

EL ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE (ACLAN)

por

Oswaldo Manteró

I-ANTECEDENTES

1. El antecedente inmediato del Tratado de Libre Comercio de América del Norte¹, es el Tratado de Libre Comercio entre Usa y Canadá de 1987. El mismo era un tratado estrictamente comercial entre dos países pero en el que se contiene ya una referencia a las cuestiones laborales y sociales en cuanto señalaba, como uno de sus objetivos, el logro del pleno empleo y la elevación del standard de vida.

En 1991, el Presidente Bush de los Estados Unidos, pidió autorización al congreso de su país para realizar negociaciones trilaterales que incorporaran a México al tratado de libre comercio. La autorización solicitada implicaba la utilización de la vía rápida (fast track), en virtud de la cual la proposición y discusión del tratado, se realizaría por el Poder Ejecutivo, sin intervención del legislativo. La utilización de esa vía implicaba que la aprobación debía ser en bloque, sin que el congreso pudiera proponer cambios o alternativas.

La propuesta del Presidente Bush recibió una fuerte oposición de las organizaciones sindicales norteamericanas. Señaló AFLCIO que la gran diferencia de salarios entre Estados Unidos y México, así como el escaso cumplimiento, en este país de las normas de protección laboral y de protección ambiental, provocaría necesariamente una fuerte pérdida de puestos de trabajo en los Estados Unidos y el traslado de empresas de este país hacia México².

1 El Tratado de Libre Comercio celebrado en setiembre de 1993 entre Canadá, Estados Unidos y México, suele denominarse con la sigla NAFTA (North American Free Trade Agreement) o con la sigla TLCAM (Tratado de Libre Comercio de América del Norte)

El Tratado de Cooperación Laboral, celebrado entre las mismas partes contemporáneamente con el anterior, suele denominarse NAALC (North American Agreement on Labor Cooperation) o ACLAN (Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte).

2 Igual fenómeno había sido denunciado por los sindicatos canadienses ante la celebración del acuerdo bilateral con Estados Unidos, ya que los salarios de Canadá eran levemente superiores a los de Estados Unidos (Vid. De Buen, Nestor "El Tratado de Libre Comercio de América del Norte" en Revista Relasur No.1 Montevideo 1993).

El entonces candidato a la presidencia de los Estados Unidos, Bill Clinton, adhirió a las inquietudes de los sindicatos norteamericanos, pero no se opuso a la realización del acuerdo tripartito de libre comercio, sino que se manifestó partidario de que el mismo fuera acompañado por otros acuerdos en que se trataran los temas laborales y ambientales, e incorporó a la discusión sobre los efectos laborales del tratado, el argumento de que el mismo redundaría en beneficio de los trabajadores norteamericanos, al disminuir la presión de la inmigración de trabajadores mexicanos a través de la frontera, que produce la disminución de los salarios norteamericanos.³

Al cabo de un azaroso debate político, que tuvo lugar durante los últimos meses de la campaña electoral, el tratado fue aprobado en los términos propuestos por el entonces candidato a la Presidencia Bill Clinton. Es decir: acompañado de otros dos tratados: uno sobre temas laborales y otro sobre temas ambientales.

El tratado fue rubricado por el presidente Bush un mes después de haber perdido las elecciones.

El Primer Ministro de Canadá, Mulroney, dimitió como líder del Partido Conservador, inmediatamente después de lograda la aprobación del Tratado. Su sucesor, Jean Chretien, del Partido Laborista, exigió algunas reformas al mismo.

2. La aprobación de los tratados no acalló la oposición de las organizaciones sindicales y sus aliados.

La AFLCIO criticó el acuerdo y señaló que el mismo representó un debilitamiento de las soluciones ya vigentes. Cuando los sindicalistas norteamericanos aludían a soluciones ya vigentes, se referían a mecanismos unilaterales como los incorporados al Sistema General de Preferencias, la Iniciativa de la Cuenca del Caribe o el Programa de Inversiones Privadas en el Exterior.⁴

Walter Shea, presidente del Departamento de Transportes de AFLCIO, señaló que "el acuerdo laboral es completamente inadecuado y protege los intereses de los inversores, más

3 En el trabajo de De Buen citado en la nota anterior, puede verse la transcripción parcial del discurso pronunciado por Bill Clinton el 4 de octubre de 1992 en la Universidad del Estado de Carolina del Norte, en el que expone claramente su posición ante el tratado que se materializó en los acuerdos suscritos en setiembre de 1993. Sobre el proceso de elaboración de los tratados puede verse también Cavazos Flores, Baltasar "El Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá", ponencia presentada al XII Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, celebrado en San Cruz de la Sierra (Bolivia) en octubre de 1996

4 El G.S.P., sigla de la denominación inglesa Generalized System of Preferences, posibilita que un país subdesarrollado exporte a los EEUU con un régimen impositivo preferencial, si se ajusta a las condiciones de elegibilidad previstas por el programa. Como se advierte no se trata en realidad de una "ayuda" sino de una disminución de las tasas proteccionistas norteamericanas, que las autoridades de ese país conceden a quienes siguen sus pautas.

La Iniciativa de la Cuenca del Caribe o CBI (Caribbean Basin Initiative) tiene cláusulas laborales similares a las del G.S.P. y la O.P.P. (Overseas Private Investment Program) Esta última asegura las inversiones en el extranjero contra riesgos políticos, en tanto el país que recibe la inversión, cumpla con las condiciones de elegibilidad. Vid. Adams, Roy and Singh, Parbudyall "Early experience with Nafta's Labours side Accord" en Comparative Labor Law Journal" Vol 18 No.2 University of Pennsylvania 1997, donde se indica bibliografía norteamericana sobre el tema.

que los intereses de los trabajadores americanos y mexicanos". Y agrega que "el acuerdo fracasa en proteger el derecho de los trabajadores a la libre asociación y a participar en la negociación colectiva y la huelga, o a ser protegido contra el trabajo forzoso"^{5,6}.

Más recientemente, ante la posibilidad de que el TLC fuera extendido a Chile, las centrales sindicales de Estados Unidos (AFLCIO) y de Chile (CUT), emitieron una declaración conjunta oponiéndose a la extensión del TLC y proponiendo en cambio, "lograr la implementación de acuerdos bilaterales, en donde los trabajadores tengan una posición activa.

3. También importantes sectores de la doctrina norteamericana criticaron fuertemente el Acuerdo de Cooperación Laboral, señalando que conforme al mismo, la violación del derecho de organizarse en sindicatos y de negociar colectivamente puede hacerse impunemente y que el acuerdo tiene "la finalidad no confesada de mantener los salarios y los derechos de los trabajadores bajo la presión continua de la competencia mexicana e internacional, al proponer procedimientos que no son realistas y mecanismos de cumplimiento que raramente podrán ser utilizados"⁷.

4. Las organizaciones sindicales canadienses, que ya se habían opuesto al Acuerdo Bilateral en 1987, también se opusieron a la celebración de los acuerdos trilaterales y denunciaron que el Aclan no altera en nada la situación de los trabajadores ni el efecto del Tratado de Libre Comercio en cuanto a los mismos.

En una Carta Abierta de Canadá a Chile, suscrita por 19 organizaciones, dos profesores de economía y tres miembros del Parlamento Canadiense, se llama a los chilenos a reflexionar sobre los problemas que el TLC⁸.

5. El sindicalismo mexicano, organizado en torno a CTM, fuertemente vinculado al PRI, no se opuso oficialmente a los acuerdos. Señaló sin embargo su preocupación porque una organización no nacional pudiera intentar regular los derechos y estándares laborales en México.

Las organizaciones sindicales opositoras, en especial la creciente FAT, adoptaron una actitud similar a la de los trabajadores de Canadá y Usa.

II- EL CONTEXTO HISTÓRICO EN QUE SE CELEBRARON LOS ACUERDOS

6. Ya hemos visto que el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, se impulsa y se celebra a comienzos de la década de los noventa. Es decir después de la conclusión de la

5 Vid artículo citado en nota 4

6 La posición de la AFLCIO puede verse también en "La AFLCIO frente a los tratados de libre comercio" Ponencia presentada en agosto de 1994, al encuentro organizado por la Central Unica de Trabajadores de Chile, en relación a los tratados de libre comercio.

7 Acuerdo AFLCIO CUT de 7 de marzo de 1994.

8 Citado por Befort, Stephen F and Cornett, Virginia E. "Beyond the rhetoric of the Nafta Treaty debate. A comparative analysis of Labor and Employment Law in Mexico and the Unites States" en Comparative Labor Law Vol.17 No. 2 University of Pennsylvania 1996.

"guerra fría", cuando ya comenzaban a producirse, a nivel universal, los efectos macroeconómicos de la caída de los regímenes socialistas. Es contemporáneo por lo tanto de la Ronda Uruguay, que concluye en diciembre de 1993 y cuyos resultados se respaldaron en las conferencias de Marrakesh de 1994 y de Singapur en 1996 en las que se constituyó la Organización Mundial del Comercio. En ese momento era notorio el enfrentamiento entre los partidarios de la "cláusula social" u otro mecanismo jurídico para impedir el "dumping social", y los partidarios del libre comercio que manifestaban y manifiestan públicamente que consideran los bajos salarios como una "ventaja comparativa".

En esas circunstancias, y ante el crecimiento, en auge en aquel momento de las economías asiáticas, resultaba importante para la economía norteamericana el acceso a la mano de obra barata de México. El tratado aseguraba también a los EE.UU. el acceso al petróleo mexicano y al canadiense.

Canadá, país industrializado pero con un limitado mercado interno, se incorpora, mediante el tratado, a uno de los grandes mercados supranacionales.

Para México, país al que una enorme deuda externa, impide crear capitales nacionales, el tratado asegura las inversiones extranjeras, especialmente las norteamericanas, por las que, de no mediar el mismo, debería competir con los ex países socialistas. Por lo demás, si México no participara del tratado de libre comercio, ya entonces vigente entre Estados Unidos y Canadá, se vería enormemente dificultado para acceder al gran mercado norteamericano.

III -EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE

7. Características generales del TLCAN.

En cuanto al TLCAN pueden señalarse las siguientes características generales:

a) Se trata de un tratado de libre comercio de aplicación gradual, en el que no se prevé la posibilidad de llegar a un mercado común, y mucho menos aún a un mercado común de trabajo que suponga el libre desplazamiento de la mano de obra. La libre entrada de los trabajadores mexicanos al mercado laboral norteamericano es sencillamente impensable.

b) No prevé, en ningún caso, la creación de normas supranacionales. Es notorio en él el celoso cuidado por las soberanías nacionales. Por lo tanto no se propone la unificación, ni aún la armonización de las legislaciones nacionales.

c) Permite que cada uno de sus integrantes, actuando separadamente y por sí solo, celebre acuerdos bilaterales de libre comercio con terceros países.

d) Es el primer caso, a nivel universal, en que un tratado de libre comercio incorpora, mediante un tratado simultáneo, la materia laboral.

8. Estructura y temas tratados en el TLCAN.

El TLCAN, que entró en vigencia el 1º. de enero de 1994, conjuntamente con el Aclan, consta de un preámbulo y ocho partes.

El preámbulo parte del concepto, caro a la ideología neoliberal, de que el libre comercio ha de redundar necesariamente en la creación de nuevos empleos, mejores condiciones laborales y mejor nivel de vida.

El tratado en sí regula diferentes aspectos del comercio tales como: comercio de bienes, barreras técnicas, compras del sector público, inversiones, propiedad industrial etc.

En él se establece un mecanismo para que tribunales arbitrales independientes, de integración binacional, revisen las resoluciones definitivas en materia antidumping y cuotas compensatorias que haya dictado cualquiera de los estados partes ⁹.

Si bien el TLCAN no hace referencia al traslado de mano de obra, incluye un capítulo (Capítulo XVI) sobre "entrada temporal de personas de negocios". En el tratamiento de ese tema se parte del principio de que cada estado "conserva el derecho de velar por la protección del empleo permanente de su fuerza de trabajo, así como el de adoptar la política migratoria que estime conveniente y el de proteger la seguridad de sus respectivas fronteras". Sin embargo, conforme al tratado, los estados partes deberán autorizar la entrada temporal de cuatro categorías de personas. Esas cuatro categorías son: visitantes de negocios; comerciantes que llevan a cabo un intercambio sustancial de bienes entre su propio país y el país al que desean entrar, e inversionistas que buscan invertir un monto sustancial de capital en territorio de otro país signatario, siempre que estas personas sean empleadas o desempeñen su labor a nivel de supervisores, ejecutivos o en alguna actividad que requiera habilidades especiales, personal transferido dentro de una compañía, que deberá ocupar un puesto a nivel administrativo, ejecutivo o poseer conocimientos especializados y ser transferido por su compañía a otro de los países miembros del TLC.; y ciertas categorías de profesionales.

IV- CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL ACLAN

9- El Acuerdo de Cooperación Laboral, que como ya señalamos es un acuerdo contemporáneo y complementario del tratado de libre comercio, tiene las siguientes características:

a) Al igual que el TLCAN, el Aclan mantiene celosamente el principio de la soberanía de los estados partes. No pretendé progresar hacia un mercado laboral único, sino que, por el contrario, reitera a texto expreso, el criterio de que cada uno de los estados, mantiene el derecho a limitar o prohibir la entrada de trabajadores extranjeros.

b) No tiende a crear una nueva legislación laboral, ni a armonizar las existentes, sino que se basa en el compromiso de cada uno de los estados partes, de cumplir y hacer cumplir su propia legislación laboral en su territorio.

c) No procura establecer estándares mínimos de protección laboral, sino que se limita al compromiso de cada parte, de promover al máximo los principios laborales que enumera.

9 Vid. Moltedo Castaño, Claudio "Los derechos de los trabajadores y el Nafta" en XII Congreso Ibero Americano del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (2a, Edic.) Caracas U.C.V 1998 p. 331

d) El tema dominante es la cooperación. No requiere a ninguna de las partes que sancione nueva legislación, ni prohíbe derogar la legislación existente.

e) Crea una organización permanente de cooperación en materia laboral y un régimen disciplinario, que es susceptible hasta de imponer sanciones económicas a los estados partes que incurran en incumplimiento a las obligaciones asumidas.

Debe señalarse desde ya, que el Aclan utiliza mecanismos diferentes a los de la OIT., a pesar de que los países signatarios, son miembros de la Organización Internacional del Trabajo. En efecto: la OIT. orienta su acción normativa a crear normas laborales mínimas y a controlar el cumplimiento de las mismas. El Aclan en cambio, crea mecanismos de cooperación y eventualmente de control para lograr que cada estado cumpla su propia legislación laboral.

V. ESTRUCTURA DEL ACLAN

El Aclan constituye un tratado celebrado entre las mismas partes que celebraron el TLCAN o Nafta.

Consta de un preámbulo, siete partes y varios anexos.

10. El preámbulo

El preámbulo reitera la vinculación del Aclan con el TLCAN y reafirma el objetivo de este último de crear un mercado más amplio.

La ideología que fundamenta el tratado, se manifiesta en el preámbulo en referencias a la "cooperación obrero patronal", a que "la prosperidad mutua depende de promover la competencia fundada en la innovación y en niveles de productividad y calidad crecientes", así como que "la protección de los derechos básicos de los trabajadores propiciará la adopción de estrategias competitivas de alta productividad en la empresa".

Anuncia también el preámbulo, el propósito de las partes de lograr sus fines en el "marco de las propias leyes de los estados partes" y utilizando los mecanismos e instituciones que existen en México, Canadá y los Estados Unidos de América. El propósito manifestado en el preámbulo, de aplicar rigurosamente el criterio de la territorialidad de la ley laboral, se reitera expresamente en el art. 42 del Tratado, en que se establece que "ninguna disposición de este Acuerdo se interpretará en el sentido de otorgar derecho a las autoridades de una de las partes a llevar a cabo actividades de aplicación de su legislación laboral en territorio de la otra parte".

11. El anexo 1

Además de su texto, que consta de 55 artículos, el Aclan está integrado por anexos.

Entre esos anexos es fundamental el anexo No. 1 "Principios Laborales ". En él se indican los lineamientos que los estados partes se comprometen a promover bajo las condiciones que establezca su legislación interna, sin que constituyan normas comunes mínimas". Resulta así que la materia del tratado, es decir la materia en cuanto a la que las partes se compro-

meten a legislar y a hacer cumplir la legislación, surge de once numerales indicados en el anexo No. 1.¹⁰

Los once numerales son:

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.¹¹

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.¹²

3) Derecho de huelga.

La protección del derecho de huelga de los trabajadores, con el fin de defender sus intereses colectivos.¹³

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 caso de emergencia.¹⁴

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.¹⁵

10 Los mismos 11 temas de legislación enumerados en el anexo 1 se enumeran también en el art.49 del tratado, al definirse el término "legislación laboral". Debe tenerse presente que en el anexo los temas son numerados del 1 al 11, en tanto que en el art.49 se les señala con letras de la a) a la k).

11 Debe tenerse presente en esta materia que USA no ratificó el Convenio 87 sobre Libertad Sindical ni el 98 sobre Negociación Colectiva y protección de la Libertad Sindical. Su legislación interna, configurada por la ley Wagner y la Ley Taft Hartley, se basa en una concepción filosófica de la libertad sindical diferente a la que inspiró el Conv. 87 y la elaboración del CLS de la O.I.T. México por el contrario ratificó los convenios sobre libertad sindical y reguló mediante ley el ejercicio de esa libertad, aunque no creó un régimen de plena autonomía sindical y de efectiva protección contra la ingerencia estatal.

Llama la atención que la Aclan parece limitar la libertad sindical (que llama libertad de asociación) a los trabajadores, no indicando expresamente el derecho de los empleadores.

12 Como se advierte el derecho a negociar colectivamente se limita a "los términos y condiciones de empleo".

13 Tanto la legislación mexicana como la jurisprudencia norteamericana, admiten limitaciones al derecho de huelga, que no son admitidas por el CLS de la O.I.T.

14 El Convenio 105 sobre Abolición del Trabajo Forzoso, es el único de los Convenios de la O.I.T. mencionados en la Declaración de la Conferencia de 1997, ratificado por los USA. Por otra parte su legislación interna, autoriza medidas contra la importación de bienes producidos mediante trabajo carcelario.

15 Canadá, México y Usa no ratificaron el Conv. No. 138 sobre Edad Mínima de Admisión al Trabajo.

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 contrato colectivo.¹⁶

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*, según el principio de pago igual por trabajo igual en un mismo establecimiento.¹⁷

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 trabajos migratorios.

Proporcionar a los trabajadores migratorios en territorio de cualquiera de las Partes la misma protección legal que a sus nacionales, respecto de las condiciones de trabajo."¹⁸

12. Diferentes grados de aplicación de las materias enumeradas en el anexo 1.

Debe tenerse presente que el tratado no da un tratamiento igual a todas las materias enumeradas en el anexo No. 1.

Los temas relacionados con libertad sindical, negociación colectiva y derecho de huelga, son excluidos del régimen de evaluación por comités de expertos (art. 23 y art. 49)¹⁹ y sólo

16 De acuerdo al régimen de Aclan, los estados miembros asumen la obligación de establecer condiciones mínimas tales como el salario mínimo y el pago de tiempo extra, pero no se comprometen a determinar el salario mínimo de acuerdo a ningún estándar, ni a fijar su monto mediante negociaciones u otra forma de participación de los trabajadores.

17. El principio de igualdad de salario aparece limitado a "un mismo establecimiento" y referido sólo a la discriminación salarial entre hombres y mujeres.

18 Llama la atención que el Aclan no incluya entre los lineamientos que las partes se comprometen a promover, el de la limitación del tiempo de trabajo en ninguna de sus manifestaciones

19 El artículo 23 limita la acción del Comité Evaluador de Expertos a "las pautas de conducta de cada una de las partes en la aplicación de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo y de otras normas técnicas laborales". A su vez el art.49 establece que "normas técnicas laborales, significa las leyes y reglamentos o dispo-

los temas relacionados con trabajo de menores, condiciones mínimas de trabajo y prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales, pueden ser objeto de consultas ministeriales, de resolución de controversias mediante el arbitraje y de imposición de multas.

13. Primera parte. Objetivos.

El art. 1º. señala los objetivos del acuerdo.

Los incisos a) y b) de dicho artículo indican como objetivos: mejorar las condiciones de vida y de trabajo y promover al máximo los principios laborales enumerados en el anexo 1.

Los incisos d) y e) subrayan la necesidad de colaboración y el intercambio de información entre las partes para lograr los objetivos propuestos.

Los incisos f) y g), aluden a mecanismos tendientes a controlar la observancia y aplicación efectiva de la legislación laboral en cada estado parte.

14. Segunda parte. Las obligaciones.

La segunda parte del tratado, integrada por los artículos 2 a 7 establece las obligaciones asumidas por cada estado, sin perjuicio de reiterar "el pleno respeto a la constitución de las partes y el reconocimiento al derecho de cada una de ellas". y dispone que 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."

Para lograr el cumplimiento de esas obligaciones, las partes asumen el compromiso de tomar determinadas medidas gubernamentales tales como: 1) Organizar la inspección, requerir registros e informes etc. (art. 3). 2) Garantizar a las personas con interés jurídico reconocido, el acceso a todos los procedimientos (art. 4),. 3) Asegurar las garantías procesales (art. 5), 4) Dar publicidad a las leyes, reglamentos, procedimientos y resoluciones administrativas en materia laboral (art. 6) y 5) Promover la educación de la población respecto a la legislación laboral (art. 7)

15. La Comisión para la Cooperación Laboral.

La tercera parte (arts. 8 a 18) crea la estructura administrativa de gobierno y apoyo del acuerdo.

Bajo la denominación de "Comisión para la Cooperación Laboral", se crea un Consejo de Ministros, un secretariado del consejo y una oficina Administrativa Nacional en cada uno de los estados miembros.²⁰

siones específicas de los mismos que se relacionan directamente con los incisos del d) al k) de la definición de legislación laboral

20. Las oficinas nacionales suelen denominarse OAN (Oficina Administrativa Nacional), en español o NAO (National Administrative Organization) en inglés

El Consejo de Ministros y el secretariado

El Consejo está integrado por los ministros o secretarios de trabajo de las cuatro partes y en principio actúa por consenso. Es el órgano rector del acuerdo y cuenta con el apoyo de un secretariado presidido por un director ejecutivo.

Las OANS.

En cada uno de los estados partes se constituye además, una organización administrativa nacional, que servirá de enlace y de fuente de información del secretariado, de las otras OANS y, cuando éstos existan, de los Comités Evaluadores de Expertos.

Es importante señalar que conforme al art. 16.3 "cada OAN establecerá reglas para la presentación y recepción de comunicaciones públicas sobre asuntos relativos a la legislación laboral surgido en territorio de otra parte". La posibilidad que se admite en ese texto, de que se plantee ante la OAN de un estado, el incumplimiento a la legislación laboral de otro estado, resulta realmente importante y ha dado lugar ya a la publicación de numerosos casos

Los Comités nacionales.

Existen además órganos de creación potestativa por parte de cada Estado, ellos son: 1) Los Comités Gubernamentales, eventualmente integrados por representantes del gobierno federal y los provinciales de cada miembro y 2) Los Comités Consultivos Nacionales, eventualmente integrados "por miembros de la sociedad, incluyendo representantes de sus organizaciones laborales y empresariales".

16. Cuarta Parte. Consultas y evaluaciones para la cooperación.

La cuarta parte del tratado, que comprende los artículos 20 a 26, regula el régimen de las consultas (Sección A arts. 20 a 22) y de los Comités de Expertos Evaluadores (Sección B arts. 23 a 26).

Se trata de dos procedimientos o instancias sucesivas, orientadas a lograr la solución de problemas surgidos en torno a la aplicación de la legislación laboral en alguno de los Estados partes mediante la cooperación, la consulta y el consenso de las tres partes (art. 20).

La consulta puede producirse entre las oficinas administrativas nacionales, según procedimiento regulado en el tratado (art. 21), o a nivel ministerial. En uno u otro caso se procurará la solución del problema mediante el consenso.

17. Los Comités Evaluadores de Expertos.

Cuando un asunto no se ha resuelto mediante las consultas ministeriales conforme al art. 22, cualquiera de las partes consultantes podrá solicitar por escrito el establecimiento de un Comité Evaluador de Expertos (art. 23). Dichos comités actúan también por medio de la cooperación y la consulta. Sus miembros son designados por el Consejo: el que actúa como Presidente se seleccionará de una lista de expertos elaborada en consulta con la OIT.; los otros dos de una lista hecha por las partes.

Conforme al art. 23.2 el Comité Evaluador de Expertos "examinará a la luz de los objetivos de este acuerdo, y en forma no contenciosa, las pautas de conducta de cada una de las partes en la aplicación de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo y de otras normas técnicas laborales".

La actuación de los Comités Evaluadores de Expertos tiene una doble limitación de gran importancia. La primera tiene relación con la materia a tratar, ya que están excluidos de este procedimiento los asuntos relacionados con la libertad sindical, con la negociación colectiva y con el derecho de huelga.

La segunda limitación deriva de que el asunto que se someta a un Comité Evaluador de Expertos, deberá estar relacionado con el comercio o encontrarse amparado por leyes laborales mutuamente reconocidas.²¹

El Comité Evaluador de Expertos se expide en dos etapas: en la primera (art. 25) presenta un "proyecto de informe" que contendrá una evaluación comparativa, sus conclusiones y si correspondiera, recomendaciones prácticas. Las partes podrán presentar sus opiniones en cuanto a dicho proyecto de informe.

En la segunda, presentará al Consejo, salvo que este decida otra cosa, un informe final.

18. Solución de controversias.

La quinta parte (art. 27 a 41) regula el régimen de solución de controversias.

Los procedimientos de solución previstos en el tratado sólo son aplicables cuando se dan los siguientes requisitos: 1) Que se haya producido el informe final de un Comité Evaluador de Expertos; 2) Que el asunto tenga relación con higiene y seguridad en el trabajo, trabajo de menores o salarios mínimos²² y 3) que el objeto de la controversia no sea el mero incumplimiento de la propia legislación laboral, sino la "existencia de una pauta persistente de omisiones en la aplicación efectiva de dichas normas".²³

19. Instancias para la solución de controversias

El tratado prevé tres instancias para la solución de controversias. La primera es la de consultas (art. 27), mediante las que las partes "harán todo lo posible para alcanzar una solución mutuamente satisfactoria. La segunda es la queja ante el Consejo (art. 28). Ante ella

21 Por resolución interpretativa, incorporada al Tratado como anexo 23, antes de que se integre un Comité Evaluador de Expertos, una de las partes podrá solicitar que se seleccione un experto independiente para que determine si el asunto está relacionado con el comercio o amparado por leyes laborales mutuamente reconocidas.

22 Resulta claro que lo que puede ser objeto de controversia es si cada uno de los estados partes aplica su legislación nacional en materia de salarios mínimos y no el monto del salario mínimo en sí mismo ni el procedimiento para determinarlo.

23 El concepto de "pauta persistente" invocado en el art. 27 es definido en el art. 49 del tratado. Dicho artículo 49 establece además limitaciones al concepto de "aplicación efectiva de normas técnicas" y define otras expresiones utilizadas en el tratado como "legislación laboral" y "relacionado con el comercio".

el Consejo puede proceder a convocar a asesores técnicos, o recurrir a procedimientos de solución de conflictos tales como los buenos oficios, la conciliación, la mediación, o a formular recomendaciones para ayudar a las partes a alcanzar una solución. La tercera es la integración de un panel arbitral (art. 29 a 41). Conforme al art. 29 el arbitraje puede ser solicitado por cualquiera de las partes a los sesenta días después de haber interpuesto queja ante el Consejo y la decisión de convocatoria se decidirá mediante el voto de dos terceras partes de sus miembros (art. 29).

20. Imposición de contribución monetaria y suspensión de beneficios.

Al cabo de un procedimiento lento, complejo y pleno de oportunidades de cumplimiento voluntario, el Tratado prevé que pueda imponerse a la parte que incurrió en una "pauta persistente de omisiones en la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo", una contribución monetaria (art. 39). Conforme al anexo 39, dicha contribución monetaria se depositará en un fondo establecido a nombre de la Comisión y se "utilizará bajo la supervisión del Consejo, para mejorar o fortalecer la aplicación de la legislación laboral de la parte demandada, de conformidad con su derecho". Si la parte no pagara la contribución monetaria, dentro de los 180 días, la parte o partes reclamantes podrán suspender, respecto a las parte demandada, los beneficios derivados del tratado por un monto no mayor al necesario para cobrar las contribuciones monetarias.

VI- EXPERIENCIAS DE FUNCIONAMIENTO DEL ACLAN

21. La posibilidad, prevista en el art. 14.1 del Acuerdo, de que la O.A.N. de cualquiera de los estados partes, reciba "comunicaciones públicas sobre asuntos relativos a la legislación laboral, surgidos en territorio de otra de las partes", ha sido utilizada en varias oportunidades.

La comunicación pública ante una O.A.N., puede dar lugar a acciones de consulta y cooperación entre las O.A.N de dos o tres estados partes; a consultas a nivel ministerial, al establecimiento de un Comité Evaluador de Expertos, y eventualmente (cuando se trate de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores, o salarios mínimos y se invoque una "pauta persistente de omisiones de una parte) al procedimiento de solución de controversias previsto en la Quinta Parte del Acuerdo.

22. Desde la aprobación del Acuerdo (1994) hasta fin de 1998, se habían producido las siguientes comunicaciones²⁴:

-Casos *Honeywell* y *General Electric* (febrero de 1994) Presentados casi contemporáneamente ante la O.A.N. de Estados Unidos en relación con hechos ocurridos en estableci-

La información sobre las comunicaciones presentadas ante las OAN, ha sido tomada de Adams, Roy J. y Singh, Parbudyal "Early experience with Nafta's Labour Accord" en "Comparative Labour Law Journal Vol. 18 N. 2 y Lara Saenz, Lconcio "Algunos apuntamientos sobre el Acuerdo para la Cooperación Laboral de América del Norte" Caracas 1999.

mientos subsidiarios de empresas norteamericanas radicadas en la zona de maquiladoras de México.

La comunicación relativa a Honeywell fue presentada por: el International Brotherhood of Teamsters (afiliado a AFLCIO), el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro Conexos y Similares, sindicato mexicano afiliado al F.A.T. (central opuesta a la tradicional C.M.T.) y la Asociación Nacional de Abogados Democráticos. La comunicación relativa a la subsidiaria de General Electric fue deducida por la United Electric Workers.

Se imputaba a la fábrica de Honeywell en Chihuahua haber despedido a treinta y tres trabajadores que habían manifestado voluntad de afiliarse al Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, y que los despedidos habían sido obligados a firmar su renuncia al sindicato como condición para recibir sus haberes. En el mismo sentido, se acusaba a una subsidiaria de General Electric en Ciudad Juárez, de utilizar tácticas intimidatorias, incluso el despido de once trabajadores para impedir la formación de un sindicato independiente.

Las empresas adujeron fundamentalmente que la queja no se refería a una conducta de no cumplimiento por parte del Gobierno Mexicano a la legislación laboral de ese país.

En ambos casos, que fueron considerados conjuntamente, la OAN concluyó que no se daban los requisitos para proceder a Consultas Ministeriales de conformidad con el Aclan. Como medida de cooperación se acordó con las OAN de México y de Canadá la realización de una serie de actividades de cooperación tales como seminarios educativos y programas de estudio y difusión sobre el derecho a organizar sindicatos..

-*Caso Sony*, (agosto de 1994) Presentado también ante la O.A.N. de Estados Unidos.

Fueron querellantes: la International Labor Rights Fund, la Coalition for Justice in the Maquiladoras, The American Friend Service y la Asociación Nacional de Abogados Democráticos.

Se alegó una serie de actos antisindicales, incluyendo despidos, actos de violencia y colaboración de la empresa con la policía mexicana en la represión violenta de la huelga. En este caso la O.A.N. de Estados Unidos informó que según su investigación, las autoridades mexicanas habían fracasado en lograr un adecuado cumplimiento de su legislación y recomendó, por primera vez en la historia del Aclan, la realización de consultas ministeriales. Como consecuencia de dichas consultas se organizaron seminarios y estudios sobre la protección de la acción sindical, y se recomendó que funcionarios del Ministerio de Trabajo de México celebraran reuniones con Sony y con autoridades locales, para discutir el caso.

-*Caso Sprint* (febrero de 1995) Se trata del primer caso planteado por un sindicato mexicano en relación con empresa de Estados Unidos. A diferencia de los dos anteriores, se planteó ante la O.A.N de Estados Unidos.

El querellante en este caso fue el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana que venía actuando en colaboración con el Communications Workers of America (CWA) de la AFLCIO.

Se acusó a la empresa Sprint Corporation de cerrar su subsidiaria en San Francisco, denominada "La Conexión Familiar", una semana antes de que el National Labor Relations Board de los Estados Unidos proyectara una votación para decidir la formación de una orga-

nización sindical y despidiera a 235 trabajadores, la mayoría de ellos mexicanos. La denuncia señalaba que este incidente constituía un elemento más de una larga sucesión de hechos en que la acción del gobierno norteamericano había resultado inadecuada para lograr protección contra actos de discriminación antisindical. Los querellantes pedían la reinstalación de los trabajadores despedidos y que se obligara a Sprint a cumplir las leyes y a respetar el derecho de libre organización de los trabajadores.

La empresa negó los hechos y afirmó que el cierre de la subsidiaria estaba basado exclusivamente en razones económicas sin relación con la actividad sindical.

La OAN de México recomendó que se realizaran Consultas Ministeriales, en las que se acordó un plan consistente en relevar el funcionamiento del National Labor Relations Board, encomendar un estudio sobre el cierre de empresas como acto antisindical y realizar un foro público sobre el caso, en la Ciudad de San Francisco, a cargo del Departamento de Trabajo de USA .

Los trabajadores despedidos en este caso demandaron también ante un Juez de Derecho Administrativo, alegando que la compañía había cesado sus actividades para impedir la formación de un sindicato y por lo tanto violando las garantías del derecho norteamericano a la libre asociación y al derecho de organizarse. El Juez entendió que Sprint había violado la sección 8 (a) (1) de la National Labor Relations Act, pero que el cierre de la dependencia había sido adoptado legalmente. El caso fue apelado ante el National Labor Relations Board, que revocó en parte el fallo anterior y ordenó la reinstalación con el pago de los salarios pendientes.

-Caso pesca- (junio de 1996) La querrela fue interpuesta por: Human Rights Watch, America International Labor Rights Fund y la Asociación Nacional de Abogados Democráticos, en relación con la inscripción de un sindicato de funcionarios públicos que había perdido el derecho a representar a sus afiliados al fusionarse dos dependencias del Gobierno mexicano. Se realizaron actividades de colaboración entre las OANS de México y de Estados Unidos, incluyendo entre las mismas un seminario sobre sistemas constitucionales y tratados internacionales.

-Caso Maxi-Switch- (febrero de 1997) La comunicación pública fue deducida ante la OAN de Estados Unidos por Communication Workers of America (AFLCIO), el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana y la Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios de México en relación a prácticas antisindicales en el establecimiento de Maxi Switch (fabricante de teclados de computadora) en Cananea Sonora, México.

Se suspendió la audiencia pública convocada en razón de que fue concedido el registro sindical solicitado.

-Sector de maquiladoras de México- (mayo de 1997) Comunicación pública deducida ante la OAN de Estados Unidos por Human Rights Watch, International Rights Fund y la Asociación de Abogados Democráticos de México en relación a actos de discriminación contra trabajadoras embarazadas en la industria maquiladora de México.

Se realizó una audiencia pública en que se recibieron declaraciones de mujeres trabajadoras . La OAN de Estados Unidos puso a disposición del público la transcripción de esas declaraciones. Se realizaron intensas consultas entre los tres ministerios de trabajo y en defi-

nitiva se acordaron las siguientes medidas: a) una reunión de trabajo para discutir los medios legales disponibles en México contra la discriminación laboral de la mujer. b) Celebrar por parte de las OAN de México y de Estados Unidos, seminarios, conferencias y otras formas de divulgación en la zona fronteriza, de los derechos de las mujeres en el trabajo. c) Organizar una conferencia pública, con participación de las OAN de los tres países sobre los mecanismos para proteger los derechos de las mujeres trabajadoras.

-*Caso Han Young*- (octubre de 1997) Presentado ante la OAN de Estados Unidos, contra una planta ensambladora de chasis, subsidiaria de Hyundai Corp. de Korea por el Support Committee for Maquiladoras Workers, el International Labor Rights Fund y el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica de México, por violaciones al derecho de constituir sindicatos y por riesgos en el trabajo. Se propusieron consultas ministeriales.

-*Caso Erlich Steel*- (enero de 1998) Presentada ante la OAN de Estados Unidos por International Brotherhood of Teamsters, United Electrical, Radio and Machine Workers of America, Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees, Canadian Autoworkers, Unites Steel Workers of America y varias agrupaciones defensoras de derechos humanos, por violaciones a la libertad de asociación y a la seguridad en el trabajo en la empresa Itapsa de México, filial de Echlin de Canadá.

Se recomendaron consultas ministeriales.

-*Caso Solec-Sanyo*- (abril de 1998) Presentado ante la OAN de México alegando que en razón de la lentitud de los procedimientos en Estados Unidos, se había violado el derecho de los trabajadores a sindicalizarse y que además había violaciones en materia de seguridad en el trabajo.

Los peticionarios fueron el Oil Chemical and Atomic Workers International Union, la Unión de Defensa Laboral Comunitaria y el Comité de Apoyo para los Trabajadores de las Maquiladoras. Se comenzaron a realizar consultas entre las OAN de México y de Estados Unidos.

-*Caso industria de la manzana en Washington*- (mayo de 1998) Presentado ante la OAN de México por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, el Frente Auténtico del Trabajo (FAT), la Unión Nacional de Trabajadores y el Frente Democrático Campesino, por incumplimiento de Estados Unidos a su legislación sobre derecho de asociación, a la seguridad en el trabajo y a las condiciones de trabajo de los trabajadores agrícolas .

Comenzaron a realizarse consultas entre las OAN.

-*Caso De Coster Egg*- (agosto de 1998) Presentado ante la OAN de México en relación a violación de los derechos de trabajadores mexicanos en una granja de Maine USA. Se invocó discriminación por nacionalidad de origen y carencia de información sobre las leyes y derechos laborales.

El peticionario fue la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

La OAN de México aceptó la comunicación.

-*Caso sobrecargos de aviones*- (agosto de 1998) Presentado ante la OAN de los Estados Unidos por la Association of Flight Attendants (AFLCIO), relativa a la violación del derecho de huelga, dado que una decisión administrativa impidió la continuación de la misma.

La OAN de Estados Unidos rechazó la comunicación por entender que no hubo incumplimiento de la legislación laboral y porque las partes lograron un acuerdo que puso fin al conflicto.

-*Caso Yale Law School*- (setiembre de 1998) Presentado por separado ante la OAN de México y la OAN de Canadá.

La comunicación pública fue interpuesta por la Yale Law School -Worker's Rights Project, la American Civil Liberties Union Foundation Inmigrants rights Project, la Union Needletrades, Industrial and Textil Employees (AFLCIO) y 16 organizaciones de derechos humanos y centrales sindicales.

En la comunicación se señala que en virtud de un acuerdo entre el Servicio de Migración y el Departamento de Trabajo de Estados Unidos se impide que los trabajadores migrantes reporten o demanden por violaciones a los derechos laborales y se autoriza a los inspectores de trabajo que investiguen la situación migratoria de los trabajadores que reporten violaciones a los estándares mínimos de condiciones de trabajo..

El asunto se encuentra para resolución en cuanto a su admisión en virtud de que se ha invocado la celebración de un nuevo acuerdo entre el Servicio de Migración y el Departamento del Trabajo de Estados Unidos.

-*Caso Florida Tomato*- (setiembre de 1998) Presentada ante la OAN de Estados Unidos por una Cooperativa denominada Florida Tomato Exchange.

La querellante denunció prácticas ilegales en materia de trabajo infantil en la granjas de tomate de México.

La querellante pidió la suspensión del trámite hasta que pudiera lograr más pruebas.

-*Caso Mc Donalds*- (noviembre de 1998) Presentada ante la OAN de Estados Unidos por el International Brotherhood of Teamsters de Canadá, la Quebec Federation of Labor, y la International Labor Rights Fund. Se alegó incumplimiento de las leyes canadienses al cerrarse un establecimiento de McDonalds en St. Hubert Canadá, por motivos antisindicales y por impedir la sindicalización a trabajadores a tiempo parcial, trabajadores por temporada, y trabajadores con contrato a plazo.

La OAN de Estados Unidos aceptó revisar la comunicación.

23. Las organizaciones sindicales y defensoras de derechos humanos, han sido en general sumamente críticas de las primeras actuaciones de los órganos del Aclan. Se ha afirmado que, en los casos Honeywell y General Electric, la "decisión de la OAN dió a las compañías norteamericanas y al gobierno mexicano, autorización para violar los derechos de los trabajadores"²⁵.

También criticó la doctrina estadounidense, que algunos de los trabajadores despedidos por motivos antisindicales no habían sido reinstalados, sino que en muchos casos se les había pagado indemnización. La crítica es correcta, pero debe señalarse que desde el punto

25 Vid. Adams Roy and Singh Parbudyal , citado en nota anterior, quienes citan a "NAO Closes Book on Union Nafta Charges Against Honeywell and General Electric, Lab. Rel. Wk (BNA) 1009 (oct.19,1994)

de vista mexicano, y de algunos otros países latinoamericanos, el planteamiento de la cuestión puede conducir a un nuevo estudio sobre el punto, y en definitiva a la consagración en esos países de la solución correcta, en el sentido de que un régimen jurídico que sólo obliga a indemnizar económicamente los despidos antisindicales, no otorga garantías suficientes al derecho de asociación o libertad sindical.

Los primeros casos planteados ante las OANS han puesto de manifiesto dos aspectos positivos. El primero de ellos es que en general, las OANS no se negaron a considerar alguna sumisión. El segundo es que, admitieron siempre que se les propuso, revisar casos sobre libertad sindical, de negociación colectiva u otros que conforme al Acuerdo no pueden dar lugar a la aplicación de los mecanismos de solución de controversias .

En cuanto a la actitud de las organizaciones de trabajadores, parece también altamente positivo, que casi todas comunicaciones ante las OANS hayan sido formuladas conjuntamente por organizaciones de distintos países. Ya señalamos que durante la discusión del acuerdo se había dicho que los sindicatos norteamericanos no reclamaban el cumplimiento de los derechos laborales en México por solidaridad con los trabajadores mexicanos, sino en defensa de sus propios intereses. Esa actitud no se manifestó sin embargo en los hechos. En el caso Sprint, por ejemplo es claro que las organizaciones sindicales norteamericanas no sólo buscaban impedir el abaratamiento del trabajo mexicano, sino también beneficiar a los trabajadores norteamericanos poniendo de manifiesto la inoperancia y lentitud de los procedimientos ante la National Labour Relations Board. Es previsible que la práctica de los sindicatos mexicanos, canadienses y estadounidenses de actuar juntos, pueda dar lugar a negociaciones colectivas transnacionales u otras formas de acción sindical conjunta.

24. Al valorar los resultados hasta ahora obtenidos por las actuaciones de las OANS, no debe perderse de vista que la sumisión de un caso ante ellas, no busca la solución de un conflicto determinado. Por el contrario, se trata de un procedimiento de negociaciones entre estados, para lograr que uno de ellos mejore su derecho del trabajo o logre una mejor aplicación del mismo. En consecuencia, no se dictan fallos que puedan ejecutarse coactivamente, sino que se adoptan medidas y celebran negociaciones para lograr una mejor aplicación de los principios laborales establecidos en el anexo I.

En general las medidas acordadas, algunas de ellas adoptadas por el Consejo Ministerial, otras en consultas entre ministros o entre las propias OANS, están orientadas a lograr una transformación a largo plazo del derecho o de las prácticas profesionales en uno o varios de los estados partes y a veces a incidir sobre la opinión pública, o a profundizar en el estudio de determinados temas. En el lapso comprendido entre 1995 y 1997 se han celebrado 38 cursos, seminarios sesiones, talleres ²⁶

Conforme al art. 14 del acuerdo, el Secretariado prepara además informes descriptivos sobre diferentes temas de derecho del trabajo.

26 Lara Leoncio Ob cit.

25. El informe sobre cierre de empresas y derechos laborales.

Entre las actividades realizadas por el Secretariado de Aclan, destaca especialmente el informe sobre cierre de empresas. Se trata del primer informe especial del Secretariado, publicado en virtud del art. 14 del acuerdo. Fue elaborado a solicitud del Consejo como parte de su plan de acción derivado de las consultas ministeriales en el caso Sprint.

La temática del mismo resulta fundamental. Se trata de un estudio profundo sobre una forma especial de lesión a los derechos sindicales: el cierre de empresa como medida para impedir el ejercicio del derecho de los trabajadores a organizar sindicatos. La posibilidad de cerrar una empresa o un establecimiento, no como una simple amenaza, sino como el cierre efectivo que implica el despido de centenares de trabajadores, es un fenómeno relativamente moderno y que adopta características especiales en los procesos de integración económica internacional. El cierre suele consistir en el simple traslado de un establecimiento o dependencia de un país a otro. Ese traslado era, en décadas pasadas, una operación compleja y cara. Hoy, en virtud de los cambios tecnológicos y la liberalización del comercio exterior, resulta una operación rápida y fácil. Por último, debe señalarse que la facilidad del cierre de empresa, y aún la tentación de utilizar el cierre como medida antisindical, es mucho más clara en los procesos de integración. En esas circunstancias, el traslado de una empresa de un país a otro que integre un mismo mercado, en busca de un trabajo más barato originado en la falta de organización sindical, constituye una forma sutil pero eficaz de dumping económico.

El informe, elaborado por John Mc Kinnirey, Lance Compa, Leoncio Lara y Eric Griego²⁷, comprende un estudio comparado del marco jurídico de los tres países, en cuanto a prácticas laborales discriminatorias, un estudio comparado de los sistemas de organización de los trabajadores en los tres países del Aclan; la revisión de todos los antecedentes judiciales y administrativos (en el caso de Estados Unidos fue necesaria una encuesta especial); un estudio del contexto económico y social de los tres países, en relación con el desplazamiento de los trabajadores y el cierre de empresas y varios anexos y cuadros resultado de las encuestas realizadas.

BIBLIOGRAFÍA.

Adams, Roy J. and Singh, Parbydyal "Early experience with Nafta's labour side accord" en *Comparative Labour Law Journal* Vol.18 Nr.2 1997.

Barbieri, Catherine "Women workers in transition: The potential impact of the Nafta Labor Side Agreement on women workers in Argentina and Chile" en *Comparative Labor Law Journal* Vol. 17 N°.3 1996.

Befort, Stephen F. and Cornett, Virginia E. "Beyond the rhetoric of the Nafta Treaty Debate: A comparative analysis of Labour and Employment Law in México and the United States" en *Comparative Labour Law Journal* Vol. 17 N°.2 1996.

27 El informe completo y una síntesis del mismo pueden verse en la página web de Aclan www.naalc.org

Cavazos Flores, Baltasar "El tratado de libre comercio celebrado entre México, Estados Unidos y Canadá" en XII Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (2ª. edic.) Caracas 1998.

Damgard Pedersen, Bodil "La dimensión laboral en el TLC y la Unión Europea. Revista Coyuntura. Setiembre de 1995, México DF.

De Buen, Néstor "El Tratado de Libre Comercio de América del Norte" en Revista Relasur No. 1, Montevideo 1993.

Lara Saenz, Leoncio "El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte" en Lecturas Jurídicas. Epoca II, Tomo I Volumen II, marzo de 1997 N° 2, Fac. de Derecho de la Universidad de Chihuahua. Chihuahua, México.

Molledo Castaño, Claudio "Los derechos de los trabajadores y el Nafta" en XII Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social" (2ª edic.), Caracas 1998.

