de las sanciones en las comunicaciones públicas que involucran violaciones cometidas en Canadá.

3.3.1 MacDonal´ s

Los hechos de esta queja tuvieron su escenario en la ciudad de Quebec, los principios violados fueron el derecho de asociación y a la negociación colectiva. El asunto comenzó cuando un grupo de jóvenes trabajadores en MacDonal´ s se organizó para formar un sindicato, los trabajadores solicitaron la certificación sin embargo, las autoridades demoraron demasiado; y el dueño del restaurante al saber que era eminente la certificación del nuevo sindicato desafió la decisión y cerró el restaurante.

La OAN estadounidense terminó la revisión de la queja y a petición del gobierno de Quebec cerró la queja, pero ésta continúa en estudio.

3.3.2 Carteros Rurales

La violación tuvo lugar en el territorio Canadiense cuya ley para los carteros en áreas rurales les prohíbe negociar colectivamente, la violación implica el principio a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.

La OAN resolvió rechazar la comunicación argumentando que ese no era un tema que implicara el reforzamiento a la ley laboral en Canadá. Los demandantes, que fueron sindicatos, organizaciones no gubernamentales y otros, solicitaron que se reconsiderara la decisión. Sin embargo, el asunto continúa cerrado.

Después del recuento de las comunicaciones públicas a la fecha presentadas ante las Oficinas de Administración Nacional es fácil observar que la buena voluntad, plasmada en el ACLAN, no ha puesto ni pondrá la competitividad de los productores, en peligro, ni que de un plumazo aumentarán y se igualarán los estándares laborales en América del Norte.

Una primera conclusión general, es que el ACLAN necesita ofrecer a los trabajadores mecanismos sancionadores y efectivos que garanticen, para empezar, los once principios que enumera en el anexo 1. Esto se podría materializar con agregar al capítulo de Solución de Controversias, un mecanismo vinculante, es decir, aquello de diferencia una obligación de dar, hacer, no hacer u omitir con la de un compromiso de buena fe, primero tiempos, después dinero, pues no hay organización ni trinacional, ni supranacional pues ninguno de los países miembros, está dispuesto a ceder parte su soberanía.

4. Efectividad de las sanciones en los dos continentes.

Las sanciones, en estricto sentido, no han tenido lugar en el marco del ACLAN, sin embargo, de manera indirecta la publicidad que los peticionarios hacen de las quejas, y las nuevas relaciones que han surgido del trabajo en conjunto de los sindicatos en los tres países ha hecho que, en el caso de México, quien además ha sido el mayor protagonista de comunicaciones públicas, se hayan logrado resultados concretos.

En 1996, fue presentada a la Oficina de Administración Nacional de EE.UU. la queja número 6, en la que se alegaba violaciones a leyes internacionales al permitir la existencia de un solo sindicato en dependencias estatales, el caso se conoció como el de "Pesca", transcurrieron los años, fue recomendada la celebración de una audiencia pública, sin embargo ésta no tuvo lugar y, finalmente, en 1997 la Oficina cierra el caso.

A finales de mayo de 1999, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la tesis jurisprudencial no. 43/1999, SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO "B", FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL²⁶¹, esta jurisprudencia tuvo su mayor impacto en las dependencias burocráticas²⁶², y siendo congruente con nuestra Carta Magna, declara inconstitucional el artículo 78²⁶³ de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Es cierto, que la jurisprudencia tuvo en sus antecedentes amparos de diversos sindicatos y no el asunto de "Pesca", pero es imposible relacionar que posterior a la ventilación internacional de violaciones "legalizadas" a los derechos laborales, la Suprema Corte de Justicia haya reaccionado favorablemente al derecho de sindicación, demostrando madurez en la democratización de la vida sindical en México y el respecto a compromisos internacionales.

²⁶¹ Art. 123, apartado B, fracción X: "Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos de este artículo les consagra;"

²⁶² Qué también se aplica a trabajadores estatales, municipales y bancarios.

²⁶³ Artículo 78, LFTSE: Los sindicatos podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado.

Otro de los resultados, es el interés que surgió a partir de la firma del ACLAN, del conocimiento de la legislación y práctica laboral que un país tiene por el otro y viceversa, aunado a esto el entusiasmo por intercambiar experiencias para adquirir nuevos conocimientos de la vida sindical. Destacan diversas organizaciones sindicales, tales como el Frente Auténtico del Trabajo, la *United Electrical, Radio&Machine Workers of America*, el *American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations*, los *United Steelworkers of America*; entre otros. También destaca la participación de instituciones académicas, como la Universidad Nacional Autónoma de México, la Universidad Autónoma Metropolitana, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, la Universidad de Cornell y el departamento de investigación del Congreso Laboral Canadiense, entre otros.

Organizaciones que desde su lugar se esfuerzan por reafirmar y mejorar los derechos humanos laborales de los trabajadores del mundo, preparando congresos, seminarios, conferencia y talleres. Preparando campañas de información y presionando a las autoridades de cada uno de sus países para que reaccionen positivamente a la democratización y respeto de los derechos laborales.

Tal intercambio de información y los resultados obtenidos ha llevado a los involucrados a plantearse una nueva forma de presentar los casos ante las Oficinas de Administración Nacional.

Debido a los resultados obtenidos, es necesario presentar las violaciones a los derechos laborales de manera integral, es decir, no enfocarse en una violación que tuvo lugar y en un tiempo determinado, sino presentarla de manera que pueda abarcar más que eso, de esta manera el resultado será integral y beneficiará a un mayor número de trabajadores.

La debilidad en la posibilidad de sanciones que ofrece el ACLAN, comienza desde el momento que el único instrumento para la defensa de los derechos laborales, es paralelo, y no es parte integrante, del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

Aunque este detalle hubiera pasado inadvertido si la instrumentación del ACLAN hubiese sido con el objetivo de ser efectivo en la defensa de los derechos laborales.

La confusión comienza con la redacción del artículo 2 del ACLAN⁴⁷. "Ratificando el pleno respeto a la constitución de cada una de las Partes y reconociendo el derecho de cada una de las Partes de establecer, en lo interno, sus propias normas laborales y de adoptar o modificar, en consecuencia, sus leyes y reglamentos laborales, cada una de las Partes garantizará que sus leyes y reglamentos laborales prevean altas normas laborales congruentes con lugares de trabajo de alta calidad y productividad y continuarán esforzándose por mejorar dichas normas en ese contexto".

Por un lado, el compromiso y reconocimiento a la soberanía de cada país; su derecho a establecer como le parezca correcto e incluso modificar sus normas laborales; por el otro, tal derecho debe contemplar altas normas laborales que fomenten y fortalezcan la productividad y la alta calidad en los lugares de trabajo, sin embargo, el contenido del Acuerdo no contiene los lineamientos de los "altos estándares laborales" que propone, por lo tanto, queda a consideración del gobierno de cada país, el entender y establecer el estándar laboral de su preferencia o su conveniencia, es decir, cada país mantiene su soberanía intacta y además no existe ni siquiera un organismo rector que describa o sugiera los altos estándares laborales a los que se pretende arribar.

Aunado a lo anterior, está el complicado procedimiento que debe seguir cada comunicación pública, la cual debe ser investigada, aceptada, se deben llevar a cabo audiencias públicas, la OAN emite reportes, recomienda la celebración de consultas ministeriales, las cuales generalmente no se realizan, probablemente el asunto sea

⁴⁷ ROWLINSON, Mark The right to organize and bargain collectively: the impact of the north american agreement on labour cooperation, Toronto, 1 y 2 Febrero, 2001

estudiado por el Comité de Expertos Evaluadores (CEE) y después sea estudiado en un Panel Arbitral, para entonces nadie sabe cuanto tiempo transcurrió pues, a la fecha para ninguna queja ha sido estudiada por el CEE y menos por el Panel Arbitral.

Además del complicado proceso que tiene que seguir una comunicación pública, que cabe señalar no todos los temas tiene la posibilidad de llegar a ser estudiadas por el CEE y únicamente tres temas pueden ser estudiados por el Panel Arbitra, hay que agregar que la independencia de las Oficinas de Administración Pública es muy relativa, los obstáculos comienzan desde el momento del intercambio de información entre las Oficinas, en la que una le solicita y avisa a la otra que está siendo investigada, cuales son las presuntas violaciones, cual es lugar, el periodo y quienes son sus acusadores.

De tal manera que, en la investigación y evaluación de las violaciones únicamente participan quienes representan a la autoridad, no hay posibilidad de que sean cuerpos independientes o cuasijudiciales quienes realicen la evaluación o las recomendaciones. Además el tiempo transcurre sin posibilidad de exigir una recomendación que repare los daños causados a los trabajadores, quienes seguramente, después de tres o cuatro años, en los que aún no obtienen una respuesta concreta, ya se encuentren en otro lugar y trabajo.

Son diversos los puntos débiles que contiene el ACLAN, sin embargo, la posibilidad de jugar con "lo que no está prohibido, está permitido" en ciertos temas, como el tiempo, la manera de presentar los casos, otorga diversas posibilidades a los peticionarios.

5. Semejanzas y diferencias del ACLAN con la política social Europea.

Existen diferencias importantes entre la UE y el TLCAN y, efectivamente, la UE tiene

una dimensión social que el TLCAN no posee. Pero el nivel en el que la UE protege los estándares sociales, en particular los derechos laborales, tiende a ser exagerado⁴⁸, toda vez que los derechos de libertad sindical, de negociación colectiva y de huelga aún no están completamente tutelados debido a la resistencia de los países europeos fuertes.

Para hacer un balance general de dos estructuras políticas y sociales entre los dos tipos de integración económica presentadas, es necesario aclarar que ambos sistemas son diametralmente diferentes, por las razones que a continuación mencionaré, sin embargo, la experiencia europea es útil como referencia complementaria para el proceso en el que se transita en América del Norte.

Es posible que la diferencia más profunda entre los dos continentes es la visión con la que inició proceso de integración para cada uno, para la Unión Europea la visión de integración fue completa, pues la integración comercial comenzó en 1957, con la creación de un mercado común, que anteriormente debió transitar por zona de libre comercio y después por unión aduanera, en ningún momento dejó de visualizar una integración política, por lo tanto, económica y social.

La integración de América del Norte, siempre ha sido con una única visión, iniciar la zona de libre comercio más grande que haya existido, una zona en toda América, la cual comenzó con la entrada en vigor del TLCAN, sin pretender el intercambio en aspectos sociales.

A lo anterior, hay que agregar el tema "soberanía", los países miembros de la UE han cedido un poco de ésta y con ello la posibilidad para resolver dificultades en ciertas materias obteniendo soluciones de instituciones comunitarias, para la firma del ACLAN una de las condiciones fue precisamente que no se vulnerara en nada la soberanía mexicana, es decir, que no cederíamos ni un poco en esta materia.

⁴⁸ MARTÍN, *op. cit.*, pág. 211

Otra de las diferencias, es que la UE prevé un cuerpo legislativo que emitirá leyes para toda la Unión además de otorgar la posibilidad de dirimir discrepancias en instancias comunitarias, por su parte, el TLCAN no prevé ningún cuerpo comunitario que legisle en ninguna materia, los mexicanos, canadienses y estadounidenses fuimos especialmente celosos de nuestra soberanía, con ello eliminamos cualquier posibilidad de emitir, conforme las necesidades se fueran presentando, legislaciones que previeran futuras dificultades, eliminamos la posibilidad de especificar nuevos derechos que comprometieran a los países signatarios.

Sin embargo, hemos observado que los europeos iniciaron el desarrollo de la política social con un comienzo difícil, durante casi dos décadas la posibilidad de fomentar o crear tales instancias estuvo en reposo.

En etapas lentas y comenzando con recomendaciones, como en el ACLAN, fue que los europeos hicieron sus primeros experimentos en materia social, hoy en día cuentan con una protección de derechos de los trabajadores mucho más completa que cualquier otro bloque regional, el dumping social es casi imposible entre los países miembros, sin embargo, el desarrollo de sindicatos y los temas que esto conlleva, aún son tocados con delicadeza y respeto, de tal modo que la legislación comunitaria es escasa; por su parte los temas relacionados con los sindicatos son los que precisamente, en el ACLAN están más limitados, no obstante son los temas más populares en el marco de las comunicaciones públicas.

A pesar de las profundas diferencias que presentan el TLCAN – ACLAN respecto de la Unión Europea, es de destacar que la política social, si bien no está contemplada como parte fundamental en los bloques económicos, siempre se convierte en el centro de la discusión pues, para lograr un avance simultáneo en otros aspectos, es necesario un desarrollo simultáneo de todas las instituciones, principalmente las sociales.

CONCLUSIONES

Primera. **La necesidad de establecer estándares laborales.**

La mundialización del derecho laboral es indiscutible, muy a pesar de los intereses de las empresas transnacionales.

La integración económica en todo el mundo fundamenta su actividad en la captación de la inversión en determinado país, la competencia para que la inversión se quede en un país depende de las facilidades que éste otorgue a la empresa, por lo tanto, tal inversión es 100% movable de un país a otro.

La movilidad del capital implica inestabilidad en el derecho laboral nacional de los países que se disputan la inversión, pues el derecho laboral nacional no prevé la forma de regular la captación de la inversión, la cual es inestable en su esencia y esto afecta directamente el derecho laboral nacional.

Tales desventajas afectan directamente los derechos de los trabajadores, que como hemos observado a lo largo de este trabajo, han perdido una serie de derechos sin que puedan responsabilizar a nadie, como es el caso de la estabilidad laboral, las condiciones de trabajo, el respeto y capacidad a organizarse, a la negociación colectiva y a la huelga. Sin embargo, la necesidad de defender efectivamente, derechos ganados y ejercitados un tiempo, nos obliga a generar una respuesta.

Es necesario instaurar un derecho del trabajo internacional, cuyo objetivo sea completar los derechos laborales nacionales, es decir, que proporcione las herramientas necesarias para regular la movilidad del capital que trae consigo la globalización, que sea más competitivo para la defensa de los derechos laborales y que

no sólo se comprometa a emitir recomendaciones de buena fe. Un derecho internacional en el que los sindicatos tengan vida autónoma y participativa en la toma de decisiones.

La globalización está en la cotidianidad de los trabajadores, por esto es necesario hacerle frente y no, como muchos piensan, tratar de detenerla, aceptar que nuevos fenómenos están presentes en el mundo laboral como la movilidad de la empresa, el aumento de zonas maquiladoras, el aumento de la tecnología, el aumento en la subcontratación, el estancamiento del sector público y el aumento del sector privado⁴⁹, son parte de la globalización, sin embargo no son parte de la legislación nacional laboral, por lo que un amplio sector laboral queda descubierto y al servicio de la globalización.

Es difícil asimilar estos nuevos fenómenos, sin embargo es necesario hacerlo para establecer estándares comunes laborales con instancias competitivas para hacer efectiva la defensa de los trabajadores.

Segunda. El carácter de Derecho Humano del Derecho Laboral en el reconocimiento internacional e interno.

El reconocimiento de los Derechos Humanos Laborales en diversos instrumentos nacionales e internacionales, nos obliga a pensar en la creación de mecanismos eficientes para su perfeccionamiento, con el único fin de ofrecer herramientas efectivas a los trabajadores para conservar, y posteriormente aumentar la efectividad en la defensa de sus derechos humanos.

⁴⁹ VAKVIS, Peter, Impacto de los instrumentos internacionales en el Derecho Laboral, en el seminario los derechos de organización y negociación colectiva en Canadá y Estados Unidos, 31 de enero y 1 de Febrero de 2001, Toronto, Canadá.

Admitir la importancia que ciertos derechos tienen sobre otros, fue un paso difícil para los países del mundo. Rubros como la estabilidad laboral, el salario digno, el respeto a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, la prohibición del trabajo de menores, las condiciones de trabajo y la seguridad e higiene en el trabajo, son temas que hoy son reconocidos internacionalmente como derechos humanos laborales, es decir, las garantías mínimas con las que un trabajador debe contar para realizarse en su trabajo.

México consagró tales derechos en la Constitución Política Mexicana de 1917, en el artículo 123, posteriormente con sus leyes reglamentarias, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, además adquirió compromisos internacionales con la Organización Internacional del Trabajo ratificando alrededor de 68 convenios, entre los cuales 6 están considerados, por una campaña reciente para su ratificación, como normas laborales fundamentales. Campaña en la que destaca que no es necesario que el país miembro de la OIT haya ratificado tales convenios para solicitar informes sobre situaciones específicas, para que esto suceda es suficiente con ser miembro de la OIT, sin embargo, hacer efectiva dicha aportación continúa siendo lento.

Otra de las formas de defensa de los derechos de los trabajadores fue la propuesta de incluir en los tratados comerciales como parte integrante del clausulado de éste, una cláusula que se distinguiera como *social*, en la cual irían incluidos los considerados derechos humanos laborales, esta iniciativa poco prosperó pero aún sigue vigente.

La suma de esfuerzos ha llevado a los actores a realizar esfuerzos con el fin de concretar lo que comienza como algo ajeno al comercio, la política social. Los esfuerzos en Norteamérica comenzaron en 1994, con gran avance sobre éstos se gestó la política social europea, la cual continúa enriqueciéndose y de la que debemos tomar las mejores experiencias.

Tercera. Las perspectivas del ACLAN dada la experiencia europea.

La experiencia de la Unión Europea en el ámbito social, marca los ejes a seguir en la materia.

Es cierto, dos continentes diametralmente diferentes que han seguido caminos diferentes obtendrán resultados diferentes, sin embargo, siempre habrá un denominador común que será la defensa de los intereses de los trabajadores.

La política social europea evolucionó lentamente, y aún está en constante cambio, los obstáculos a los que se enfrentó para implementar cambios en la política social de la comunidad son parecidos a los obstáculos que existen en América del Norte. La política social europea se extendió a costa de la oposición inglesa, el primer paso fueron recomendaciones para los países miembros, hoy día es necesario que el país que desea ingresar a la UE ofrezca las mismas protecciones que ofrecen el resto de los países miembros a sus trabajadores, con el fin de evitar cualquier posibilidad de dumping social.

Tomando la experiencia europea, para América del Norte el siguiente paso podría ser dejar de lado las recomendaciones y dar entrada a mecanismos efectivos para el cumplimiento de la "recomendación", implicaría ceder un poco de soberanía a un organismo supranacional que vincule los compromisos adquiridos con el hecho de hacer efectivos tales compromisos. Con ello, es viable evitar el dumping social y que finalmente los trabajadores tengan a quien acudir cuando las empresas transnacionales comienzan a moverse de un lugar a otro.

Por lo que hace al impulso del movimiento sindical europeo, éste aún está en proceso de desarrollo, ante la oposición nuevamente de los ingleses, pretenden desarrollar un sindicalismo fuerte y que esté vinculado para toda la unión.

Por su parte, el bloque norteamericano trabaja eficazmente con sus sindicatos, intercambiando experiencias y tácticas el sindicalismo avanza lentamente. Aunque es difícil pensar en la creación de un sindicato en el ámbito de Norteamérica, esto no es del todo ajeno a los intereses de los sindicatos actores. Antes hay que solucionar las diferencias y dificultades que cada país enfrente para ejercer libre y eficazmente el derecho a la libertad sindical y todo lo que ésta implica.

Cuarta. La efectividad de las sanciones en el marco del ACLAN.

A partir de 1999, los resultados del Acuerdo de Cooperación Laboral pudieron ser evaluados por los expertos. Aunque estaba presente el sentimiento general de que era demasiado pronto para hacerlo, pues el Acuerdo aún está en una etapa de desarrollo y mejoramiento de los procedimientos que establece.

En el marco del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte han sido presentadas 23⁵⁰ comunicaciones públicas, y ninguna de ellas ha llegado a la etapa de evaluación del Comité de Expertos Evaluadores y mucho menos a la etapa de Arbitraje, la cual cabe señalar es extremadamente complicada y el ACLAN no menciona tiempos límites para obtener un resultado del Panel de Arbitraje.

De los resultados, en general del ACLAN, podemos concluir que; el proceso es largo y lento; iniciar el proceso de una comunicación pública es complicado, requiere trabajo de investigación, intercambio de información entre los tres países y tiempo. Entonces inicia un lento e irregular proceso. El tiempo que tomará llegar a que se celebre una Consulta Ministerial, aún es desconocido, pues la OAN a la que le haya sido presentada la queja y haya recomendado Consultas Ministeriales no señala límite para que éstas se lleven a cabo.

El proceso inicia con un estudio de la OAN ante la cual la queja fue presentada, la misma Oficina decidirá si le da o no trámite a la queja; después probablemente las partes se presenten para celebrar una audiencia pública en la que participarán los actores de la queja y cada uno planteará los hechos. Generalmente, el paso siguiente es que la OAN emita varios reportes en los que recomiende la celebración de Consultas Ministeriales, es decir, un examen exhaustivo del asunto; posterior a las Consultas, y sólo para alguno de los principios violados, puede ser que sea recomendado que la comunicación sea evaluada por un Comité de Expertos Evaluadores y que pase a la etapa del Panel Arbitral, pero los límites de tiempo no están señalados en el Acuerdo y tampoco las Oficinas de Administración Nacional lo establecen, por lo que, hasta la fecha no es posible saber cuanto tiempo requeriría que una comunicación pública obtenga resultados en un Panel Arbitral.

Otro de los puntos débiles del ACLAN es el límite que impone a OCHO de los once principios, para continuar en la investigación del asunto, lo que complica obtener cualquier tipo de resultado en el estudio.

Las Oficinas de Administración Pública encargadas del estudio de la queja y de emitir las recomendaciones son organismos que dependen del gobierno federal, esto pone en entredicho su independencia al momento de emitir una recomendación o cumplir con los compromisos adquiridos. Es necesario que las quejas sean estudiadas por organismos independientes o cuasijudiciales con el fin de lograr resultados en menor tiempo y recomendaciones adecuadas al tema.

El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte es un instrumento adicional al Tratado Comercial para América del Norte, diseñado con la finalidad de cumplir un compromiso mínimo en materia social, una exigencia internacional que quedó abarcada pero, nunca contempló que fuera eficiente. El ACLAN comenzó su vigencia con varias contradicciones, diseñado especialmente con puntos débiles para no comprometer

²⁶⁷ Febrero 2000, página en internet del Centro de Información del ACLAN, op. cit.

a nadie, sin embargo, estamos en un buen momento para comprometernos, salir de discusiones encaminadas a entorpecer la obtención de resultados eficientes y comprometedores del gobierno que haya cometido o tolerado la violación.

Quinta. **Un enfoque estructural para presentar comunicaciones públicas.**

El reciente balance de los resultados obtenidos por las comunicaciones públicas en los tres países⁵¹, realizado por quienes han participado en la presentación de quejas en las OAN's, no fue muy alentador, especialmente para los canadienses, quienes con dos quejas presentadas ante las recientes e innovadoras Oficinas de Administración Nacional, no han obtenido una respuesta satisfactoria.

Por lo que la respuesta inmediata a esta situación, nos conduce a pensar que la manera de actuar en adelante, será continuar presentando quejas pero no de manera aislada, lo cual implica mucha investigación, documentación y tiempo de los peticionarios, por lo que el paso inmediato para la presentación de quejas es que sean violaciones a la ley laboral del país de manera integral.

Por ejemplo, si los peticionarios van a presentar una nueva queja, ésta no será de caso como hasta ahora se venía dando, lo cual tiene como desventaja que los resultados obtenidos, benefician únicamente a quienes se enteraron de la situación.

Ahora la intención es presentar una comunicación pública con miras a que beneficie a más de un sector de trabajadores, por ejemplo, la queja se ubica en los principios seis y ocho del anexo uno del ACLAN que se refiere a violaciones a las condiciones mínimas en el trabajo y al salario igual para hombres y mujeres, y se presenta contra el

⁵¹ Conclusiones de la reunión Trinacional para el balance del ACLAN, 2 y 3 de febrero, Toronto, Canadá.

Estado Mexicano con las siguientes razones:

- a) El salario mínimo definido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,
- b) El salario mínimo definido en la Ley Federal del Trabajo,
- c) El salario mínimo definido en convenios internacionales ratificados por México,
- d) El salario mínimo previsto en dos de los ONCE PRINCIPIOS que establece el anexo I del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.

Con tales definiciones, ratificaciones de convenios internacionales, y respaldado con un investigación que, para el caso de México, resultaría desfavorable en términos del monto y los satisfactores que un salario mínimo puede lograr, la decisión de la OAN será de investigar el caso, intercambiar información con las otras Oficinas, determinar si se llevarán a cabo Audiencias Públicas, en las que, por supuesto, el que será llamado a la audiencia será el responsable de la violación, en este caso, el gobierno mexicano. Posteriormente, tal vez sean necesarias las consultas ministeriales, cuyo resultado sería una recomendación al gobierno mexicano.

Con este tipo de planteamiento, en el que, quien transgrede la ley laboral de su propio país, es el responsable de impartirla, los peticionarios deberán aprovechar la oportunidad de hacer públicas las violaciones mediante campañas informativas, en radió, televisión e internet, de esta manera aunque el ACLAN aún carezca de medios para hacer efectivas las recomendaciones, con el hecho de que el enjuiciado sea el mismo gobierno del país, situación expuesta internacionalmente, nos conduce a otros resultados. Seguramente resultados en lo general y no en lo particular como hasta ahora se ha logrado.

BIBLIOGRAFÍA

- ABELLÁN HONRUBIA, Victoria, Blanca Vilá Costa (dirección), Andreu Olesti Rayo (coordinación), Lecciones de Derecho Comunitario Europeo, Ariel, Derecho, Tercera edición, España, 1998, 351 pp.
- ANGEL RUSSO, Eduardo, Derechos Humanos y Garantías, el derecho al mañana, Eudeba, Argentina, 1999, 314 pp.
- BALASSA, Bela, Teoría de la Integración Económica, Uteha, México, 1964, 332 pp.
- BENSUSÁN AREOUS, Graciela, Introducción de Las relaciones laborales y el Tratado de Libre Comercio, FLACSO, Miguel Ángel Porrúa, UAM-Xochimilco y Friedrich Ebert Stiftung. México, 1992.
- BOUZAS ORTÍZ, José Alfonso, Enrique de la Garza Toledo, Eugenio Narcia Tovar y Liliana Olvera Cruz, Nuevos contextos para los sindicatos mexicanos derivados del Tratado de Libre Comercio, mimeografiado, 15 pp.
- BOUZAS ORTÍZ, José Alfonso, Legislación Laboral para el próximo milenio, tesis para obtener el grado de Doctor en derecho, por la UNAM, 417 pp.
- CARDERO, María Elena, Proteccionismo, subsidios y política económica en los países del TLC, En Qué ganamos y qué perdimos con el TLC, Siglo XXI y Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1996, pág. 30-45.
- CASTAINGTS TEILLERY, Juan, El TLC como resultado de un mundo triádico, en Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de economía, octubre-diciembre 1993, Vol. XXIV, no. 95, Universidad

Nacional Autónoma de México, México. 1993. 176 pp.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Del Mercado Único a la Unión Europea, Oficina de publicaciones oficiales de la Comunidades Europeas, Luxemburgo, Abril 1992, 60 pp.

COMUNIDAD EUROPEA, Etapas de Europa. Cronología de la Comunidad Europea, Serie Documentación Europea, Oficina de publicaciones de las Comunidades Europeas, segunda edición, Luxemburgo, 1983, primer periodo.

DE BUEN, Néstor, **Memorias del noveno Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo**, coordinador, Academia Iberoamericano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México, 1996, 377 pp.

DE BUEN, Néstor, **Derecho del Trabajo, tomo I y tomo II**, undécima edición, Porrúa, México, 1998.

DE LA CUEVA, Mario, **Teoría de la Constitución**, cuarta edición, Porrúa, México, 1990, 283 pp.

DE LA CUEVA, Héctor, **Acuerdos paralelos, libertad de comercio e inversión sin contrapeso social**, La Jornada Laboral, Septiembre 30, 1993.

DE LA GARZA, Enrique, **Reestructuración productividad y respuesta sindical en México**, Instituto de Investigaciones Económicas - UNAM y Universidad Autónoma Metropolitana - I, México, 1993, pág. 78

EMERSON, Michael, **El nuevo mapa de Europa**, Jesús Alborés, Editorial Alianza, España, 1999, 359 pp.

Estándares Laborales después del TLCAN, Graciela Bensusan,

compiladora, Friedrich Ebert Stiftung, Flacso, Plaza y Valdés, México, 1999, 238 pp.

FIX-ZAMUDIO, Héctor y Salvador Valencia Carmona, Derecho Constitucional Mexicano y Comparado, Porrúa, México, 1999, 1067 pp.

GLOBERMAN, Steve y Michel Walker (compiladores), El Tratado de Libre Comercio. Un enfoque Trinacional, primera edición en Español, Fondo de la Cultura Económica, México, 1994, pág. 35-85.

HARVEY, Pharis, Labor Standars in the Process of Economic Integration. The Case of Nafta, Trabajo mimeografiado, 18 pp.

HERRERA, Carmen, Derechos Humanos Laborales, Centro de Derechos Humanos Miguel Agustín Pro Juárez, A.C., México, 1998, 178 pp.

LÓPEZ AYLLÓN, Sergio, Las transformaciones del Sistema Jurídico, UNAM, México, 1997, 470 pp.

MARTIN, Hans - -Peter y Harald Schumann, La trampa de la globalización, Carlos Fortea, primera edición en español, Taurus, México, 1999, 319 pp.

MEXICANO: ÉSTA ES TU CONSTITUCIÓN, comentada por Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero, novena edición, Miguel Angel Porrúa, México, Julio, 1994, 399 pp.

ORTÍZ WADGYMAR, Arturo, La pequeña y mediana industria ante la apertura comercial y el Tratado de Libre Comercio. Los costos de la desprotección industrial en México 1985-1992, en Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía, vol. XXIV, Abril – Junio 1993, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, México,

1993, 176 pp.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y Manuel Álvarez de la Rosa, Derecho del Trabajo, sexta edición, Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., España, 1998, 1165 pp.

POCAR, Fausto, Derecho Comunitario del Trabajo, primera edición en Castellano, Civitas, España, 1988, 304 pp.

PRADO, José Juan, Nociones y elementos conceptuales para la introducción al conocimiento del Derecho, Argentina, 1989.

RECASENS SICHES, Luis, Introducción al Estudio del Derecho, décima edición, Porrúa, México, 1993, 360 pp.

SAMUEL DELL, Sydney, Bloques de Comercio y Mercado Común, Fondo de la Cultura Económica, México, 1981.

SAYEG HELÚ, Jorge, El constitucionalismo mexicano, Porrúa, México, 1987, 1024 pp.

SEARA VÁZQUEZ, Modesto, Derecho Internacional Público, decimoquinta edición, Porrúa, México, 741 pp.

WINFIELD J.S., David, Estudio comparativo de la Legislación Laboral de México, Estados Unidos y Canadá. Estudio Comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano de Baltazar Cavazos Flores y otros, primera reimpresión, Trillas, México, 1993, pág. 335-367.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Secretaría de Gobernación, México, 1996, 246 pp.

Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, celebrado entre los gobiernos de los Estados Unidos Mexicanos, Canadá y los Estados Unidos de América, Tratado de Libre Comercio, anexo uno, 1993, 42 pp.

Ley Federal del Trabajo, Porrúa, octogésimaprimer edición, México, 2000.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Porrúa, trigésimo novena edición. México, 2000, 862 pp.

Legislación laboral de la Unión Europea, Comunicación de la Comisión al Consejo y el Parlamento Europea y al Comité Económico y Social y el Comité de las Regiones sobre su programa de acción social a medio plazo (1995-1997), Tecnos, S.A., España, 1996, 823 pp.

DOCUMENTOS EN INTERNET.

CASTELLÁ, José Luis, **La Seguridad y la Salud en el Trabajo en el Proceso de Integración de la Unión Europea**, Documento de Trabajo no. 27 de la Organización Internacional del Trabajo. Disponible en <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/publi/docutrab/dt-27/index.shtml>

CENTRO DE INFORMACIÓN DEL ACLAN disponible en <http://www.naalc.org/spanish/infocentre/announcements/announce6.htm>

LA CLÁUSULA SOCIAL, la diferencia entre integración sustentable y desastre social, Campañas Internacionales de la CIOLS, disponible en

http://www.ciols-orit.org/institucion...-as_internacionales/campa%7Ea3.html

LÓPEZ-VALCÁRCEL, Alberto, **Seguridad y Salud en el Trabajo en el Marco de la Globalización Económica**, Documento de Trabajo 26 de la Oficina Internacional del Trabajo y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, disponible en <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/public/docutrab/dt-26/index.shtml>

LOS DERECHOS INTERNACIONALES DE LOS TRABAJADORES/AS Y EL COMERCIO: LA NECESIDAD DE DIÁLOGO, documento de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOLS), disponible en <http://www2.icftu.org/displaydocument.asp?Index=990918329&Language=Es>

MARCOS – SANCHÉZ, José, **Manual para la defensa de la Libertad Sindical**, disponible en <http://www.ilolim.org.pe/sindi/manual/index.htm>

NORTH AMERICAN AGREEMENT ON LABOR COOPERATION: A GUIDE, disponible en: <http://www.naalc.org/>

PÁGINA DE LA SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES MÉXICO, Información sobre Derechos Humanos <http://www.sre.gob.mx/derechoshumanos/>,

PÁGINA DE LA OIT, disponible en <http://www.ilo.org>

PÁGINA DE LA UNIÓN EUROPEA, disponible en <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10101.htm>

RATIFICACIONES DE LOS CONVENIOS DE LA OIT, disponible en <http://natlex.ilo.org/>

RODRÍGUEZ, Carlos Anibal y José Miguel Ramos González, **La Seguridad y Salud en el Trabajo en los Procesos de Integración en América Latina**, Documento de Trabajo 28 de la Oficina Internacional del Trabajo y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, disponible en <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/public/docutrab/dt-28/index.shtml>

SEGUNDA PARTE: PUNTOS RELEVANTES DEL PROCESO DE CONSULTAS, disponible en http://www.naalc.org/spanish/publications/review_part2.htm

STATUS OF SUBMISSIONS
<http://www.dol.gov/dol/ilab/public/programs/nao/status.htm>

SUMARY OF SUBMISSIONS RECEIVED UNDER THE NAALC, disponible en <http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/doc/ialc-cidt/eng/e/submiss-e.html>

TERCERA PARTE: REVISIÓN DE LAS OPERACIONES, disponible en: http://www.naalc.org/spanish/publications/reviem_part3.htm

OTRAS FUENTES.

Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo, 1919-1984, adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, editorial Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1985, 1766 pp.

Derecho Colectivo del Trabajo en América del Norte, Guías comparativas sobre derecho del trabajo en América del Norte, Comisión para la Cooperación Laboral, 2000, 265 pp.

Derechos del pueblo mexicano, México a través de sus Constituciones, tomo XII, XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados, México, 1967.

Informe anual 1997, Comisión para la Cooperación Laboral, Secretariado,
66 pp.

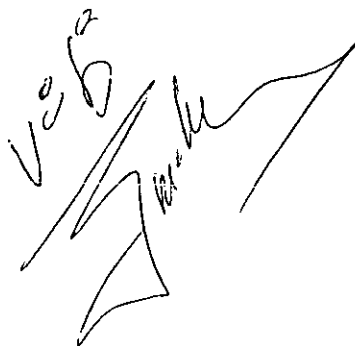
La jurisprudencia y la libertad sindical, cuadernos de Política Laboral,
Dirección Ejecutiva de Estudios del Trabajo, México, 1999, 199 pp.

Las Normas Internacionales del Trabajo, Manual de educación obrera,
Oficina Internacional del Trabajo de la OIT, Francia, 1998, 159 pp.

Libertad Sindical, UNAM, UAM, FAT y AFL-CIO, noviembre, 1999, 260 pp.

Memorias del Encuentro Trinacional de Laboralistas Democráticos,
UNAM, UAM, FAT y AFL-CIO, Junio, 1999, 244 pp.

Trabajos Preliminares al Encuentro Trinacional de Laboralistas
Democráticos, Editorial UNAM, UAM, FAT y AFL-CIO, noviembre,
1999.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Veb', with several large, sweeping scribbles and lines extending from it across the page.