

EL ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE

Leoncio LARA SÁENZ

SUMARIO: I. *La globalización*. II. *El Acuerdo para la Cooperación Laboral de América del Norte, ACLAN, antecedentes, intenciones y compromisos*. III. *El ACLAN y la OIT*. IV. *Las obligaciones de las partes del ACLAN*. V. *La solución de controversias, las revisiones y las consultas*. VI. *Las medidas disciplinarias*. VII. *Los casos*. VIII. *Algunas conclusiones*. IX. *Bibliografía*.

I. LA GLOBALIZACIÓN

La globalización como fenómeno regional primero y mundial después encuentra su marco de acomodo en tres importantes situaciones: en primer lugar el avance tecnológico en materia de comunicaciones, transportes e informática y gracias al cual el intercambio de bienes y, servicios y la movilidad de capital han roto las fronteras de los estados nacionales.

El segundo aspecto es el relativo a la crisis y decadencia de los viejos sistemas económicos y sociales en Europa del Este, así como el fenómeno paralelo de la nueva orientación de la economía china, situaciones que han llevado a la economía de mercado a todos los confines del mundo.

La tercera situación se refiere a los efectos sociales económicos y políticos que han dado pie a la puesta en vigor, por diversos Estados, de medidas y mecanismos causados particularmente por las limitaciones y contracciones presupuestarias y la necesaria apertura de las economías nacionales, factores que han limitado o impedido el ejercicio de la capacidad de los estados nacionales para intervenir en su territorio en el campo económico.

Esto es lo que alguno llaman el “retorno de los brujos”, es decir el restablecimiento de un “nuevo liberalismo” como doctrina política que pre-

tende legitimar los cambios impuestos por la liberación del comercio y más tarde por la globalización de la economía.

Desde luego en países en desarrollo estas situaciones se han visto reforzadas por estrategias que tienden a fomentar la privatización de las obligaciones y servicios originalmente a cargo del Estado, así como a propiciar la inversión extranjera, y a promover y privilegiar las exportaciones sobre las importaciones que son algunos de los requisitos establecidos por las instituciones financieras a los estados acreditados por estas con el exterior.

En el tema de la globalización México es un caso particularmente ilustrativo desde la mitad de la década de los años ochenta ha sido un país simpatizante con el fenómeno y ha puesto en vigor programas favorecedores de este sistema. Los mercados financieros han sido desregulados, la agricultura y las manufacturas han sido expuestas a las presiones de la competencia a través de la reducción de las barreras arancelarias y las inversiones públicas incluidas sobre todo las bancarias han sido privatizadas en gran escala y luego protegidas en su vida y salud financiera por medio de nuevas inversiones públicas del Estado.

En muchos aspectos el cambio es tremendamente dinámico como lo fueron en otros tiempos históricos, en nuestro país, los cambios del liberalismo a la reforma y a la revolución. De esta manera México ha tenido que optar por un liberalismo nuevo y total como forma de vida social económica y política, como un gran primer efecto de la globalización de la economía.

Así, los primeros pasos de la liberalización de la economía se dan con la desregulación presentándose disímolas soluciones para grupos y personas, por ejemplo la privatización de la industria estatal y la reforma de 1992 sobre la propiedad de la tierra. De alguna manera entonces se empieza a hacer camino el desarrollo sustentable, lo cual desde luego no deberá representar el inicio del desmantelamiento de las instituciones y programas de orden tutelar de “previsión social”, como antes se les llamaba, lo que pudiera haber ocurrido por diversas razones con la conversión del seguro de vejez y la pensión del retiro, los cuales prestaciones eminentemente laborales pasaron a ser “inversiones” de recuperación y rendimiento, *soft*, bancario fundamentalmente.

Dentro de la línea de la liberalización del comercio internacional México ha ido a la par que sus aliados y socios de América del Norte en la tarea de adherirse o participar en mecanismos internacionales bi o multi-

laterales de tal género, por ejemplo, el GATT, la OMC, la OECD y regionalmente el Tratado de Libre Comercio de América del Norte TLC, así como el Foro de Cooperación Económica Asia Pacífico (APEC). Además, ha constituido tratados de libre comercio con Chile, recientemente ratificado, países de Centroamérica, y con Canadá y los Estados Unidos tienen firmados desde 1994 los Acuerdos para la Cooperación Laboral y para la Cooperación Ambiental.

En el contexto de la regionalización de la economía por la vía del comercio libre, merece especial atención el Tratado de Libre Comercio de América del Norte TLCAN el cual constituye la formalización legal en el plano internacional de una zona económica continental para los bienes manufacturados y también los productos agrícolas, los servicios y los capitales puedan circular libremente entre los países de América del Norte, países que se beneficiarían de reglas favorables especialmente en materia de inversión de capitales y de derechos de propiedad intelectual.

De hecho el TLCAN es un mecanismo político que reglamenta la cimentación en la integración socio económico y, por lo tanto, oficializa procedimientos comerciales entre los tres países con el objetivo de contar con mecanismos mercantiles más eficaces y expeditos.

II. EL ACUERDO PARA LA COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE, ACLAN, ANTECEDENTES, INTENCIONES Y COMPROMISOS

El 14 de septiembre de 1993 fue firmado en las ciudades de México, D.F., Ottawa y Washington D. C. el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el gobierno de Canadá y el gobierno de los Estados Unidos de América (ACLAN), como uno de los dos acuerdos paralelos, el segundo lo es en materia ecológica, del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) cuyos objetivos consisten en complementar dicho instrumento internacional, en el campo de la promoción del desarrollo de las condiciones de trabajo y los niveles de vida en los tres países.¹

El ACLAN, que entró en vigor simultáneamente con el TLCAN el 1o. de enero de 1994, recoge las necesidades manifestadas por las partes du-

¹ Tanto el TLCAM, como el ACLAN y el CAAN fueron publicados en el *Diario Oficial de la Federación* del 8 de enero de 1994.

rante las negociaciones de promover la competencia justa y abierta basada en la innovación y en la elevación de los niveles de productividad que deben ser observados. Asimismo, resalta la importancia de las leyes y principios sobre el trabajo, en cuyo cumplimiento interno por cada país el Acuerdo pone especial énfasis para su aseguramiento.

Resulta importante señalar que el preámbulo del ACLAN recuerda las determinaciones de los tres países tomadas en el TLCAN, en el sentido no solamente de crear un mercado más amplio y seguro para los bienes y servicios producidos en sus respectivos territorios y estimular la competitividad de sus empresas en los mercados globales, sino sobre todo de crear nuevas oportunidades de empleo y de mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida, así como proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores.²

Las determinaciones expresadas con anterioridad se fundamentan en la afirmación que realizan los tres países de respetar permanentemente la Constitución y las leyes de cada parte, con el deseo de avanzar en sus respectivos compromisos internacionales y fortalecer su cooperación en asuntos laborales. Las partes del Acuerdo reconocen que la prosperidad mutua depende de promover la competencia fundada en la innovación y en niveles de productividad y calidad crecientes, buscando complementar las oportunidades económicas a través del desarrollo de los recursos humanos, la cooperación obrero-patronal y la capacitación continua que caracteriza una economía de alta productividad.

Los objetivos generales del ACLAN³ (cuadro 1) están referidos fundamentalmente a la mejora de los niveles de vida en cada país; a la promoción, al máximo, de los principios laborales que las propias partes han convenido en concertar; a estimular la cooperación y a alentar el intercambio de información y la publicación de la misma, acciones que permitirán la recíproca y favorable comprensión de las leyes e instituciones que rigen en materia de trabajo en cada país; pero, sobre todo, a conseguir la realización de actividades de cooperación relativas al trabajo en términos de beneficio mutuo. Destacan entre los objetivos los relativos a la promoción de la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral vigente en cada país, así como la transparencia en la administración pública del trabajo.

² Cfr. *Preámbulo del ACLAN*, Dallas, Texas, Secretariado de la Comisión para la Cooperación

³ Cfr. Artículo 3o. del ACLAN.

El Acuerdo pone especial énfasis en asegurar el cumplimiento interno por parte de cada país de sus leyes de trabajo. El ACLAN se basó en el principio de la “aplicación nacional de la ley nacional” y no en un conjunto de normas sociales comunes para los tres países. Tanto es así que el artículo 1o. del Acuerdo reconoce el “derecho de cada parte a establecer sus propias normas nacionales de trabajo”.

III. EL ACLAN Y LA OIT

En razón de que actualmente en el ámbito internacional los países de América del Norte están involucrados con las dos instancias internacionales relativas al trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión para la Cooperación Laboral (CLC) del Acuerdo para la Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), resulta oportuno plantear sus principales diferencias (cuadro 2).

a) La OIT desarrolla parámetros internacionales en materia laboral y promueve su establecimiento en las leyes domésticas de los países partes, los cuales pueden adherirse y ratificar dichas normas libremente o no hacerlo. El ACLAN no duplica ninguna de estas situaciones, puesto que no crea “normas comunes” y no monitorea como la OIT el cumplimiento de los mismos, puesto que los países han “convenido” en un conjunto de principios laborales cuya promoción de aplicación es del interés de los tres países.

b) El ACLAN se construye sobre los cimientos de la OIT, puesto que, en la mayoría de los casos, al establecer los principios laborales refleja los principios de la OIT, los cuales de hecho se observan aun cuando el país no haya ratificado las convenciones al respecto. El ACLAN crea un régimen disciplinario, como ya vimos, para promover el cumplimiento de las leyes domésticas, esta situación podría ser la pieza perdida en el rompecabezas del efectivo valor de la ley nacional dentro del orden internacional.

c) La OIT establece un tipo de organización “vertical” donde las cuentas se rinden de abajo hacia arriba entre los países miembros y en su carácter de organismo internacional; el ACLAN establece una relación “horizontal” entre sus socios, y cuenta con el Secretariado, como organismo internacional, que funge sólo como un apoyo administrativo y facilitador de las relaciones entre los gobiernos de las partes, las cuales

además se establecen a través de las oficinas nacionales administrativas que cada país ha establecido (cuadro 3).

d) Finalmente, la OIT en su conjunto promueve en todo el mundo un *corpus* de leyes domésticas de alta calidad basadas en los parámetros internacionales, y que el ACLAN contribuye a la promoción de la efectiva aplicación de dicho *corpus* de leyes domésticas.

IV. LAS OBLIGACIONES DE LAS PARTES DEL ACLAN

Con los elementos anteriores, pasemos a examinar las obligaciones que se impusieron las partes en el ACLAN,⁴ que se basan en el compromiso general de ratificar el pleno respeto a la Constitución de cada país, así como en el reconocimiento del derecho de cada parte a establecer internamente, y con vigencia en cada país sus propias leyes o normas laborales y, desde luego, su propio derecho para adoptar o modificar dichas leyes o reglamentos, siempre y cuando las partes garanticen que las mismas prevengan altas normas laborales congruentes con centros de trabajo de calidad y productividad. Desde luego, las partes ratificaron su deseo de esforzarse por mejorar dichas normas laborales en el contexto planteado y establecieron los once principios laborales que propiciarían y desarrollarían las partes con el Acuerdo.

Toca enseguida analizar los compromisos y obligaciones que asumieron las partes del ACLAN. La primera obligación (artículo 3o.) se refiere a las medidas gubernamentales para la aplicación efectiva de la legislación laboral. Las partes promoverán la observancia de su legislación laboral y su aplicación efectiva a través de medidas gubernamentales adecuadas tales como: el nombramiento y capacitación de inspectores del trabajo y la investigación de presuntas violaciones mediante visitas *in situ*; la obtención de promesa de cumplimiento voluntario; el requerimiento de registros e informes.

También se considera el aliento al establecimiento de comisiones obrero-patronales para el tratamiento de la reglamentación laboral en los centros de trabajo; la promoción, previsión y revisión y estímulo del uso de los servicios de mediación, conciliación y arbitraje; el inicio oportuno

⁴ Las obligaciones de las partes están establecidas en los artículos 2o., 3o., 4o., 5o., 6o. y 7o.

de procedimientos sancionadores o soluciones adecuadas en el caso de violaciones a su propia legislación laboral; la garantía del derecho de audiencia de conformidad a cada legislación a cualquier solicitud de los patronos, los trabajadores o sus representantes, así como de parte interesada, en el caso de la investigación de cualquier presunta violación a la legislación laboral en cada país.

La segunda obligación de las partes se refiere al acceso de los particulares a los procedimientos legales (artículo 4o.) en el entendido de que las personas con interés jurídico reconocido conforme a la legislación de cada país tendrán el derecho de acceso a los tribunales administrativos o judiciales del trabajo para la aplicación de la legislación laboral de cada parte. Asimismo, las partes se obligaron a que su legislación garantice, según lo establezcan las leyes de cada país de la manera en que proceda, que las personas señaladas anteriormente tengan acceso a los procedimientos mediante los cuales se puedan hacer efectivos los derechos laborales establecidos, incluyendo los relativos a seguridad e higiene; condiciones de trabajo; relaciones obrero-patronales; trabajadores migratorios, y derechos establecidos en los convenios colectivos.

Las garantías procesales constituyen la tercera obligación (artículo 5o.) de las partes, en cuanto que éstas garantizan que los procedimientos administrativos, judiciales, no judiciales y laborales para la aplicación de la legislación laboral sean justos, equitativos y transparentes, de tal manera que los mismos cumplan con el debido proceso legal; garantía de audiencia; publicidad de las audiencias, salvo que la ley prevea otra cosa; desarrollo de la audiencia y garantía de prueba; simplificación de procedimientos, gratuidad y desarrollo expedito de los mismos; notificación de las resoluciones y obtención de copias certificadas; derecho de revisión en los términos que prevean las leyes por autoridad diferente a la que resolvió, así como recursos que prevean o dispongan órdenes, acuerdos de cumplimiento, multas, sanciones, encarcelamiento, medidas precautorias o clausuras de emergencia; asimismo, las partes se obligan a establecer y mantener oficinas para la defensa del trabajo.

Las medidas anteriormente señaladas deben entenderse en el contexto del Acuerdo, y en el sentido de no obligar o impedir a una parte a establecer un sistema judicial para la aplicación de su legislación laboral distinto de aquél por medio del cual se aplican las leyes en general en cada país.

La publicación es la cuarta de las obligaciones (artículo 6o.) contraídas por las partes en el ACLAN, y se refiere al aseguramiento que las mismas deberán hacer para que sus leyes, reglamentos, procedimientos y resoluciones administrativas de aplicación general referentes a cualquier asunto comprendido en términos del propio ACLAN sea publicado y puesto a disposición de los interesados de manera oportuna. En el caso de que así lo disponga la legislación de cada parte, los gobiernos publicarán previamente cualquier medida laboral que pretendan adoptar y recibirá oportunamente de todas las personas observaciones al respecto.

Finalmente, la sexta obligación (artículo 7o.) se refiere a que cada una de las partes promoverá el conocimiento público de su legislación laboral, en particular, garantizando la disponibilidad pública de la misma, así como los procedimientos para su aplicación y cumplimiento y promoviendo la educación de la población respecto de dicha legislación.

V. LA SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS, LAS REVISIONES Y LAS CONSULTAS

El ACLAN establece varios niveles de tratamiento para los asuntos laborales relativos a los once principios laborales⁵ convenidos en el mismo. El objetivo de las revisiones de las oficinas nacionales administrativas (OAN) de una de las partes son los asuntos laborales, es decir, los comprendidos en los once principios laborales convenidos, que surjan en el territorio de otra de las partes, así como el cumplimiento de las obligaciones asumidas por las mismas y anteriormente descritas (cuadro 4).

El propósito de las consultas realizadas a las OAN de una de las partes se refiere a la legislación laboral de las otras partes, a la administración de dichas leyes o a las condiciones de los mercados de trabajo en su territorio. Individuos, sindicatos, patrones, organizaciones no gubernamentales o cualquier otra persona podrán presentar “comunicaciones públicas” solicitando la revisión de un asunto de legislación laboral surgidos en territorio de otra parte ante la OAN de su país. Cada OAN revisará tales asuntos, según proceda, de acuerdo con los procedimientos que el país haya establecido. Actualmente estas oficinas han establecido sus propios reglamentos, por ejemplo, la OAN de México expidió en 1995 el

⁵ *Cfr.* El anexo I del ACLAN.

reglamento de la Oficina Administrativa Nacional de México sobre las Comunicaciones Públicas a que se refiere el artículo 16 del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.⁶

La consulta puede producirse a nivel de órganos de operación del ACLAC o a nivel ministerial y están orientadas a lograr la solución de problemas surgidos en torno a la aplicación de la legislación laboral en alguno de los Estados parte mediante la cooperación, la consulta y el consenso de las tres partes (artículo 20 del ACLAN —cuadro 5—).

Cuando un asunto no se resuelve por la vía de la consulta ministerial cualquiera de las partes consultantes podrá solicitar el establecimiento de un Comité Evaluador de Expertos⁷ que desarrollan su encargo por medio de la cooperación y la consulta, sus miembros son designados por el Consejo de Ministros, el presidente se selecciona de una lista de expertos elaboradas en consulta con la OIT, los demás por una lista sugerida por las partes y conservada por el Secretariado Laboral.

En el nivel de evaluación, si un asunto, referido a los patrones sobre prácticas de cada una de las partes en la aplicación de sus normas técnicas laborales que en general se refieren a los once principios laborales, así como a las pautas de conducta de cada una de las partes en la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, no se ha resuelto después de las consultas ministeriales, cualquiera de las partes consultantes podrá solicitar por escrito el establecimiento de un Comité Evaluador de Expertos (CEE), el cual tiene las siguientes características: *es independiente, no es litigioso en su análisis y procedimiento y puede hacer recomendaciones.*

La parte solicitante, es decir, uno de los países del ACLAN, entregará la solicitud a las otras partes y al Secretariado Laboral, de tal manera que es el país parte el que puede iniciar el establecimiento de un CEE después de una consulta ministerial. El CEE lleva a cabo análisis y recomendaciones independientes y no controversiales, relativas a la aplicación de la legislación laboral en los tres países.

⁶ El Reglamento de la OAN de México está publicado en el *Diario Oficial de la Federación* del 28 de abril de 1995; el de Estados Unidos, en *Procedural Guidelines* está inscrito en el Federal Register y el de Canadá se llama *Canadian NAO Guidelines for Public Communications under Articles 16.3 y 21 of The NAALC, Lignes Directrices du Bureau Administratif National du Canada.*

⁷ Las reglas de los CEE se formalizaron. Las reglas de procedimiento de estos CEE fueron aprobadas en la reunión del consejo de ministros que tuvo lugar en Washington, D. C., el 18 de septiembre de 1997.

En el caso de que una parte haya solicitado al Consejo Ministerial convocar a un CEE, el consejo a petición escrita de cualquier otra parte seleccionará un experto independiente para que determine si el asunto está relacionado con el comercio o bien si está amparado en leyes laborales mutuamente reconocidas, lo cual significa que si el experto resuelve que estos extremos no se cumplen no será procedente convocar un CEE.⁸

Los CEE no tienen competencia para tratar los asuntos relativos a la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga, y además el asunto que se les someta deberá estar relacionado con el comercio o encontrarse protegido por leyes laborales mutuamente reconocidas. El CEE presenta un proyecto de informe que contendrá una evaluación comparativa y sus conclusiones si las hubiera, sobre este proyecto las partes pueden presentar opiniones, realizado lo anterior salvo que el Consejo de Ministros decida otra cosa los CEE rendirán su informe final.

Después de la presentación al Consejo Ministerial del informe final de un CEE relativo a la aplicación de las normas técnicas laborales de una parte en materia de *seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salarios mínimos*, cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito consultas con cualquier otra respecto a la pauta persistente de omisiones de esa otra parte en la aplicación efectiva de dichas normas en el asunto general tratado en el informe, y las partes harán todo lo posible por alcanzar una solución satisfactoria mutua del asunto a través de dichas consultas.

La materia de las controversias lo constituye una pauta persistente de conducta, lo cual significa según el propio acuerdo una pauta de conducta sostenida o recurrente respecto a un curso de acción o de omisiones posterior a la fecha de entrada en vigor del Acuerdo y que no conste de solamente un caso o ejemplo, *relativo a la aplicación efectiva de normas técnicas laborales en seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salarios mínimos*, que desde luego esté relacionado con el comercio y amparados por legislación laboral mutuamente reconocida.⁹

Si las partes consultantes no logran resolver el asunto en términos de las consultas a la otra parte dentro de los sesenta días después de entregadas las consultas o en el plazo que se fijen, podrán solicitar una reunión extraordinaria del Consejo Ministerial que, reunido en un lapso oportu-

⁸ Véase artículo 23 y anexo 23 del ACLAN.

⁹ *Cfr.* Artículos 29 al 38 del ACLAN.

no, podrá convocar a asesores técnicos o crear grupos de expertos, recurrir a la conciliación y a los buenos oficios o bien a la mediación, o a *formular recomendaciones* para ayudar a las partes a alcanzar una solución mutuamente satisfactoria. Las recomendaciones podrán hacerse públicas si así lo decide el Consejo mediante el voto de las dos terceras partes de sus miembros.

Si el asunto no se resuelve en un plazo posterior a los sesenta días después de la reunión del consejo a solicitud escrita de parte, éste resolverá convocar un panel arbitral para examinar la presunta pauta persistente en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo, siempre y cuando esté relacionada con el comercio *o se encuentre amparada por leyes laborales reconocidas mutuamente*. No se ha presentado ningún caso que haya ameritado el panel arbitral hasta la fecha.

Con motivo de la presentación de diversas comunicaciones públicas y a partir de 1999, las partes decidieron crear un *Grupo de Trabajo de Expertos Gubernamentales en Seguridad, Salud y Medio Ambiente Laboral*, que se integro en julio del año 2000.

Como se podrá advertir la solución a las controversias del ACLAN relativas a la violación a los once principios laborales establecido por las partes, admite los siguientes niveles: revisión de la OAN e informe; consulta ministerial opcional; evaluación del CEE, revisión del informe del CEE por parte del Consejo Ministerial; consultas ministeriales, panel arbitral y, finalmente, contribución monetaria o suspensión de los beneficios del TLC (cuadro 6).

VI. LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Cuando un panel determina que ha habido una pauta persistente de omisiones de la parte demandada en la aplicación efectiva de sus normas técnicas de trabajo, las partes podrán acordar un plan de acción mutuamente satisfactorio que por lo regular se ajusta a las recomendaciones del panel así como a sus propias determinaciones.

Si se presenta la hipótesis de que las partes no lleguen a un plan de acción o bien si la parte no está cumpliendo plenamente con el plan de acción, podrá solicitarse que se reúna de nuevo el panel correspondiente, que determinara si el plan de acción es el suficiente para corregir la pauta persistente y, en este caso, podrá imponer una contribución monetaria al

país de veinte millones de dólares¹⁰ y de conformidad a las reglas del Acuerdo. Dicha contribución se utilizará para el mejoramiento de la aplicación de la legislación laboral de la parte demandada.¹¹

Cuando una parte no haya pagado la contribución monetaria dentro de los ciento ochenta días posteriores a que el panel se lo haya impuesto, la parte o partes reclamantes podrán suspender respecto a la parte demandada beneficios derivados del TLCAM por un monto no mayor al necesario y podrá cobrar la contribución monetaria. En el caso de que el panel compruebe que se está cumpliendo con el plan de acción o se pagó la contribución monetaria, se dará por terminada la suspensión de beneficios¹² (cuadro 7).

VII. LOS CASOS

En esta apartado se realizará la descripción de los casos y las comunicaciones públicas presentadas ante la OAN correspondiente, se señalarán los peticionarios, los motivos y procedimientos de su atención y desahogo. El autor ha denominado los casos en razón de la situación, entidad o empresa que les ha dado origen.

CASOS HONEYWELL Y GENERAL ELECTRIC, comunicaciones números 94001 y 94002, presentadas ante la OAN de Estados Unidos.

Peticionarios y motivos. Las dos primeras comunicaciones fueron presentadas: la primera por la International Brotherhood of Teamsters, AFL-CIO que representó a trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro Conexos y Similares, STIMAHCS, sindicato afiliado al Frente Auténtico del Trabajo, FAT, y la segunda, por la United Electrical Workers que involucraba a trabajadores del FAT por asuntos generados en las empresas General Electric y por Honeywell (maquiladoras de controles electrónicos y motores eléctricos) ante la OAN de Estados Unidos. En ellas se adujo que en las subsidiarias mexicanas de estas empresas en Ciudad Juárez, Chihuahua, se estaba violando el principio de la libertad de asociación y protección al derecho a organizarse.

¹⁰ Véase artículos 39, 40 y 41, y anexo 41 del ACLAN.

¹¹ Anexo 39 del ACLAN. En el caso de Canadá, existe un procedimiento de aplicación y de cobro en el ámbito interno. Véase el anexo 41 A del ACLAN.

¹² *Cfr.* Anexo 41 B.

Procedimientos. La OAN realizó la revisión conjunta de las dos comunicaciones. En un solo procedimiento dictaminó (informe público del 12 de octubre de 1994) que estas quejas no reunían los requisitos para ser materia de consultas ministeriales, acordes con el ACLAN. La OAN acordó con México y Canadá la realización de una serie de actividades de cooperación trinacionales relativas a la libertad de asociación y la protección del derecho de los trabajadores a organizarse: en marzo y septiembre de 1995, en Washington, D. C., se organizaron talleres de gobierno a gobierno (los expertos de las autoridades de los tres países discutieron temas de organización y representación sindical, protecciones en contra de la violación del derecho a la sindicalización, garantías procesales).

En marzo de 1996, se convocó la Conferencia Trinacional sobre las Relaciones Laborales en el Siglo XXI, en Montreal, Canadá (patrones, trabajadores, académicos y autoridades laborales).

CASO SONY, comunicación pública número 94003 presentada ante la OAN de Estados Unidos

Peticionarios y motivos. El 13 de octubre de 1994 se presentó la comunicación pública 94003 ante la OAN de Estados Unidos por la Internacional Labor Rights Fund, la Asociación Nacional de Abogados Democráticos y la Coalition for Justice in the Maquiladoras and the American Friends Service Committee, aduciendo violaciones al principio de la libertad de asociación y protección del derecho de organizarse de un sindicato disidente y la negativa de registro de este, en la empresa Electro-Magnéticos de México (SONY), productora de videocasetes y cintas magnéticas, localizada en Nuevo Laredo, Tamaulipas.

Procedimientos. Una vez que el caso fue revisado por la OAN de Estados Unidos, ésta emitió su informe público el 11 de abril de 1995 recomendando la realización de consultas ministeriales. *Este caso dio margen a la primera consulta ministerial*, que es un mecanismo flexible a través del cual las partes del Acuerdo pueden comprometerse desde un punto de vista cooperativo y al más alto nivel (los secretarios del Trabajo) para desarrollar diversas actividades en torno a un asunto laboral determinado (artículo 22 del ACLAN).

En este caso, la consulta fue solicitada por Estados Unidos, y se integró con la realización de una serie de tres seminarios sobre el registro y certificación de los sindicatos en México, Canadá y Estados Unidos, la

realización de un estudio interno en la OAN de México elaborado por expertos independientes y una serie de reuniones entre las autoridades mexicanas de la materia y las partes del caso en estudio.

CASO SPRINT, comunicación pública núm. 9501 presentada ante la OAN de México.

La comunicación 9501, presentada ante la OAN de México el día 9 de febrero de 1995, fue presentada por el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) aduciendo violaciones a la libertad de asociación y protección del derecho de organizarse en la empresa “La Conexión Familiar” (*Sprint*), ubicada en San Francisco, California. La OAN de México recomendó la realización de consultas ministeriales, los secretarios del Trabajo de México y Estados Unidos llegaron conjuntamente con el ministro del Trabajo canadiense al siguiente acuerdo: la realización de un foro público, por parte del Departamento del Trabajo de Estados Unidos, en la ciudad de San Francisco, California, sobre los efectos mencionados, y la realización de un estudio por parte del Secretariado de la Comisión para la Cooperación Laboral, para analizar los efectos del cierre repentino de empresas sobre la aplicación del principio de la libertad de asociación y el derecho a organizarse de los trabajadores, abarcando desde luego los tres países. Estas actividades constituyeron la segunda consulta ministerial del ACLAN.

CASO PESCA, comunicación pública número 9601 presentada ante la OAN de Estados Unidos.

La quinta comunicación pública fue realizada el 13 de junio de 1996 ante la OAN de Estados Unidos, y se refiere al registro sindical y a los derechos de representación en el contexto de la fusión de Secretarías del Gobierno Federal de México (pesca, medio ambiente y recursos naturales) en una sola. El sindicato que representaba a los antiguos empleados de la Secretaría de Pesca (Sindicato Único de Trabajadores de la Secretaría de Pesca) perdió el derecho a representar a los trabajadores. La comunicación fue presentada por Human Rights Watch/America, Internacional Labor Rights Fund y la Asociación Nacional de Abogados Democráticos.

Se plantearon cuestiones relativas a la afiliación a una central de trabajadores única, y a los conflictos de interés, toda vez que los mismos trabajadores son representantes y adoptan decisiones en litigios ante otros sindicatos.

Procedimientos. Se ha realizado una audiencia pública en Estados Unidos, y México ha prestado toda la intervención y estudios necesarios. Después del recuento convocado por el Tribunal, el sindicato único no demostró tener mayoría; sin embargo, subsiste como organización sindical ante el Sindicato de la Semarnap que tiene la titularidad de las condiciones generales de trabajo. El 4 de diciembre de 1997 y como parte de las actividades de cooperación se realizó en Baltimore, Estados Unidos, un Seminario sobre Sistemas Constitucionales y Tratados Internacionales en Estados Unidos, México y Canadá, relacionando su temática con el caso que se ha narrado.

CASO MAXI-SWITCH, comunicación pública número 9602 presentada ante la OAN de Estados Unidos.

Peticionarios, motivos y procedimiento. La sexta comunicación pública fue planteada ante la OAN de Estados Unidos, en el llamado caso Maxi-Switch. La misma fue realizada por Communication Workers of América (AFL-CIO) de Estados Unidos, Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana y la Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios FESEBES de México. En la misma se consideran violaciones a la libertad de organización en una tentativa por constituir un sindicato de los llamados “independientes” en un establecimiento de Maxi-Switch, en Cananea, Sonora, México, que es una empresa fabricante de teclados de computadora (Silitek Corporation de Taipei-Taiwan). Se planteó una audiencia pública en la ciudad de Tucson, Arizona, Estados Unidos, en el mes de abril de 1997, que se suspendió a última hora en vista de que se retiró la queja, porque le fue concedido el registro al sindicato interesado.

CASO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO DE LAS MUJERES EMBARAZADAS EN EL SECTOR DE LAS MAQUILADORAS EN MÉXICO, comunicación pública número 9701 planteada ante la OAN de Estados Unidos.

Peticionarios, motivos y procedimientos. El séptimo caso de comunicación pública fue planteado en mayo de 1997 por Human Rights Watch, International Labor Rights Fund de Estados Unidos y la Asociación de Abogados Democráticos, y se refería a la discriminación de la trabajadora embarazada en la industria maquiladora de México, así como la discriminación contra la mujer solicitante de empleo en la misma industria.

La OAN de Estados Unidos aceptó en julio de 1997 revisar la comunicación en cuanto a la efectiva aplicación de la legislación del trabajo y sobre las diversas vías de acceso y derechos ante los tribunales de los trabajadores que estimaban haber sido sujetos de discriminación. Asimismo, resolvió que la revisión tendría lugar dentro de los ciento veinte a ciento ochenta días siguientes a la aceptación y que emitiría un informe al respecto.

El 14 de octubre de 1997, la OAN envió a las partes un aviso sobre la realización de una audiencia pública que se llevó a cabo el 19 de noviembre en la ciudad de Brownsville, Texas, y en la que se escucharon los testimonios de los peticionarios y de cinco mujeres trabajadoras y ex trabajadoras de maquiladoras que narraron diversos hechos personales relacionados con la comunicación pública. La OAN de Estados Unidos pondrá a disposición pública la transcripción del evento en cuestión.

CASO HAN YOUNG, Libertad de asociación en una empresa maquiladora en Tijuana, México, comunicación pública número 9702 planteada ante la OAN de Estados Unidos

Peticionarios, motivos y procedimientos. Los peticionarios son el Support Committee for Maquiladoras Workers (SCMW), el International Labor Rights Fund de Estados Unidos, la Asociación Nacional de Abogados Democráticos y el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares (STIMAHCS) de México.

Esta comunicación pública se refiere a la libertad de asociación entre los trabajadores de una planta ensambladora de chasis y plataformas de tráilers subsidiaria de la compañía Hyundai Precision America de Estados Unidos que a su vez corresponde a la matriz de Hyundai Corp. de Corea.

La OAN de Estados Unidos aceptó el 17 de noviembre la comunicación que le fue presentada el 30 de octubre de 1997. Dicha oficina, de conformidad a sus lineamientos procedimentales, dispone de sesenta días para decidir si acepta la comunicación y, en consecuencia, la revisión del caso.

CASO ITAPSA I, Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse, derecho a la negociación colectiva, prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales, indemnización por riesgos del trabajo, en una empresa maquiladora vecina a la ciudad de México D.F., comunicación pública número 9703, planteada ante la OAN de EUA.

Peticionarios, motivos y procedimientos. Los peticionarios fueron United Steelworkers of America, AFL-CIO-CLC, United Electrical Radio and Machine Workers of América, internacional Brotherhood of Teamsters. Esta comunicación se refiere a la libertad de asociación y protección del derecho a organizarse, a la negociación colectiva, la prevención de lesiones y enfermedades del trabajo y a las indemnizaciones en casos de lesiones o enfermedades de trabajo.

La OAN de EUA celebró sobre el Caso una Audiencia Pública en Washington, D. C. en Julio de 1998. La OAN de México organizó un Seminario sobre la Libertad Sindical que tuvo lugar en Tijuana, México en Junio de 2000, así como la OAN integró un grupo de Trabajo de Expertos Gubernamentales en Seguridad, Salud y medio Ambientes Laboral en junio de 2002 y en marzo de 2003 se llevó a cabo un Seminario sobre Tribunales Laborales en marzo de 2003.

CASO SOLEC INTERNACIONAL INC., por violación permanente a condiciones de trabajo en materia de seguridad y salarios y tiempo extra, en la empresa vecinda en Carson, California, comunicación pública presentada ante la OAN de México con el número 9801.

Peticionarios, motivos y procedimientos. Los peticionarios fueron El Sindicato Internacional de de Trabajadores de la Industria de la Industria Petrolera, Química y Atómica sección 1-675 (Atomic Workers Internacional, Local 1-675) el Sindicato de Trabajadores de Industria y Comercio 6 de octubre y la Unión de defensa Laboral Comunitaria, Comité de Apoyo para los Trabajadores de las maquiladoras (Support Committee for Maquiladora Workers), se refiere a violaciones relativas al derecho de organizarse, a la negociación colectiva, a las condiciones mínimas de trabajo a los riesgos laborales enfermedades y lesiones y a las indemnizaciones en materia de salud en el trabajo y accidentes y enfermedades ocupacionales.

Se desarrollaron sesiones intergubernamentales en EUA y en México en mayo de 2001, así como se organizó un Foro Público para abordar el tema de los trabajadores agrícolas migratorios en agosto de 2001. En junio de 2002 se llevó a cabo una reunión sobre derechos laborales de trabajadores migratorios y el secretariado laboral del ACLA preparó la Guía sobre leyes y procedimientos que protegen a los Trabajadores migratorios, se han proyectado celebrar audiencias públicas en los EUA que aún no se concretan.

CASO WASHINGTON APPLES por violación a los derechos de organización, derecho a la negociación colectiva, condiciones mínimas de trabajo y prevención de lesiones y enfermedades del trabajo, así como indemnizaciones por trabajos de riesgo, protección a los trabajadores migratorios y eliminación de la discriminación en el empleo en empresas manzaneras del estado de Washington presentado ante la OAN de México tiene el número 9802.

Peticionarios, y procedimientos. Los peticionarios fueron el Frente Auténtico del Trabajo (FAT), la Unión nacional de Trabajadores UNTA), el Frente Democrático Campesino y el STMAHCS. Sindicato de Trabajadores de la Industria metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares. Se llevaron a cabo sesiones intergubernamentales en EUA y México en mayo de 2001, un Foro Público sobre Trabajadores Agrícolas Migratorios y hubo una Reunión sobre Derechos Laborales de los Trabajadores Migratorios en junio de 20002. Se tienen planteadas Audiencias Públicas en EUA que no se han concretado y el Secretariado Laboral del ACLAN, preparó una Guía sobre Leyes y Procedimientos que Protegen a los Trabajadores Migratorios.

CASO AVÍCOLA DE COSTER con motivo de los derechos de protección a trabajadores migratorios, condiciones mínimas de trabajo, eliminación de la discriminación en el trabajo, prevención de enfermedades y riesgos del trabajo e indemnización de lesiones o enfermedades laborales, fue presenta por la Confederación de Trabajadores de México (CTM) ante la OAN de México lleva el número MEX9803.

Peticionarios y procedimientos. La Confederación de Trabajadores de México presentó esta comunicación pública fundamentalmente por motivos de protección laboral a trabajadores migratorios y por discriminación en el empleo, se acordaron sesiones intergubernamentales que tuvieron lugar en EUA y México en mayo de 2201 y un Foro sobre Trabajadores Agrícolas Migratorios, y se preparó por el secretariado laboral del ACLAN una Guía sobre Leyes y Procedimientos que Protegen a los Trabajadores Migratorios. Se han proyectado diversas audiencias públicas en los EUA que no se han concretado.

CASOS INS MEMORANDUM I, INS-MEMORANDUM II por violación a condiciones mínimas de trabajo fue presentado por Yale School, Worker's Righths Project, American Civil Liberties Union Foundation,

Immigrants' Rights Project fue presentado ante las OAN de México y de Canadá lleva los números MEX 9804 CAN 98-2.

Motivos y procedimientos. Se trata de un asunto relativo a un memorando de Acuerdo entre el servicio de Inmigración y Naturalización (INS) y El Departamento del Trabajo de los EUA que desalentaba a los trabajadores migratorios a informar de violaciones a la legislación de EUA en materia de condiciones mínimas de trabajo y ordenaba a los inspectores del INS a informar de trabajadores indocumentados, se integró un Grupo de Trabajo de Expertos Gubernamentales en Seguridad Salud y Medio Ambiente Laboral en julio de 2002, hubo intercambio de información sobre la organización sindical entre los gobiernos de EUA y México y los EUA prepararon material informativo sobre los derechos de los trabajadores migratorios el cual se informó que fue distribuido sin poderse constatar la entrega. Se redactó un nuevo memorando no satisfactorio para México, sin embargo, Canadá lo aceptó y cerró el caso.

CASO ITAPSA II por violaciones a la libertad de asociación y protección al derecho de organizarse, prevención e indemnización de lesiones, accidentes y enfermedades ocupacionales fue presentada por United Steelworkers of America(Oficina de Canadá), el Congreso del Trabajo de Canadá , AFL-CIO y más de 30 organizaciones sindicales. Esta Comunicación Pública fue presentada ante la OAN de Canadá y lleva el número CAN 98-1.

Motivos y procedimientos. Las violaciones a la libertad de asociación y sindicalización, la prevención e indemnización de las lesiones, accidentes y enfermedades del trabajo constituyeron los motivos de esta comunicación pública. Canadá celebró audiencias públicas Canadá participó en el grupo de expertos que se constituyo para examinar estos asuntos y finalmente los asuntos de la comunicación pública se resolvieron conforme a las leyes mexicanas.

CASO HUELGA DE LA ASOCIACIÓN DE SOBRECARGOS DE MÉXICO-AEROMÉXICO por una supuesta intervención del Poder Ejecutivo del presidente de México que violó el derecho de huelga de dicho sindicato fue presentado por la Association of Flight Attendants, AFL-CIO ante la OAN de EUA, la cual no aceptó la comunicación y decidió solamente revisarla. La comunicación pública llevó el número EUA9801.

CASO FLORIDA TOMATO EXCHANGE esta comunicación pública presentada ante la OAN de EUA por la Florida Tomato Exchange asociación de cooperativas agrícolas, denunciaba prácticas ilegales relativas al trabajo de menores en granjas agrícolas de México. Ante la Solicitud de la OAN de EJUA de aportar más información y toda vez que el peticionario no la presentó, la OAN decidió cerrar el expediente el cual llevo el número EUA 9802.

CASO MCDONALD'S ST.HUBERT fue presentada por la Internacional Brotherhood of teamsters Canadá, la Federación del Trabajo de Québec, Teamsters, sección 973, Montreal y el Labor Rights Fund por violaciones a la libertad de organización y sindicalización, especialmente cierre de empresas por motivos de constitución sindical. La comunicación pública lleva el número EUA 9803 terminó por solicitud expresa de los peticionarios.

CASO CARTEROS DE RUTAS RURALES-CORPORACIÓN POSTAL DE CANADÁ fueron los peticionarios la Organization of Rural Route Mail Carriers y diversas organizaciones laborales de México, EUA y Canadá, fue presentada ante la OAN de EUA y lleva el número EUA9804 su objetivo era la violación a la libertad de organización y sindicalización que les era negada a los carteros de rutas rurales. Esta comunicación pública no fue aceptada para revisión por la OAN de EUA en razón de que la misma no cuestionaba la aplicación de la ley laboral y no constituía una falta en el cumplimiento de las obligaciones del ACLAN.

CASO JUNTA NACIONAL DE RELACIONES LABORALES DE LOS EUA los peticionarios fueron la Asociación de políticas laboras (LPA Inc. De EUA y EFCO Corporation la Comunicación Pública fue presentada ante la OAN de Canadá y se denunció la violación a la libertad de asociación, y la protección del derecho a organizarse e interferencia de los patrones en posprogramas de participación de los trabajadores en las actividades de asociación. La comunicación lleva el número CAN 99-1 y la OAN de Canadá decidió no aceptar para la revisión la denuncia toda vez que la información proporcionada por la OAN de EUA no ponía de manifiesto ninguna violación a los principios del ACLAN.

CASO ASOCIACIÓN SINDICAL DE SOBRECARGOS DE AVIACIÓN (ASSA)-TAESA la comunicación pública fue presentada ante la OAN de los EUA y lleva el número EUA 9901 , los peticionarios fueron la Association of Flight Attendants Afl-cio y la asociación sindical de sobrecargos de Aviación (ASSA) y se refirió a violaciones de la libertad de asociación y protección del derecho a organizarse, el derecho a la negociación colectiva ,las condiciones mínimas de trabajo, la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales y la indemnización en caso de riesgos de trabajo y enfermedades ocupacionales ocasionadas por intransigencia de autoridades laborales mexicanas y parcialidad de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de México en acciones ocurridas con motivo del emplazamiento y entallamiento de una huelga por ASSA.

Procedimientos. Los EUA celebraron una audiencia pública en Washington en Enero de 2000, el asunto se planteó en julio de 2002 al grupo de expertos gubernamentales en seguridad salud y medio ambiente laboral (CEE) creado de manera permanente, se produjo intercambio de información en el Seminario sobre Juntas de Trabajo de América del Norte de marzo de 2003 y los EUA se comprometieron a prepara material de información y divulgación impreso y filmado para ser distribuido en áreas de concentración de trabajadores inmigrantes en EUA. Se planteó la necesidad de establecer un modelo de cooperación laboral cuya confección aún esta pendiente.

CASO AUTO TRIM y CUSTOM-BREED MEXICANA DE TAMAULIPAS, Mexico, la comunicación pública fue presentada ante la OAN de EUA lleva el número EUA 2000-1 y los peticionarios fueron Internacional Union of United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement of Workers of America, United Electrical Radio and Machine Workers of America, Coalition for Justice in the maquiladoras, St. Mary's University School of law y 22 organizaciones no gubernamentales. La denuncia se refiere a violaciones en materia de prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales, condiciones riesgosas de trabajo y indemnización en caso de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales.

Procedimiento. El asunto se sometió al grupo permanente de expertos gubernamentales en seguridad, salud y medio ambiente laboral en julio de 2002. Se pacto intercambio de información sobre tribunales laborales

en América el Norte en el Seminario sobre Tribunales laborales de marzo de 2003. Los EUA se comprometieron a producir material gráfico y de video sobre los temas y a repartirlo en los lugares de mayor concentración de trabajadores inmigrantes en los EUA, y se planteó la elaboración de un Modelo de Cooperación Laboral México-EUA que aún está pendiente.

CASO ESTADO DE NUEVA YORK, la comunicación pública fue presentada ante la OAN de México, lleva el número MEX 2001-1 sus peticionarios fueron Chinese Staff and Worker's association, Nacional Mobilization Against Sweatshops, Asociación Tepeyac de New Cork, Workers' Awaaz y se refiere a violaciones sobre la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales e indemnización en caso de lesiones de trabajo y enfermedades ocupacionales, protección a trabajadores migratorios por violación a la legislación de autoridades laborales de Nueva York.

Procedimiento.-Las acciones de procedimiento están por determinarse toda vez que los países han iniciado consultas ministeriales en materia de cooperación entre las diversas organizaciones de trabajadores de las distintas ramas en el estado de Nueva York, se solicita del departamento de trabajo de EUA (DOL) para que determine las medias a adoptar, así como que se asegure que los funcionarios, trabajadores y empleadores conozcan y apliquen correctamente la legislación laboral, y se reitera la necesaria difusión entre trabajadores emigrantes de los derechos laborales y la vías de procedimiento. Se plantean actividades de cooperación entre los EUA y México. La ultima petición es de diciembre de 2003.

CASO DURO BAG MANUFACTURING CORP DE RÍO BRAVO Tamaulipas.

La comunicación pública fue presentada ante la OAN de EUA y lleva el número EUA 2001-1 se refiere a la libertad de asociación y protección del derecho a organizarse y el derechos a la negociación colectiva, se denuncia una violación al procedimiento de elección de representantes sindicales por las autoridades laborales mexicanas, los peticionarios fueron la AFL-CIO, la Paper, Allied Industrial Chemical & Energy Workers International Union.

Procedimiento. En febrero de 2002 la OAN de EUA resolvió no aceptar a revisión la comunicación pública señalando que la misma no contri-

buiría a promover los objetivos del ACLAN y que las leyes laborales mexicanas no establecen la secrecía del voto en las elecciones de representantes sindicales.

CASO MATAMOROS GARMENT S.A. de C.V. en Izucar de matamoros México, la comunicación pública fue presentada ante la OAN de Canadá la que la registro con el número CAN 2003-1 los peticionarios fueron la United Students Against Sweatshops (USAS) y el Centro de Apoyo al Trabajador y la queja consiste en las violaciones a los principios de condiciones mínimas de seguridad y de trabajo, la violación al principio del derecho asociación y el de la libertad de sindicalización y la imparcialidad de los tribunales del trabajo en México.

Procedimiento. La OAN de Canadá aceptó la comunicación pública para revisión el 12 de marzo de 2004 y dará a conocer un informe público en 120 días o 180 días según sea el caso.

CASO MATAMOROS GARMENT S. A. de C.V. II presentado como comunicación pública ante la OAN de EUA por los mismos motivos y peticionarios del caso 24 anterior lleva el número EUA 2003-1.

Procedimiento. El 5 de febrero de 2004 la OAN de EUA aceptó la comunicación pública para revisión y dará a conocer un informe público dentro del plazo de 120 a 180 días.

CASO TRABAJADORES MIGRATORIOS EN CAROLINA DEL NORTE EUA esta comunicación pública lleva el número MEX 2003-1 y fue presentada en febrero de 2003 ante la OAN de México, los peticionarios son la Farmworker Justice Fund de Washington, D. C. y la Central Independiente de Obreros Agrícolas y Campesinos de México, los motivos de violación se refieren a trato injusto de trabajadores emigrantes en Carolina del Norte, EUA, y además explotación por falta de pago de horas extras y no indemnizaciones por enfermedades y accidentes del trabajo.

Procedimiento. La OAN de México aceptó la comunicación pública para su revisión el 15 de septiembre de 2003 y fueron solicitadas consultas inter-ministeriales al respecto en materia de cooperación con los EUA.

VIII. ALGUNAS CONCLUSIONES

Las partes en el ACLAN reconocen que la protección de los derechos básicos de los trabajadores propiciará la adopción de estrategias de productividad competitiva y la consolidación de los principios del trabajo de cada país, y que en el marco legal permitirá una más adecuada inversión para el desarrollo permanente de los recursos humanos, mejores oportunidades de estabilidad y carrera en el empleo, así como el fortalecimiento de las relaciones obrero-patronales que facilite y consolide el diálogo con las organizaciones sindicales y las de los empleadores. Ninguna de estas prevenciones y compromiso han sido alcanzados, puesto que no hay ni remotamente la intención de hacerlo.

No obstante su modestia social, el ACLAN constituye una innovación por las siguientes razones: En el mundo del derecho internacional es la primera vez que un acuerdo internacional sobre el trabajo deriva y se realiza por efectos directos de un tratado de liberalización del intercambio comercial. También por primera vez, el ACLAN establece una comisión permanente que dispone de los mecanismos de los tres países, el secretariado Laboral, las oficinas administrativas nacionales, así como los comités consultivos nacional y gubernamental de cada país y desde luego las actividades de cooperación, y los procedimientos para resolver los conflictos en ciertos casos (revisión, evaluación y arbitraje).¹³

Originalmente el secretariado laboral del ACLAN que fue establecido en Dallas, Texas en 1994, se integró en forma tripartita y relativamente con la proporción de nacionales de las partes que corresponden, esto es cinco de cada nacionalidad. Una tendencia cuyos efectos apenas se advierten propiciados por una alianza EUA-Canadá y en su momento comprometida por México para sacar adelante al candidato a la secretaría ejecutiva del secretariado laboral, rompió seis años de trabajo para llevar al organismo a la ciudad de Washington, en donde está establecido desde el año 2000, y actualmente con un personal muy disminuido, nueve personas, de los cuales dos son mexicanos y la mayoría, es decir el director adjunto de investigaciones y el asesor jurídico principal y otros son norteamericanos.

El Acuerdo, por otra parte, establece un sistema disciplinario o de cumplimiento de ciertas materias a través de sanciones económicas y fi-

¹³ Véase artículos 8o., 17, 21 y ss. del ACLAN.

nancieras a los países que incurran en ellas. Las partes del ACLAN, en un lenguaje gráfico para nuestro análisis, establecieron una barrera a los problemas y las tentaciones que pudieran presentarse en la aplicación de las leyes laborales. En efecto, convinieron los “principios para la aplicación de la legislación laboral” para cuyos efectos dispusieron en que a ninguna disposición del Acuerdo se le diera una interpretación que otorgara derecho a las autoridades de una de las partes a llevar a cabo actividades de aplicación de su legislación laboral en territorio de otra parte.¹⁴

Lo anterior no solamente confirma el criterio básico de la vigencia y respeto de las leyes domésticas, sino también el principio de la aplicación de la ley nacional por autoridad nacional. En otras palabras, el concepto de soberanía se hizo patente como una barrera natural a las vicisitudes de la globalización comercial. En este orden de ideas, el ACLAN es el primer convenio internacional ligado a un tratado de comercio que perfila una innovación en materia de asuntos laborales internacionales, al establecer una disciplina internacional relativa a la observancia y cumplimiento de las leyes laborales domésticas de las partes.

Parecería que el fenómeno de la liberalización del comercio de bienes y servicios, esto es, la regionalización y globalización de la economía se está convirtiendo en un hecho irreversible e ineludible en la planeación de la vida de las naciones de América del Norte. En época de crisis económica, las normas y leyes de la economía tienden a imponerse a las leyes sociales, y en especial sobre las relaciones obrero-patronales. En consecuencia, afectan al derecho del trabajo.

En este marco se tendrá que precisar el concepto de soberanía en relación con un orden de economía internacional que requiere de compromisos permanentes de democratización, mejores condiciones de vida, productividad, cumplimiento de la legislación laboral interna y transparencia en la administración pública del trabajo.

El uso ponderado de los instrumentos de consulta y evaluación del ACLAN, con amplio respeto al cauce de soluciones de situaciones internas que siempre deberán ser de carácter doméstico, permitirá constituir una práctica internacional imparcial y útil a través de la cooperación de los países de América del Norte.

En un sistema internacional convenido sobre la base de la cooperación laboral, ésta debe prevalecer sobre cualquier sistema disciplinario y mu-

¹⁴ *Cfr.* Artículo 42 del ACLAN.

cho menos jerárquico que vulnere la soberanía nacional. Por lo que los países de América del Norte deben continuar reforzando la materia de la cooperación internacional, intercambio de información, solución conciliada de situaciones, apoyo mutuo, siempre sobre los principios de respeto a la legislación interna y a la soberanía de cada nación.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE (versión en español), Dallas, Texas, Secretariado Laboral, Comisión Para la Cooperación Laboral, 1995.
- BUEN, Néstor de, “El Tratado de Libre Comercio de América del Norte”, *Revista Relasur*, núm. 1, Montevideo, Uruguay, 1993.
- BENSUSAN, Graciela (coord.), *Los riesgos de lo inevitable en las relaciones laborales y el TLC*, México, M. A. Porrúa, 1992.
- COMPA, Lance, “The Labor Side Agreement Going Multilateral: The Evolution of U.S. Hemispheric Labor Rights Policy Under GSP and NAFTA”, *Connecticut Journal of International Law*, vol. 10, Spring 1995, núm. 2.
- DAMGARD PEDERSEN, Bodil, “La dimensión laboral en el TLC y la Unión Europea”, *Revista Coyuntura*, septiembre de 1995, México, D. F.
- FRANCO HIJUELOS, Claudia, “Normas laborales en el comercio internacional: el ACLAN”, *Foro Internacional*, vol. XLI, abril-junio, 2001, núm. 2.
- HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, Alfredo, “El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte”, *Revista Mexicana de Política Exterior*, nueva época, 46, primavera de 1995, México.
- LARA SÁENZ, Leoncio, “El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte”, *Lecturas Jurídicas*, época II, t. I, vol. II, marzo de 1997, núm. 2, Facultad de Derecho, Universidad de Chihuahua, Chihuahua, 1997.
- , “Algunos apuntes sobre el Acuerdo para la Cooperación Lateral de América del Norte”, *Liber Ad Honorem* Sergio García Ramírez, t. I, México, UNAM-III, 2000.
- LASTRA LASTRA, José Manuel, “Perspectivas de las relaciones de trabajo frente al TLC: Hacia una nueva cultura Laboral”, *Régimen Jurídico del Tratado de Libre Comercio de América del Norte*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1998.

- MCKENNIREY, John S., *Labor in the Internacional Economy*, Canadá-United States Law Journal, vol. 22, 1996.
- MASCHINO, Dalil, L', "Acoord nord-american de cooperation dans le domain du travail, L'ALENA et la "clause sociale", *Droits du Travail et commerce Internationale textes presentes par Rene Laperriere*, Quebec, Canadá, UQAM, 1996.
- MONTERO, Osvaldo, "El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN)", *Revista de la Facultad de Derecho*, Universidad de la República Occidental del Uruguay, enero-junio de 1999, núm. 15.
- TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE, México, Ediciones de la Secretaria de Comercio y Fomento Industrial (Secofi), México, 1994.

CUADRO 1
OBJETIVOS DEL ACLAN

<i>Objetivos</i>	<i>Propósitos</i>
a) Mejorar las condiciones de trabajo. b) Promover los principios laborales acordados.	Compromiso por otorgar a los trabajadores un marco legislativo que los proteja, con base en principios comunes vigentes en las legislaciones de cada país.
c) Estimular la cooperación sobre productividad y calidad. d) Intercambiar información y fomentar publicaciones, estadísticas y estudios conjuntos. e) Proseguir la cooperación en materia laboral.	Proseguir con las acciones de cooperación en materia laboral iniciada desde 1991 con Estados Unidos, y desde 1992 con Canadá.
f) Fomentar la aplicación de la legislación laboral. g) Promover la transparencia en la administración en la legislación laboral.	Asegurar la vigencia de la normatividad laboral, a través del respeto a los procedimientos internos de cada país.

CUADRO 2 OIT-ACLAN

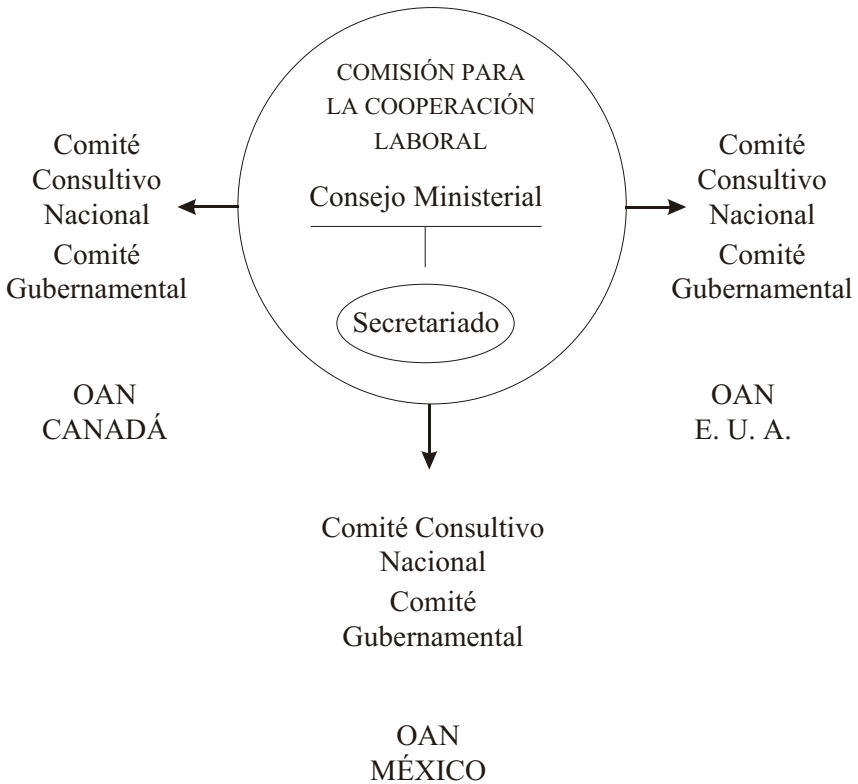
MODELO VERTICAL DE LA OIT



MODELO HORIZONTAL DEL ALCAN



CUADRO 3
ESTRUCTURA DEL ACLAN



CUADRO 4

ANEXO 1

ACUERDO PARA LA COOPERACION LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE

Principios laborales

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 hombre y mujeres según el principio de paga igual por trabajo igual en un establecimiento.
9. Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.
10. Indemnización en los casos de lesiones del trabajo o enfermedades ocupacionales.
11. Protección de los trabajadores migratorios.

Las “obligaciones” asumidas por los países en el “Acuerdo” son:

Artículo 2o. Niveles de protección.

Cada una de las partes garantizará que sus leyes y reglamentos laborales prevean altas normas laborales congruentes con lugares de trabajo de alta calidad y productividad y continuarán esforzándose por mejorar dichas normas en ese contexto.

Artículo 3o. 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.

Artículo 4o. Acceso de los particulares a los procedimientos.

Cada una de las partes garantizará que las personas con interés jurídicamente reconocido conforme a su derecho interno tengan acceso adecuado a los tribunales para la aplicación de la legislación laboral de cada parte.

Artículo 5o. Garantías procesales.

Cada una de las Partes garantizará que los procedimientos ante sus tribunales del trabajo sean justos, equitativos y transparentes.

Artículo 6o. Publicación.

Cada una de las partes se asegurará que sus leyes, reglamentos y procedimientos y resoluciones administrativas de aplicación general relativas al Acuerdo se publiquen a la brevedad o se pongan a disposición de las personas o Partes interesadas para su conocimiento.

Artículo 7o. Información y conocimiento públicos.

Cada una de las partes promoverá el conocimiento público de su legislación laboral.

CUADRO 5 ÓRGANOS DE OPERACIÓN DEL ACLAN

SECRETARIADO

- Será presidido por un director ejecutivo, designado por un lapso de tres años.
- Brindará asistencia al Consejo.
- Elaborará el plan de trabajo y el presupuesto de la Comisión, para su aprobación por el Consejo, incluyendo propuestas de cooperación.
- Publicará una lista de asuntos resueltos conforme a la parte: consultas y evaluaciones para la cooperación.
- Preparará periódicamente informes descriptivos con información pública disponible proporcionada por cada una de las partes sobre indicadores del mercado laboral, el mercado legislativo y su aplicación.
- Someterá todo proyecto de informe al Consejo, para su aprobación.

OFICINAS ADMINISTRATIVAS NACIONALES

- Dependerá del gobierno federal de cada una de las partes.
- Estará administrada por un secretario.
- Colaborará con la Comisión para la Cooperación Laboral.
- Servirá de enlace con las dependencias gubernamentales de su parte, con las OAN de otra parte y los Comités Evaluadores de Expertos (CEE).
- Establecerá reglas para la recepción de comunicaciones públicas sobre asuntos de la legislación laboral de otra parte.

CUADRO 6
 PRINCIPIOS LABORALES Y NIVELES DE TRATAMIENTO
 CONFORME AL ALCAN

<i>Principios laborales</i>	<i>Revisión de la OAN e informe</i>	<i>Consulta ministerial opcional</i>	<i>Evaluación del Comité de expertos</i>	<i>Revisión del informe del CEE por parte del Consejo</i>	<i>Consultas ministeriales</i>	<i>Panel arbitral</i>	<i>Contribución monetaria o suspensión de los beneficios del TLC</i>
1. Libertad de asociación y protección al derecho de organizarse	X	X					
2. Derecho a la negociación colectiva	X	X					
3. Derecho a huelga	X	X					
4. Prohibición del trabajo forzado	X	X	X	X			
5. Restricciones sobre el trabajo de menores	X	X	X	X	X	X	X
6. Condiciones mínimas de trabajo	X	X	X	X	X	X	X
7. Eliminación de discriminación en el empleo	X	X	X	X			
8. Salario igual para hombres y mujeres	X	X	X	X			
9. Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales	X	X	X	X	X	X	X
10. Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales	X	X	X	X	X	X	X
11. Protección de los trabajadores migratorios.	X	X	X	X	X	X	32 X

* COMPA, Lance. Director de Investigaciones de Derecho y Economía Laboral del Secretariado Laboral de la Comisión para la Cooperación Laboral.

CUADRO 7
ANEXO 39
CONTRIBUCIONES MONETARIAS

1. Durante el primer año a partir de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo, la contribución monetaria no será mayor de 20 millones de dólares (EEUU) o su equivalente en la moneda nacional de la parte demandada. Después del primer año, la contribución monetaria no será mayor del 0.007 por ciento del comercio total de bienes entre las partes correspondiente al año más reciente para el cual se tenga información disponible.

2. Para determinar el monto de la contribución, el panel tomará en cuenta:

- a) La extensión y la duración de la pauta persistente de omisiones en la aplicación efectiva de las normas técnicas laborales de la parte en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo;
- b) El nivel de aplicación que razonablemente podría esperarse de una parte dada su limitación de recursos;
- c) Las razones de la parte, si las hay, para no cumplir plenamente con el plan de acción.
- d) Los esfuerzos posteriores al informe final del panel realizados por la parte para comenzar a corregir la pauta de no aplicación, y
- e) Cualquier otro factor relevante.

3. Las contribuciones monetarias se pagarán en la moneda de la parte demandada y se depositarán en un fondo establecido a nombre de la Comisión por el Consejo. Se utilizarán, bajo la supervisión del Consejo, para mejorar o fortalecer la aplicación de la legislación laboral de la parte demandada, de conformidad con su derecho.