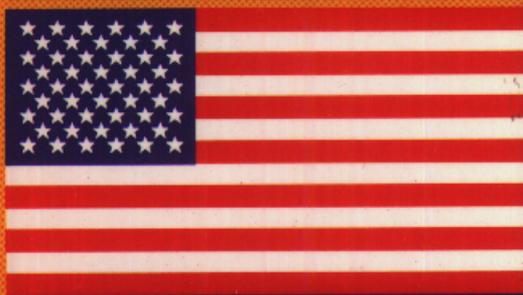


M

emorias



ENCUENTRO TRINACIONAL DE LABORALISTAS DEMOCRÁTICOS



Ciudad Universitaria, México
Noviembre 30 y Diciembre 1º, 1998

Memorias

ENCUENTRO TRINACIONAL DE LABORALISTAS DEMOCRÁTICOS

Ciudad Universitaria, México
Noviembre 30 y Diciembre 1º, 1998



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Dr. Francisco Barnés de Castro
Rector

Mtro. Xavier Cortés Rocha
Srio. General

Dr. Humberto Muñoz García
Coordinador de Humanidades

**PROYECTO CAMBIOS EN LA REGULACIÓN LABORAL COMO
CONSECUENCIA DE LA GLOBALIZACIÓN**

Mtro. José Alfonso Bouzas Ortíz
Responsable del Proyecto. IIEc

Dr. Enrique de la Garza Toledo
Coordinador de la Maestría y Doctorado en Ciencias Sociales UAM-I

Tim Beaty
*Responsable en México del Centro Americano para la Solidaridad
Sindical Internacional AFL-CIO*

Ángeles López
Frente Auténtico del Trabajo

Primera edición 1999
Derechos reservados conforme a la Ley
Impreso y hecho en México
Printed and made in Mexico

Coordinación de la edición: *Ruth Mondragón Licea*
Diseño del libro: *Ruth Mondragón Licea*
Dora Reyes Balleza

Página en Internet: <http://www.unam.mx/iie/cambios.html>

ISBN 970-92328-0-0

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	7
LILIANA OLVERA CRUZ Y JOSÉ ALFONSO BOUZAS ORTÍZ	
RELATORIA DEL ENCUENTRO TRINACIONAL DE LABORALISTAS DEMOCRÁTICOS	15
EL ACLAN Y LA GLOBALIZACIÓN: UN MUNDO CADA VEZ MÁS PEQUEÑO	57
MANUEL REYNA MUÑOZ	
LA EXPERIENCIA NORMATIVA DEL TRABAJO EN LA COMUNIDAD ECONÓMICA EUROPEA	69
JOSÉ ALFONSO BOUZAS ORTÍZ	
A CINCO AÑOS DEL ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL ANEXO AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO	81
NÉSTOR DE BUEN	
ACLAN: EXPERIENCIAS Y TENDENCIAS DESPUÉS DE CINCO AÑOS	95
BODIL DAMGAARD	
ESTANDARES LABORALES Y GLOBALIZACIÓN. EL CASO DEL ACLAN	123
BERTHA E. LUJÁN	
EXPERIENCE AND REFLECTIONS ON THE USE OF THE NAALC	139
ROBIN ALEXANDER	
NAALC IN CANADA	167
Background	167
SHEILA KATZ	
Update On The Echlin/Dana Complaint In Canada	168
MARK ROWLINSON	
Canadian cases	171
CLAUDE MELANCON	
Labour «principles» vs. labour «rights»	180
STEPHANIE BERNSTEIN	

THE NORTH AMERICAN AGREEMENT ON LABOR COOPERATION AND INTERNATIONAL LABOR SOLIDARITY	185
LANCE COMPA	
THE POLITICAL CONTEXT FOR THE NAALC - THE VIEWPOINT OF THE AFL-CIO AND THE U.S. LABOR MOVEMENT	213
STANLEY GACEK	
DIRECTORIO DE ASISTENTES AL ENCUENTRO TRINACIONAL DE LABORALISTAS DEMOCRÁTICOS	221

PRESENTACIÓN

El Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México tomó la determinación de celebrar un convenio interinstitucional de carácter académico, a partir de un serio convencimiento de que el trabajo es un factor de principal importancia en el proceso económico y por ello reclama la revisión científica de los cambios que experimenta en la actualidad.

5

En el contexto de este convenio a finales del año de 1998 se celebró un interesante, serio y riguroso ENCUENTRO TRINACIONAL DE LABORALISTAS DEMOCRÁTICOS al que se invitó a participar, y lo hicieron, a los mas prestigiados expertos en la materia, con el objeto de realizar un balance de la experiencia novedosa en nuestros países del ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE, paralelo al TRATADO DE LIBRE COMERCIO a cinco años de su vigencia.

Es de primordial importancia la convergencia de opiniones surgidas desde los tres países que signaron el Acuerdo, la revisión de las experiencias vividas en este novedoso marco es un espacio que la academia debe analizar cada vez más en el contexto de la globalización.

Este fue un Encuentro con una significativa asistencia y por la importancia de las opiniones vertidas y los trabajos realizados, el balance no debía quedarse en los resultados que se alcanzaron al concluirlo y por ello es de particular relevancia publicar las Memorias como ahora se hace, con el objeto de que sirvan a la sociedad en una dimensión mayor de la que tuvo el propio evento.

Las opiniones son de la responsabilidad de los autores y como toda Memoria seguramente quedaron muchas cuestiones perdidas o fueron temas insuficientemente tratados, pero señalan algunos de los grandes problemas que hoy vivimos y en tal virtud legitiman también la publicación.

Las relaciones económicas y, atrás de ellas, las relaciones sociales que se establecen en el contexto internacional que hoy vivimos nos enfrentan a problemas que con los paradigmas tradicionales no tienen respuesta y es necesario construir nuevos para interpretar esta realidad. Estimamos que estas Memorias aportan importantes ideas para responder a las hipótesis que en el presente nos tenemos que plantear y en el futuro desarrollar.

Dra. Alicia Girón González

Directora del Instituto de Investigaciones
Económicas de la UNAM.

INTRODUCCIÓN

Liliana Olvera Cruz* y
José Alfonso Bouzas Ortiz**

En una ciudad como la de México en la que todos los días se realizan actividades culturales de lo más diverso, preocupa cuando se organizan foros, conferencias, o encuentros de especialistas, sin embargo, de la audiencia que éstos puedan tener podemos sacar una primera lección: la oportunidad del evento rompe con todas las posibles limitaciones de su realización.

El Encuentro Trinacional de Laboralistas Democráticos se realizó exitosamente en la Universidad Nacional Autónoma de México los días 30 de noviembre y 1 de diciembre de 1998. Los objetivos principales de este evento fueron intercambiar experiencias vividas por los trabajadores de los tres países durante los primeros cinco años de vigencia del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), en relación con la utilización del Acuerdo de Cooperación Laboral (ACLAN), y crear un vínculo de comunicación entre los laboralistas asistentes al foro y todas aquellas personas que se interesen en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores.

En el Encuentro se difundió el conocimiento básico de los principios y estructura del ACLAN, se reflexionaron las razones por las que éste no pretende armonizar las leyes nacionales de los tres países, sino estatuir la obligación de cumplir y respetar lo establecido en la ley laboral de cada nación firmante del TLC. El intercambio de experiencias entre los abogados especialistas en materia laboral, sindicalistas e investigadores de los tres países,

* Estudiante de la Facultad de Derecho de la UNAM y becaria en el IIEC-UNAM.

** Investigador de tiempo completo en el IIEC-UNAM y profesor de la Maestría y Doctorado en la UAM-Iztapalapa.

superó con mucho las expectativas que se tenían, pues en este caso, no fueron las autoridades y los funcionarios quienes se reunieron para evaluar su propio trabajo, sino que fueron los trabajadores, a través de sus representantes y sus asesores, los que tomaron la palabra e hicieron una evaluación exhaustiva tanto de las posibilidades que ofrece el ACLAN para la defensa de sus derechos, como de las deficientes resoluciones que obtuvieron de sus peticiones.

Los asistentes al Encuentro coinciden en que, sin lugar a duda, el proceso de globalización es el principal factor que ha impactado negativamente, entre otros aspectos, en materia laboral; que bastaría señalar, para aceptar esta relación, el adelgazamiento del Estado, el debilitamiento de los sindicatos, la precarización del empleo y la caída salarial, todo ello aunado a la concentración del ingreso en unos cuantos y el aumento alarmante de personas que viven en extrema pobreza.

Se hizo notar también la necesidad de apreciar que el proceso de globalización tiene un lado positivo: ha propiciado el diálogo entre las organizaciones sociales, ciudadanas y políticas que buscan la transformación hacia un mundo más racional, permitiendo a su vez abrir la comunicación mediante una línea directa de intercambio de experiencias y seguimiento de las acciones presentadas bajo el marco del ACLAN.

El Encuentro Trinacional de Laboralistas Democráticos fue convocado por cuatro Instituciones que estuvieron representadas por: Enrique de la Garza Toledo, Coordinador de la Maestría y Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma Metropolitana, campus Iztapalapa (UAM-I); Tim Beaty, representante en México del Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional (AFL-CIO), Ángeles López representante del Frente Auténtico del Trabajo (FAT) y por Alfonso Bouzas Ortiz, Investigador de Tiempo Completo del Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (IIEC-UNAM). El Encuentro fue inaugurado por la Dra. Alicia Girón González, Directora del IIEC-UNAM, hechos que destacan su relevancia internacional académica, social y sindical.

El Encuentro dió inicio con la exposición de Lance Compa quien habló de qué es el ACLAN, los 11 principios y las 6 obligaciones que contiene el acuerdo. Señaló que es un logro el establecimiento de las Oficinas de Administración Nacional (OAN's)

en las Secretarías de Trabajo de cada uno de los tres países y, apuntó que las comunicaciones públicas interpuestas ante la OAN no llegan a someterse al arbitraje y éste, que es el último nivel de tratamiento en el ACLAN, lamentablemente en la práctica no funciona. El Encuentro continuó con una serie de intervenciones, siendo de destacar que la del Dr. Néstor de Buen, levantó mucha polémica entre los presentes, la cual tratamos de recoger fielmente en la relatoría.

El siguiente tema se refirió a las comunicaciones públicas, tratadas en específico y expuestas por los protagonistas quienes dieron su "testimonio" acerca de los obstáculos, complicaciones y lentitud que enfrentan para obtener respuestas a sus peticiones. Respuestas que, finalmente son simples declaraciones que no resuelven los conflictos planteados y lo grave, es que el Acuerdo no proporciona ningún instrumento para hacerla coactiva en contra de los responsables de las violaciones, entre otras razones, por la limitación del arbitraje.

Hasta el día del Encuentro eran 18 comunicaciones públicas las que estaban documentadas, destacando, entre las más impactantes, el caso de Echlin/Dana, empresa trasnacional ubicada en Los Reyes, La Paz, Estado de México, la cual quedó tan bien documentada que después de haber sido un asunto planteado como conflicto de representación sindical, se extendió a ser un asunto en el que violentaron las mas elementales normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Es de destacar como saldo del evento que, México no es el único país que no cumple con su ley laboral o en donde se violenta alguno de los 11 principios contenidos en el ACLAN, quedó de manifiesto que en Canadá también existen violaciones ejemplificadas con el asunto de los carteros rurales, por la prohibición explícita en la ley de ser representados mediante sindicato y, con el caso de los restaurantes Mc Donalds en St. Hubert, Quebec, lugar en donde fue imposible para los jóvenes trabajadores afiliarse a un sindicato; así mismo EU no se sustrae a estas prácticas, prueba de ello es el rompimiento de la legalidad laboral, en el asunto de la industria de la manzana en Washington, que es un problema de discriminación contra los trabajadores inmigrantes.

Para cuando se prepararon estas memorias, eran ya 20 comunicaciones públicas interpuestas en contra de la mala administración de la ley laboral de los países y por violación a los princi-

pios del ACLAN. Las estadísticas de los Estados y los principios violados dejan de manifiesto que, la esencia de las reclamaciones son conductas constantes y reiteradas en cada lugar; y que las normas transgredidas son vigentes en el país que se denuncia y el que recibe la denuncia. Destacándose que el éxito del tratamiento de las consultas públicas, está en la difusión de las violaciones cometidas, sanción social que adquiere relevancia e inhibe la infracción.

Con posterioridad a los "testimonios" se continuó con una ronda de preguntas y comentarios acerca de los casos planteados: siguiendo con la evaluación del ACLAN se planteó la necesidad de formular demandas, recomendándose sean generales por violaciones a los derechos, con demandas firmadas por organizaciones sociales, sindicales y ciudadanas. En el caso de México se señaló controvertidamente que, es urgente una reforma de fondo a la Ley Federal del Trabajo (LFT). Como conclusión general, se indicó que es necesaria la revisión del ACLAN y crear en él nuevos instrumentos para la protección de los derechos sociales y, que es necesario también mantener y mejorar la publicidad de las comunicaciones públicas.

En la etapa final se hizo un recuento de la situación social, política y económica de cada país. La explicación de cada representante dejó de manifiesto que los trabajadores de los tres países, en menor o mayor grado, sufren las mismas violaciones, y que se da una tendencia laboral a que toda la familia participe en la solución de su economía y así poder subsistir. Para dar por terminada esta etapa y el Encuentro, los participantes hicieron suya la palabra formulando las conclusiones, que estimaron oportunas, siendo de destacar que Lance Compa fue quien, de manera concreta, sintetizó los cinco puntos de consideración general que sirvieron de referencia principal. Participaron en estas conclusiones: Vicente Villamar, Bertha Luján, Stanley Gacek, Roberto Tooms, Sheila Katz, José Luis Romero, Martha Moheno, Manuel García Urrutia, Gilberto Hernández Muñoz, Inés González, Stephanie Bernstein, Mark Rowlinson, Gerardo González Chávez y Arturo Alcalde.

A propuesta de Alfonso Bouzas, Lance Compa fue quién clausuró el Encuentro expresando que el evento es de importancia histórica y hasta el día en que se realizó, de consecuencias desconocidas.

Sin menosprecio de lo valioso del Encuentro, de aquéllos días de compartir experiencias y testimonios, apreciamos que los participantes, lamentablemente, se quedaron con mucho que decir, con muchas preguntas y comentarios, por esta razón el Comité Organizador pensó en la conveniencia de recopilar en un libro toda la información producto del Encuentro y algunos documentos que lo enriquezcan o traten temas que no fueron abordados.

Así pues, este libro está conformado por tres bloques: el primero, es la relatoría del Encuentro, en la que aceptamos todas las críticas que se señalen y sólo antes de que se den, queremos dejar constancia de que son únicamente errores humanos; el segundo, son ensayos encomendados a algunos participantes y que refieren puntos principales del debate; la última parte, está conformada por un directorio de los participantes del Encuentro. Pensamos que los tres materiales son de importancia fundamental y justifican y enriquecen la publicación de este libro. Es importante mencionar que cada uno de quienes hicieron una aportación, se expresó libremente y sostuvo sus propias ideas. Bajo esta visión a continuación haré una breve descripción de los ensayos en el orden que decidimos darle para que aparezcan en este libro.

Manuel Reyna Muñoz participa con un trabajo bajo el nombre "El ACLAN y la globalización: Un mundo cada vez más pequeño". En este ensayo hace un equilibrio entre las cosas positivas y negativas que ha traído consigo el proceso de globalización. Es cierto que la globalización inclina la balanza del lado negativo, sin embargo, es un proceso con el que debemos convivir y adaptarnos tratando de aprovechar lo aprovechable. Destaca que uno de los beneficios son las coaliciones de los sindicatos de los tres países, ONG's, el Encuentro Trinacional de Laboralistas Democráticos y las OAN's en los tres países.

"La experiencia normativa del trabajo en la comunidad Económica Europea", es el título presentado por José Alfonso Bouzas Ortíz, en donde en un recorrido muy breve refiere cómo llegó la Unión Europea a firmar la Carta de los Derechos Sociales y cómo después de ser un asunto meramente comercial, hoy la Unión Europea tiene un fuerte respaldo normativo en la materia social y laboral. Ubicándonos posteriormente el ensayo, en el contexto del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, refiere que el Acuerdo Paralelo de Cooperación Laboral

efectivamente aborda la materia laboral, sin embargo, señala que aunque tenemos un paso avanzado, todavía falta ampliar la franja de protección social y laboral recogiendo experiencias del estilo del de la Unión Europea y trabajando porque el arbitraje que ofrece el ACLAN llegue a alcanzar niveles de obligatoriedad que seguramente darían mejores resultados.

El Doctor Néstor de Buen Lozano tituló su ensayo "A cinco años del Acuerdo de Cooperación Laboral anexo al Tratado de Libre Comercio", en este trabajo relata las sesiones, juntas y acuerdos tomados por los representantes de cada país para llegar a la firma del Acuerdo de Cooperación Laboral y deja claro que fue nula la participación de los trabajadores, con todo y que es un documento que les afectaría directamente. Hace una sinopsis de la estructura del ACLAN y, finalmente cuestiona la eficiencia de las consultas públicas llevadas bajo el Acuerdo.

"ACLAN: Experiencias y tendencias después de cinco años" de Bodil Damgaard lleva al lector en un recorrido muy completo de lo que han sido estos 5 años. El documento está dividido en tres partes. Primero aborda los conflictos derivados de la obligación que establece el ACLAN, de vigilar el cumplimiento de las leyes laborales de cada país y, el de promover la cooperación laboral trinacional. Comienza analizando las 20 comunicaciones públicas presentadas ante las OAN's de los tres países, además, insertó una serie de cuadros que muestran las frecuentes reincidencias de violaciones en ciertos principios laborales, la duración del procedimiento y su alcance. La segunda parte trata el aspecto de la educación y la cooperación laboral, también, agrega un cuadro que muestra los eventos según tema realizados por las OAN's. Finalmente, analiza los efectos del ACLAN y plantea su fortalecimiento en la protección de las condiciones laborales, sin olvidar reformas en las leyes nacionales, principalmente de EU y México, que vayan en el mismo sentido. Un cuadro final resume las 20 comunicaciones públicas ante las OAN's presentadas de 1994 a 1998.

Bertha Luján presenta "Estándares laborales y globalización. El caso del ACLAN", ensayo que nos da una visión de la forma de como el proceso de globalización afecta, directa y fatalmente, los intereses de los trabajadores. Hace mención de la participación activa de la Red Mexicana de Acción frente al Libre Comercio (coalición de organizaciones sociales y ONG's) y de la propuesta

de reforma al ACLAN. Por último, concluye planteando reformas al ACLAN, reformas a la ley laboral mexicana y revitalización de los sindicatos, entre otros.

Robin Alexander en un amplio ensayo titulado "Experience and reflections on the use of the NAALC" relata detalladamente los obstáculos que se han tenido que enfrentar para la utilización del Acuerdo de Cooperación Laboral y la cooperación que ha nacido con el Frente Auténtico del Trabajo en el caso ITAPSA. Enumera las complicaciones vividas frente a las autoridades mexicanas y las resoluciones de las OAN's en este asunto.

Los compañeros canadienses titularon su trabajo conjunto con el nombre de "NAALC in Canada". En él participan Sheila Katz quien hace una breve historia del Acuerdo de Cooperación Laboral; Mark Rowlinson quien refiere el caso Update On The Echlin/Dana Complaint In Canada abordando las resoluciones de la OAN de Canadá sobre él. Claude Melancon que hace una historia sobre el caso del restaurante McDonald's en St. Hubert y el caso de los carteros rurales canadienses y, Stephanie Bernstein quien aborda la parte legal, haciendo una comparación de los principios laborales contenidos en el ACLAN y los derechos laborales.

En "The North American Agreement on Labor Cooperation and International Labor Solidarity", Lance Compa hace una breve historia del Acuerdo de Cooperación Laboral, describe las instituciones de éste de 1994 hasta 1998, separando los casos que fueron presentados según hayan afectado los derechos de los trabajadores en cada uno de los tres países firmantes y, finalmente hace una evaluación del Acuerdo y expone la solidaridad que se ha presentado entre los sindicatos de los tres países durante la vigencia de éste.

Stanley Gacek tituló su ensayo "The Political Context for the NAALC -The Viewpoint of the AFL-CIO and the U.S. Labor Movement", trabajo en el que expone el contexto político en el que fue firmado el TLCA y menciona la visión de la AFL-CIO frente a la expansión de los tratados, destacando que no están en contra en tanto que sean celebrados de forma equilibrada, democrática, equitativa y que beneficien a los trabajadores.

La última parte de esta edición corresponde al directorio con los nombres, direcciones, teléfonos, cuenta de correo electrónico y ocupación de los asistentes al Encuentro, esto con el fin de dar seguimiento a una de las propuestas que motivaron el evento,

crear una red natural de vinculación entre los actores involucrados en este proceso de globalización que reclama conductas también globalizadoras.

Finalmente, los organizadores del Encuentro ponen a su disposición una página de internet, la cual se actualiza constantemente con la información sobre resoluciones de las OAN's en casos vigentes, reuniones donde se aborde el tema, ensayos, fechas de otros eventos, materiales propuestos por nuestra comunidad y todo lo que sea útil a los laboristas. La dirección de la página de internet es: <http://www.unam.mx/iie/cambios.html>

Ciudad Universitaria, mayo de 1999.

RELATORIA DEL ENCUENTRO TRINACIONAL DE LABORALISTAS DEMOCRÁTICOS

30 NOVIEMBRE Y 1º DICIEMBRE 1998

15

La relatoria del Encuentro fue realizada por un equipo de estudiantes de la Licenciatura de Derecho de la UNAM, integrado por: Liliana Olvera Cruz, Cynthia Galicia Mendoza, Mario Vega Huerta, Erika Lorena Hernández Avila, Karla Sonia Vilchis Millán, Mario A. Solórzano Betancourt, María Paz Silva Mondragón, Ana Viet de la Garza Mata e Irving Espinoza Betanzo, quienes de antemano ofrecen una disculpa si algunas de las ideas no fueron tomadas íntegramente o por cualquier otro error humano cometido.

A la realización del evento apoyaron con magnífica traducción simultánea Elaine Levine, Evelyn Aaron y Jim Hudson de la empresa Tlatolli Ollin, A.C.

APERTURA DEL ENCUENTRO

Los trabajos iniciaron con la participación del **Lic. ALFREDO DOMÍNGUEZ ARAUJO**, integrante de la Comisión de Asuntos Económicos, Políticos y Sociales de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y miembro de la Coordinación Nacional del Frente Auténtico del Trabajo (FAT) quien después de saludar al auditorio señaló lo siguiente:

En torno al Acuerdo de Cooperación Laboral se han creado importantes vínculos y relaciones de coordinación entre diversos organismos sindicales de los tres países, y esto nos permite analizar distintos asuntos que se han suscitado por las violaciones a los derechos laborales y que son de carácter internacional, tales como:

- ▶ Los conflictos en la empresa General Electric.
- ▶ El carácter antisindical de la multinacional ITAPSA.
- ▶ La demanda de México a los EU del cumplimiento de las disposiciones laborales en el caso de Industria de la Manzana. Asunto en el que incluso ha participado la Confederación de Quebec. Esto nos debe hacer pensar en la posibilidad y conveniencia de servicios, del Tratado observando los intereses de los trabajadores.

PRIMERA ETAPA. ASPECTOS GENERALES DEL ACLAN

LANCE COMPA, profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Cornell, New York. Hizo una presentación del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) y expresó: El ACLAN.

- a) No es una carta social que establezca normas comunes de acuerdo a las cuales los países que intervienen deban modificar sus leyes.
- b) No constituye una autoridad supranacional que pueda modificar los fallos de los tres países puesto que estas cuestiones son de carácter nacional.
- c) Puede denominarse como un acuerdo mixto de cooperación, mediante el cual los países se han abierto mutuamente a un sistema de revisión de la legislación nacional.
- d) A través del ACLAN se ha creado un sistema de revisión aplicable a los conflictos laborales, y en algunos casos la posibilidad del arbitraje como medio para la solución de conflictos y respecto a la aplicación de la legislación laboral.

Mediante el Acuerdo se han establecido 11 Principios y 6 Obligaciones.

Principios

1. Libertad de asociación y protección al derecho de organizarse.
2. El derecho a la negociación colectiva.
3. El derecho de huelga.
4. La prohibición del trabajo forzoso.
5. Restricciones sobre el trabajo de menores.
6. Condiciones mínimas de trabajo, tales como el pago de salario mínimo y pago de tiempo extra, que comprenden a los asalariados, incluyendo los no cubiertos por contratos colectivos.
7. La eliminación de la discriminación en el empleo por motivos tales como raza, religión, edad, sexo u otros que fijen las leyes internas de cada una de las partes.
8. Salarios iguales para mujeres y hombres.
9. La prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.
10. La compensación en casos de lesiones de trabajo y de enfermedades ocupacionales.
11. La protección de los trabajadores migratorios.

17

Obligaciones

Artículo 2: Niveles de protección ("cláusula general")

- ✦ Asegurar que la ley laboral y los reglamentos prevean buenas condiciones laborales.

Artículo 3: Acción coercitiva del gobierno

- ✦ Promover conformidad con la ley y su eficacia.

Artículo 4: Acción privada

- ♦ Acceso apropiado a los tribunales laborales.

Artículo 5: Garantías procesales

- ♦ Justicia, procesos equitativos y transparentes
- ♦ Procesos conforme a la ley
- ♦ Evitar complicaciones y retrasos innecesarios
- ♦ Asegurarse de la aplicación del derecho.

Artículo 6: Publicación

- ♦ Pronta y adecuada publicación de leyes, reglamentos, procedimientos y reglas
- ♦ Espacios abiertos para opinar y hacer propuestas.

Artículo 7: Información pública y crear conciencia

- ♦ Promover información para crear conciencia laboral.

Otro logro importante que se ha obtenido es el establecimiento de las Oficinas Administrativas Nacionales (OAN's), lugar donde se realiza la recepción de quejas, su revisión, investigación y finalmente la presentación del informe correspondiente.

En la Secretaría del Trabajo, de los tres países, se han incorporado las quejas que se reciben y se encuentran como referencias a violaciones de los derechos de los trabajadores en alguno de los otros dos Estados, o bien a la aplicación inefectiva de la legislación, de acuerdo a los 11 principios establecidos.

Estos principios se encuentran en diversos niveles de tratamiento, de acuerdo a la violación del principio que se presente, y así se observa que algunos casos que pueden someterse al arbitraje, que es el último nivel de tratamiento, los casos son los siguientes:

- a) Referentes al salario mínimo.
- b) Cuestiones relacionadas al trabajo de menores.
- c) Aspectos de salud e higiene en el trabajo.

Sin embargo, es triste señalar que aún ninguno de los casos ha llegado a la última etapa que es la de evaluación y arbitraje.

DR. NESTOR DE BUEN LOZANO, catedrático del doctorado en Derecho Social y del Trabajo de la UNAM quien señaló lo siguiente:

El Tratado de Libre Comercio (TLC) es un acuerdo notoriamente conveniente para los EU. Respecto al ACLAN, el gobierno anterior al periodo de Bill Clinton, no se preocupó por conocer el derecho del trabajo mexicano, y fue mediante el Acuerdo que pretenden obligar a los mexicanos a cumplir sus leyes laborales.

En marzo de 1993, la delegación mexicana estableció las siguientes condiciones para la celebración del ACLAN:

1. No implicará la reapertura del TLC.
2. Mediante el establecimiento de sanciones no se generaran desventajas que fuesen inconvenientes para México.
3. No se afectará la soberanía nacional.

Es importante destacar que el proyecto norteamericano es de carácter imperialista y controlador, cuya regla es que en ninguno de los países se rebasarían los límites de las condiciones de trabajo y salario, por otro lado los trabajadores no constituyen el propósito fundamental del Acuerdo y lo que representa la mayor importancia es "el producto, la calidad y la competitividad", puesto que es visible la posibilidad de que mediante la violación de reglas se logre que las empresas obtengan cierta ventaja al invertir menos en mano de obra, lo cual les impediría, a los mercados mexicanos, competir con ellas, al resultar su producto de aquéllas con menor costo de producción.

Existen gran cantidad de problemas relacionados con los despidos y con otros derechos laborales como son el derecho de huelga, la protección a trabajadores inmigrantes y la libertad sindical; problemas que no pueden ser materia de consulta por encontrarse condicionados a las siguientes circunstancias para que se de la intervención del comité evaluador:

- a) Debe darse la práctica reiterada de la violación a las disposiciones laborales.
- b) Debe haber equivalencia en las normas que se estimen violadas, tanto en el país donde se cometió la violación como en el que se presenta la denuncia, sin embargo se presenta aquí una problemática, en vista de que el sistema jurídico de cada país es diferente, entonces los derechos de los trabajadores se establecen mediante conquistas sindicales, lo cual representa un obstáculo debido a que la ley establece trabas para la autorización de los mismos.
- c) Que la conducta de la empresa que viola normas genere una ventaja indebida.

El gobierno de los EU impone a los países pequeños la aceptación de normas de trabajo bajo el argumento de "darles la oportunidad de ingresar a su mercado" estableciendo como condiciones el que no se trate de países comunistas, se respeten los tratados de extradición de norteamericanos y los derechos de autor, patentes y nombres comerciales.

El mecanismo de sanciones representa una problemática, pero éste se puede justificar con realización de las Consultas Ministeriales y de ahí se desprende la publicidad de los hechos que simplemente representa un gran impacto periodístico. Finalmente es necesario establecer una estrategia de servicio, así como la democratización de los sindicatos de manera más profunda pues el Acuerdo no contiene solución alguna que favorezca a los trabajadores.

Al finalizar su exposición el Dr. Nestor de Buen se retiró del evento, por lo tanto no replicó lo planteado en los comentarios siguientes.

Comentarios a las Intervenciones

BERTHA LUJÁN, sindicalista y miembro de la Coordinación Nacional del FAT hizo una serie de recomendaciones, las cuales concreta de la siguiente manera:

- a) La revisión del Acuerdo, pues se celebró en un momento transitorio
- b) No acepta el planteamiento del Dr. Nestor de Buen en la medida en que señaló que el acuerdo fue puesto en marcha solamente por los gobiernos y por lo tanto desconoce el trabajo de los sindicatos durante una agenda social de 4 años.
- c) Es de gran importancia la revisión del Acuerdo con el fin de afinar los derechos de los trabajadores frente al TLC.

HÉCTOR BARBA GARCÍA, asesor laboral de la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBS) y Sindicatos de Telefonistas, Volkswagen, Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN) y Sindicato Único de Trabajadores de Notimex (SUTNOTIMEX) quien planteó que:

Las posibilidades de queja en materia laboral son limitadas y los trabajadores no intervinieron directamente en la negociación del ACLAN.

ARTURO ALCALDE, asesor jurídico del FAT, Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA), Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) y del Sindicato de Trabajadores del Banco de Comercio Exterior, apunta:

El enfoque del Dr. Nestor De Buen nos trata de ubicar en un punto del problema de la Soberanía Nacional de la delegación mexicana frente a las demás delegaciones y frente al ACLAN; sin embargo, la preocupación en México es el hecho de que los sindicatos son corruptos y los trabajadores se encuentran en estado de indefensión de sus derechos en la medida de que no cuentan con información. Es cierto que los sindicatos estuvieron ausentes en las negociaciones para el TLC pero, ahora es distinto y no debe pensarse que los sindicatos norteamericanos son más activos que los sindicatos mexicanos pues en realidad son los sindicatos de los tres países los que están imponiendo el cambio de demandas al acuerdo que se firmó.

TERESA GUTIÉRREZ, investigadora del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, señala con respecto a la intervención del Dr. Nestor De Buen:

Que al introducir el tema del petróleo fue doloso de su parte, puesto que de hecho el TLC en México no tiene las mismas cláusulas que EU y Canadá. Pero que si ha suscrito una cláusula idéntica a través del Acuerdo general de Aranceles (GATT) y de la Organización Mundial del Comercio (OMC).

En cuanto a las sanciones, EU y Canadá se encuentran celebrando un acuerdo sobre éstas, de igual forma que existe un acuerdo firmado entre México y EU.

GRACIELA BENSUSÁN, profesora de la Universidad Autónoma Metropolitana campus Xochimilco (UAM-X), planteó:

22

Uno de los problemas más importantes que enfrenta el ACLAN, es que los mecanismos sancionadores tienen el carácter de proteccionistas y así fue como se incorporó al TLC, si bien el ACLAN no protege a los trabajadores al momento del desarrollo de las consultas ministeriales y su publicidad, si permite hacer más transparente el tratamiento de los derechos de los trabajadores, y la libertad del sindicalismo, así como la posibilidad de realizar reformas laborales y crear condiciones de defensa frente a los procesos económicos y los mecanismos para evitar que la competitividad se realice a costa de los trabajadores y su salario.

LANCE COMPA manifestó:

Disentir con la exposición del Dr. Nestor De Buen, respecto a que el Acuerdo no favorece al trabajador, sólo si los sindicatos no lo utilizan creativamente para favorecer al trabajador desprotegido es posible llegar a ésta conclusión.

En los 11 principios y 6 obligaciones del Acuerdo se prepara el terreno hacia una carta social, lo cual es un proceso a largo término pero, la solución es buena y debe ser usada con creatividad.

SEGUNDA ETAPA. EXPOSICIÓN DE CASOS

En esta etapa, los expositores y asistentes tomaron como referencia los cuadros de los casos integrados en el documento

preparado para los trabajos preliminares al Encuentro Trinacional de Laboralistas Democráticos.

CASO DE HONEYWELL /94001/. La queja fue la violación al derecho de libertad de asociación, sin embargo, debido a que fue el primero que se presentó a la OAN de EU, ésta no supo como actuar y no se concretó en ninguna forma.

CASO DE SONY /94003/. Empresas cuyo lugar de operación está ubicado en la frontera. En este asunto si existió un informe y una consulta ministerial entre los Secretarios del Trabajo de los tres países, de ahí surgió un programa de conferencias, talleres y reuniones necesarias a la instrumentación pero, no existió una solución inmediata ni efectiva a la queja sin embargo, hay un proceso de atención internacional que dará un efecto importante en las relaciones laborales en cuestión.

23

CASO DE LA SECRETARIA PESCA. Ante la OAN de EU, hubo audiencia pública en alguna ciudad norteamericana cerca de la frontera con la intervención de los líderes del Sindicato de la Secretaria Pesca. También tuvo lugar una consulta ministerial, conferencias y programas de educación. La Suprema Corte de Justicia dictó una resolución aunque no fue definitiva para resolver el conflicto sin embargo resultó beneficiado indirectamente este caso.

CASO DE DISCRIMINACIÓN DE MUJERES MAQUILADORAS. Esta reclamación se encontró relacionada con las pruebas de embarazo exigidas para trabajadoras. Tuvo lugar una consulta ministerial y resultó un programa de 9 meses para resolver el conflicto y si no se soluciona, puede ser que se dé el primer caso en llegar a un Comité Evaluador de Expertos al finalizar los 9 meses. El Comité está integrado con personas independientes al gobierno.

CASO HAN YOUNG /9702/. Es un problema que continúa y gracias al ACLAN es un asunto internacional que ha alcanzado gran publicidad.

CASO ITAPSA. EU Y CANADÁ. Que se inició como un conflicto de representación sindical y conforme avanzó la queja implicó, evidentemente, violaciones a las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

EL CASO Mc DONALDS DE MONTREAL. El problema surgió cuando los jóvenes trabajadores trataron de sindicalizarse.

Caso ITAPSA

Esquema General

Existe una alianza de 10 sindicatos de México, EU y Canadá en la que se comprometen a apoyar en negociaciones y organización.

El FAT fue quien hizo el primer intento de organización. Estas organizaciones lograron, y es de gran importancia, ejercer presión y así se interpusieron demandas en EU y Canadá.

Debido a que el ACLAN es un convenio con mecanismos más políticos que legales, era importante tener muchos demandantes y en esas condiciones además de los 10 sindicatos aliados se logró el apoyo de otras 50 organizaciones.

La estructura de la demanda tiene como base la lucha particular y pretende ayudar internacionalmente a las demandas de mexicanos.

ARTURO ALCALDE señala con relación a la demanda lo siguiente:

Echlin es una empresa trasnacional. El caso de ITAPSA que abordamos es el de la fabrica ubicada en los Reyes, La Paz en el Estado de México.

La lucha comenzó cuando se trató de cambiar la titularidad del contrato colectivo surgiendo el problema porque el nuevo sindicato no pertenece a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), los trabajadores querían el cambio de representación pero, no se podía conseguir el contrato colectivo pues la gente que debe otorgarlo lo negaba.

Se llevó a cabo un recuento, bajo circunstancias de violencia y amenaza por parte de un grupo de golpeadores llamado "los chiquiticos" quienes fueron contratados por la empresa. Al llevar a cabo el recuento hubo dificultad para notificar al líder sindical pues, no sabían los trabajadores ni siquiera el nombre y por su

inistencia a la diligencia, el sindicato titular planteó la nulidad en el recuento y amenazó con despido; los trabajadores se presentaron a laborar y la empresa despidió a 80 de ellos, incluyendo dirigentes.

Los derechos violados son: el derecho a la libertad sindical, el derecho a la información, al voto (se pugna por que éste sea secreto) al recuento (aunque al momento de llevarse éste a cabo "los chiquiticos" amenazaron) y a la falta de garantías para votar.

El recuento se dio estando presente el grupo de golpeadores, sin embargo, todo quedó documentado con video y hasta se logró una entrevista con el jefe de "los chiquiticos" quien aceptó haber sido contratado por la empresa. Entre todo lo sucedido la empresa llevó dos camionetas con gente que amenazaba a los trabajadores, había personas armadas desde las azoteas incluso la gente que nos recibió el día del recuento, a la entrada de la empresa, no fue el sindicato sino el grupo de golpeadores y al momento de emitir el voto, al frente de la fila, estaba una persona amenazando a los trabajadores para que votaran en favor del sindicato titular.

El tema importante es que el recuento se celebre siendo el voto secreto pues, no hay en la ley ningún señalamiento que diga que debe ser abierto, además existen antecedentes en el Constituyente Permanente en donde se hizo la propuesta de reforma del artículo 123 constitucional con el fin de que el voto sea secreto.

El recuento terminó desfavorablemente para los trabajadores, sin embargo es importante mencionar que en México existe la falta de libertad sindical como parte de un modelo jurídico-político de control, en el que se celebran contratos colectivos sin tomar en cuenta a los trabajadores.

MARK ROWLINSON siguiendo con el mismo caso intervino para señalar que:

En ITAPSA existían condiciones atroces de salud y seguridad en la planta, tema que se volvió clave en las audiencias.

La planta fabricaba objetos de asbesto. El asbesto contienen sustancias que son cancerígenas. Las máquinas eran viejas, por lo

tanto producían riesgos de accidentes innumerables y que no han quedado registrados. No había prueba alguna de la peligrosidad de las sustancias con las que trabajaban cotidianamente, por lo que quedaban expuestos a las consecuencias de estas anomalías.

El equipo de seguridad era inadecuado y también se volvió un tema clave pues las partículas de asbesto en el aire son altamente dañinas y los trabajadores usaban simples máscaras de algodón o papel que renovaban de vez en cuando y además usaban su misma ropa para trabajar y al final del día iban a sus casas con esas partículas cancerígenas en ellas. No había ropa de trabajo, ni lavandería, ni guantes adecuados porque no sabían, que clase de sustancias manejaban, ni cual era su peligrosidad, al momento de los alimentos comía con esas ropas.

Otro tema clave fue la ausencia de etiquetas en las sustancias que se manejaban en la planta y no había medidas de seguridad ni entrenamiento para el manejo de éstas.

La falta total del Comité de Salud y Seguridad por parte de la CTM fue tema relevante en la investigación además de que ningún representante quiere acudir a oír las quejas de los trabajadores. Otro aspecto fue el persistente abuso sexual hacia las mujeres en la planta y la discriminación de género, ya que estas no tienen a quien acudir para denunciar el abuso de sus superiores.

De las visitas que hacía la Secretaría del Trabajo dio como resultado que de las 64 violaciones a la Ley Federal del Trabajo (LFT) registradas, sólo se impusiera una multa de 200 mil dólares, que en realidad no significaba mucho para la empresa.

Es importante destacar que la CCN de Canadá, Organización Internacional del Trabajo (OIT) de México y AFL-CIO apoyaron el caso y eso le dio mayor publicidad.

La audiencia que tuvo lugar en Canadá, se dividió en tres paneles integrados de la siguiente manera:

- 1º Representantes de los sindicatos de la alianza.
- 2º Tema: Libre Asociación. Existieron testigos, el secretario general de sindicato propuesto dos trabajadores y dos abogados (uno de ellos fue Jesús Campos Linas).

3º Tema: Salud Ocupacional. Participaron dos trabajadores con sus testimonios y el Dr. Mercado (toxicólogo mexicano) quien inspeccionó otra planta de balatas de ITAPSA y se concluyó que las dos plantas eran igual de inseguras.

La OAN de Canadá decidió, en julio 1998 lo siguiente, dado que la compañía intimidó, amenazó y despidió a sus trabajadores y se tiene evidencia en fotos y videos, que era necesario el recuento.

Así también determinó que la elección no era buena para los trabajadores por las siguientes razones:

- ▶ El oficial nombrado por la CTM era afiliado a un partido y eso viola el artículo 2 y 4 de la OAN.
- ▶ Existe falta de registro de sindicatos y contratos colectivos en México y el gobierno mexicano debe publicar esa información.
- ▶ Hay falta de un sistema adecuado de inspecciones en los rubros de salud e higiene.
- ▶ Ausencia de normas que regulen el manejo de sustancias peligrosas. Las sustancias que manejaban los trabajadores de la planta no tenían etiquetas, los trabajadores no estaban entrenados para manejarlas, ni conocían el nivel de contaminantes, ni el monitoreo de éstos y además todas estas irregularidades persistieron a pesar de la supervisión de la STPS.
- ▶ La OAN se concreto a hacer recomendaciones para la consulta ministerial, que se llevaría a cabo.

27

En la primer consulta –preliminar– no hubo conclusiones, al final sólo se valoró.

La queja canadiense que surgió del mismo hecho, fue registrada 4 meses después que la queja interpuesta de la OAN de los EU, por lo que la OAN canadiense tuvo muchos problemas para tratar de dar solución a este caso, porque trabajó sin precedente.

En julio de 1998, después de la audiencia norteamericana, la empresa trasnacional a la que pertenece ITAPSA, Echlin, fue adquirida por Dana, empresa, que es más grande y ésta a diferencia de

ITAPSA sí se defendió de las acusaciones y trató de negar las afirmaciones de los trabajadores. Una de las estrategias de Dana fue que contrató expertos en higiene y seguridad para negar los sucesos con pruebas, y limpió toda la fábrica.

En la audiencia que tuvo lugar en EU la primera empresa propietaria no trató de desmentir las violaciones a la libertad de asociación pero, sus afirmaciones se encaminaron a que ellos fueron justos en su actuación para con los trabajadores pues, todas sus fabricas estaban en las mismas condiciones y por lo tanto Canadá no tenía porqué tomar parte en este asunto.

Con la revisión del documento resultó que: el tema de seguridad e higiene fue más importante en Canadá que en EU y fueron fundamentales las pruebas obtenidas por el toxicólogo mexicano en la empresa ITAPSA.

Dana reveló la tensión de los procedimientos del ACLAN respecto al enfoque diplomático que se estaba dando, pues ninguna de las partes, es decir, Dana y la OAN de Canadá, tuvo la capacidad de desafiar las proposiciones de la otra parte y los testigos que existen, simplemente no pueden producir documentos oficiales y esta situación volvió todo más difícil.

Los procedimientos del ACLAN evidencian que quienes registran y tramitan las quejas, tienen que trabajar bajo un procedimiento público y transparente (según la OAN de Canadá) pero 5 días antes de iniciar la audiencia la OAN de México y la STPS le solicitaron a la OAN de Canadá que viniera a la Ciudad de México a discutir sobre el asunto en particular. La OAN de Canadá asistió, a su regreso quienes interpusieron la queja solicitaron notas de la junta celebrada, pero la OAN canadiense se negó a entregar el documento, alegando que no eran claros. Finalmente se dio la copia y los apuntes revelaron que:

1. Varias personas despedidas fueron reinstaladas pero, nuevamente despedidas porque aplicaron la cláusula de exclusión.
2. Los funcionarios del sindicato de STIMAHCS, reiteraron que quienes apoyen el cambio serán despedidos por aplicación de esa cláusula. Además los dirigentes de la CTM no estimaron

necesario el voto secreto alegando la cultura que tiene el mexicano.

El grupo que solicitó los apuntes hizo público el documento y ello provocó problemas a la OAN y la Secretaria del Trabajo Canadienses pues, éstos lo habían considerado como privado.

MARK ROWLINSON expuso, con respecto a sus conclusiones generales:

Que para que la queja sea más efectiva, es necesario discutir con la OAN el texto económico-político en el que se creó el ACLAN y sus posibles cambios. El abogado debe discutir dónde y cómo presentarla y compartir los sucesos con otros organismos y abogados para evitar doble trabajo y discutir sobre procesos que surjan en cada momento, además éstos se complican pues el Acuerdo no los tiene claros.

Conforme al Acuerdo se señala que para que una queja llegue a la etapa de panel arbitral deberá tratarse de alguno de los siguientes rubros, que estén relacionados con:

- ▶ Salud ocupacional.
- ▶ Salud e higiene en el trabajo.
- ▶ Trabajo de menores.

El panel arbitral se integra por 5 miembros de características "no gubernamentales", es decir, que no tengan que ver con el gobierno, deben ser expertos en la materia, y son electos por los países participantes del Acuerdo. El problema ha surgido entre México y EU.

Las OAN's de Canadá y de México apoyaron a los trabajadores en el caso. La OAN de México ha recibido cuatro quejas más, y EU dos más por falta de aplicación de la legislación de una empresa de telecomunicaciones.

En estos casos tuvo lugar una consulta en audiencia pública y un informe del secretario de Dallas, sin embargo, por tratarse de violaciones al principio de libertad de asociación no pudo pasar de la consulta ministerial.

Existen nuevas quejas respecto al mismo caso, y éstas son, entre otras: violación al derecho de asociación, discriminación y salud e higiene (uso de pesticidas).

Ronda de Preguntas

Pregunta: ¿Existen pruebas de trabajadores lesionados en el caso de ITAPSA?

Respuesta: Hay videos, el problema de la salud ocupacional es que, es muy difícil de probar pues las sustancias cancerígenas lleva años documentarla pero, es casi cierto que muchos trabajadores tendrán problemas de salud, y las enfermedades que causa el asbesto son muy características y particulares. Existía evidencia de una floja e irregular revisión médica y la exposición al asbesto pero, no eran exactas, además el proceso para conseguir pruebas es poco eficiente.

Pregunta: ¿Cuál sería la sanción si se prueba la enfermedad?

Respuesta: Según el acuerdo en una queja relacionada con salud ocupacional que llega al panel arbitral, la sanción sería que éste impone un plan de acción para solucionar el problema. Si el gobierno no lo adopta, el panel puede fijar una multa de hasta 20 millones de dólares contra él. Posteriormente, el gobierno se paga el dinero a sí mismo y lo debe aplicar a tomar medidas para solucionar el problema. Si no paga, entonces el panel aplicará sanciones económicas como pérdida de ventajas tarifarias con base al TLC en perjuicio de la compañía que viola el derecho.

Caso Mc Donalds

El Mc Donalds de referencia es el ubicado en Quebec, Canadá. La queja es por violación a la libertad de asociación y también presenta problemas laborales.

Hechos:

Los trabajadores que usualmente laboran en los Mc Donalds de todo el mundo son jóvenes estudiantes, en este caso, los jóvenes de Canadá, buscaron la unión por certificación de Mc Donalds y decidieron que tratarían de organizarse en un sindicato; es importante mencionar que ni en Canadá ni en EU los trabajadores de esta cadena de restaurantes están organizados solicitaron la certificación ya que este es un trámite de rápida solución sin embargo, el dueño del establecimiento retó la decisión, pues también era propietario de otros restaurantes, y si decidían hacer una votación en los otros restaurantes perdería y terminarían por organizarse. Se dio batalla, tanto por parte del propietario, como por los jóvenes trabajadores, y cuando era evidente que ganaría el sindicato, el dueño prefirió cerrar el restaurante. En Quebec no es ilegal cerrar si se organizan los trabajadores.

El remedio a esta situación es hacer el seguimiento del cierre de la planta por actividad sindical, pero esta medida es poco eficiente, pues lo que se debe hacer es impedir retrasos en el proceso de certificación.

Caso Trabajadores Postales. Carteros Rurales de Canadá**Hechos:**

El caso se presentó el miércoles 9 de Diciembre de 1998 en Washington, por el sindicato de Canadá.

Tomando en cuenta que el país tiene un gran territorio, en Canadá, el sistema de entrega de cartas en las provincias, se realiza bajo una relación laboral distinta de los carteros de la ciudad. Los carteros rurales tienen contratos individuales que renuevan cuando es necesario pero, la ley específica que el cartero rural no puede sindicalizarse.

La ley a la que se hace mención es una ley especial que impide la eficiencia de la sindicalización (art. 13.5 de la Ley Postal

Canadiense). También tienen prohibido el acceso a la contratación colectiva, pero si pueden formar sindicato, la pregunta es, para qué quieren un sindicato sino pueden ser representados.

Por la naturaleza de la contratación que tienen los carteros rurales no están protegidos con estándares de seguridad e higiene y la única manera de protección sería por contrato colectivo y la consecuencia es que no tienen ninguna de las dos cosas.

Debido a la situación en la que están los carteros rurales, es evidente que no se cumple con los principios del ACLAN, no se cumple con la libertad de asociación y no existe un contrato colectivo.

Los carteros solicitan apoyo internacional pues, únicamente utilizan el ACLAN para que se difunda su caso en los tres países.

Caso de las Manzanas de Washington

Presentado por **ALFREDO DOMÍNGUEZ ARAUJO**, y por **JULIÁN GONZÁLEZ** organizador de la Unión Teamsters.

Para dar un panorama general del caso de las manzanas, señalaron que México representa el mercado número uno para la exportación de las manzanas de Washington.

La mayor problemática se presenta en cuanto a los trabajadores que laboran en los campos de cultivo y aquellos que se encuentran en el área de empaque. Es en ésta última área donde se han registrado un total de 20 despidos relacionados con el impedimento del ejercicio del derecho a la libertad sindical, sin embargo, mediante la exagerada vigilancia sobre los trabajadores, se ha llegado incluso al hostigamiento en el desarrollo de sus actividades.

Alrededor del 70% de los trabajadores han solicitado al gobierno la representación de la Unión, pero por intimidaciones como amenazas de deportación, provocaron que al momento de llevarse a cabo las elecciones, no se lograra la participación de la mayoría de los trabajadores y los resultados no fueron los esperados.

En entrevistas que se han realizado a los patrones de los trabajadores de las empacadoras, se encontró que algunos de ellos están satisfechos con los trabajadores inmigrantes siempre que no ingresen a la Unión .

Hasta el momento cuatro sindicatos Mexicanos reclaman violaciones a la ley laboral, en contra de la discriminación, de salud y el pago de salarios. Además existe el hecho, de trascendental importancia, de que menores de edad se encuentren trabajando en el empaque de las manzanas.

En conclusión, las condiciones de trabajo para los inmigrantes son malas y de la misma forma se encuentra el hecho de que se violan disposiciones de la ley de salud, así como de la ley del trabajo al no permitirseles la creación de un sindicato, además de la discriminación con la que son tratados.

Existe un líder sindical que organiza a los trabajadores de empaque pero, han tenido innumerables problemas en cuanto a su organización ya que los diversos actos efectuados en contra de su organización implican la violación a siete principios laborales.

Actualmente el caso se encuentra en una etapa de investigación respecto a los derechos con que cuentan los trabajadores, como son la organización, la posibilidad de celebrar contratos colectivos, la no discriminación, la compensación laboral establecida en ley, así como los derechos de los trabajadores migrantes.

ALFREDO DOMÍNGUEZ señaló que en el FAT se ha organizado una comisión para conocer acerca de esta problemática; agregó que este caso, a su vez, representa una operación de competencia desleal por la realización de operaciones de dumping, con respecto a la producción de manzanas de Chihuahua.

Caso en materia de la SEMARNAP/Secretaría de Pesca

Presentado por **EDUARDO DÍAZ** e **ISABEL PÉREZ**, abogados laboristas y, **ROSARIO LOYOLA**, sindicalista de la Secretaría (SEMARNAP)

A manera de introducción señalaron que la situación de los trabajadores al servicio del Estado en México, en este caso de la SEMARNAP, se encuentran en situaciones precarias, en razón de que no hay libertad para la contratación colectiva, pues la Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional apartado B, sólo permite el establecimiento de un solo sindicato por dependencia y niega la contratación colectiva. Un logro importante es el reconocimiento por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de que este artículo sea declarado Inconstitucional así como otros más del mismo ordenamiento, por ser contrario a la Libertad Sindical, y al Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Continuando con la relatoría de los hechos, en 1994 se solicitó el registro de la organización sindical de la Secretaría de Pesca, hoy SEMARNAP, el cual les fue negado.

Ante la OIT se presentó una denuncia que es admitida y en consecuencia se emite una recomendación para que se reconozca a este sindicato. En Junio de 1996 se presenta la demanda ante la OAN.

Es así como el ACLAN se transforma de un mecanismo declarativo a un mecanismo que atiende los derechos de los trabajadores y se logró que sean globalizados los derechos laborales para que el Acuerdo se convierta en una cláusula social.

ISABEL PEREZ ROSAS, expuso que el sindicato que solicitó su registro es considerado como democrático, y se encuentra actualmente en un proceso de transformación, mismo que facilitará la desconcentración. Este proceso de "modernización" se da para los trabajadores a manera de privatización de algunas de las áreas que han pasado al gobierno de los Estados. Por parte de los propios trabajadores no hay oposición, pero solicitan que el personal que se transfiera de un área a otra se haga con homologación de salarios. así mismo solicitan que no se les incorpore en programas desconocidos y nuevos que posteriormente desaparezcan. Ello en virtud de que si bien quizás no cuentan con altos grados de escolaridad, han adquirido durante todo ese tiempo experiencia y capacitación.

Enfatizó el hecho de que la industria pesquera actualmente cuenta con poco presupuesto, que hay diversos centros acuícolas que se encuentran en proceso de privatización, y que se han celebrado convenios de desconcentración sin tomar en cuenta a los trabajadores, limitándoles así su derecho a la información.

A pesar de las adversidades este sindicato ha encontrado apoyo en organizaciones fraternas como la UNT y el FAT.

Finalmente hizo la siguiente observación: si no se respetan los derechos de los trabajadores al interior, será difícil que solicite su respeto a nivel Internacional ello en virtud de la violación a la libertad sindical que se encuentra contenida en la propia Ley.

Con ésta intervención se da por concluída la exposición de casos del Encuentro.

Ronda de preguntas

El Encuentro continuó sus trabajos con una serie de preguntas y comentarios acerca de los casos expuestos.

Pregunta: ¿La legislación de Quebec, Canadá, permite el cierre de empresas por los motivos que se dieron en el caso Mc Donalds?

Respuesta: La legislación de Quebec no contempla el caso de cierre de plantas o empresas por parte del patrón en caso de que exista un conflicto con el sindicato. Este es un tema que tendrá que someterse a discusión con la sociedad canadiense, de tal forma que ésta presione al gobierno para que el país modifique su legislación interna y cumpla con sus compromisos adquiridos en el ámbito internacional en relación con este tipo de asuntos.

Pregunta: ¿Cuál es la diferencia sobre el cierre de empresas por motivos antisindicales en las legislaciones de los tres países (México, Canadá y Estados Unidos de América)?

Respuesta: En Canadá cada provincia tiene facultades para regular en materia laboral, así en Quebec no hay reglamentación jurídica sobre el cierre total o parcial de plantas hechos que es distinto en Estados Unidos de América donde sí hay dicha regulación, sin embargo, en las provincias existe una cláusula en la que se impide el cierre de plantas por motivos antisindicales.

Pregunta: El artículo 5° 1-D de la Ley de Quebec en materia laboral señala que los procedimientos no deben ser tardados ni complicados, ¿qué sucede en relación con el cierre de empresas o plantas por motivos antisindicales?

Respuesta: Debe considerarse que las demoras en los procedimientos son una cuestión aparte del cierre por motivos sindicales, lo que hacen es retrasar el procedimiento mientras el cierre es la cuestión de fondo que se analiza.

Así se hace mención de que en el ACLAN existen contradicciones, sin embargo, establece que éste no “molestará” la legislación nacional, es decir, no se pretende modificar las normas jurídicas vigentes, pero el propio ACLAN obliga a los países firmantes a mantener normas de alta calidad en materia laboral.

Pregunta: Solicito que se precise si, ¿En el caso Mc Donalds, la empresa cerró con autorización de la autoridad y si la situación que originó el cierre fue simulada?

Respuesta: El cierre de plantas en Quebec, en cualquier caso y no sólo en el de Mc Donalds, no requieren de autorización para cerrar una planta, el patrón lo hace cuando lo desee. Sólo hay una limitante, en relación con el número de trabajadores de la planta, es el tiempo con el que debe darse el aviso de cierre. Existe una diferencia para estos casos en las legislaciones de Quebec y México. En Quebec el patrón sólo notifica mientras que en México el patrón

tiene que solicitar una serie de autorizaciones para poder cerrar la planta.

En este caso específico, el patrón después de un año y gastar miles de dólares, cerró el restaurante, entonces el sindicato ofreció comprar la franquicia Mc Donalds o apoyar al patrón para que no cerrara pero, Mc Donalds Internacional se negó a vender dicha franquicia por tratarse de un sindicato y sólo aceptó vender el edificio.

Finalmente se propusieron medidas de apoyo en el conflicto de las manzanas del Estado de Washington en EU. Hubo opiniones a favor de que se convoque a la prensa para publicitar y denunciar el caso. Se hace mención de que esta industria es importante ya que representa el 60% de la producción nacional de EU.

37

TERCERA ETAPA. EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMERICA DEL NORTE

La evaluación estuvo a cargo de **BERTHA LUJÁN** quien expuso que:

Para realizar una evaluación del ACLAN es necesario tener como punto de partida el contexto en el que trabajan los sindicatos y la forma en que participan en el mundo. Por otro lado, agregó, es necesaria una reforma profunda a toda la legislación laboral mexicana.

La política neoliberal atenta contra los derechos laborales, pues ésta aumenta el capital y disminuye los derechos de los trabajadores, sin embargo, existen movilizaciones para enfrentar esta situación. En México hay un sector que pugna por una reforma a la LFT y a las prácticas laborales, de tal suerte, que se conserve y mejore la situación de los trabajadores. La política neoliberal pugna por la globalización, ésta debe enfrentarse a las asociaciones que establecen códigos de conducta para las empresas transnacionales y a las organizaciones que plantean una cláusula social.

En el TLC se firmó un acuerdo paralelo en materia laboral que sirviera como defensa de los derechos laborales, y que debe aplicar-

se a favor de los trabajadores de los tres países firmantes. El Acuerdo se caracteriza por tener limitaciones y posibilidades pero, es un mecanismo de defensa de los derechos de los trabajadores y con posibilidad de sanción a quien incumpla los principios establecidos en él.

En caso de incumplimiento del ACLAN en las tres instancias que establece, podrán interponerse demandas con el fin de que se conserven y mejoren las condiciones de los trabajadores. Las primeras denuncias que se presentaron en México fueron por violaciones a los derechos colectivos, conforme se han presentan otras, ahora también hay demandas por violaciones que podemos ubicar en el segundo y tercer nivel y así una sola demanda, como fue el caso de Echlin, se presentaron violaciones a los derechos de asociación y de salud e higiene en el trabajo. Es importante plantear que las denuncias presentadas deben tener un seguimiento hasta llegar a un panel arbitral que decida la controversia y en su caso, una sanción a la empresa infractora. En las denuncias que se han presentado, se alegó que se violan los derechos de asociación así como otros derechos colectivos. Es el caso de los carteros rurales de Quebec quienes no gozan del derecho de negociación colectiva.

Propuestas y comentarios respecto a la defensa de los derechos laborales en el contexto del el ACLAN

Para la defensa de los derechos laborales el pleno de los asistentes propone:

- ▶ Formular demandas generales por violaciones a los derechos laborales, firmadas por un número considerable de organizaciones.
Por otro lado, a manera de ejemplo se señaló que no hay maquiladora en México que respete las condiciones de seguridad e higiene, entonces, se demandaría a todas las maquiladoras por incumplimiento de dichas condiciones.
- ▶ Es importante tomar en cuenta la formación de alianzas entre sindicatos del mismo país y posteriormente con sindicatos de los dos países restantes. Estas alianzas deben ser una forma

de defensa de los derechos laborales. Cabe mencionar que en Estados Unidos se ha formado una alianza de 10 sindicatos, extendido a México y Canadá.

- ▶ Las alianzas deberán tener como objetivo el fortalecimiento de la defensa de derechos que les son negados a los sindicatos. En el caso de los trabajadores de la manzana en Washington, EU, demuestra que en los tres países firmantes del ACLAN no se respeta el derecho de asociación.
- ▶ Respecto a la LFT, los participantes del Encuentro, deben emitir un pronunciamiento en que se exija el respeto y cumplimiento de la legislación laboral. A esta propuesta sigue el comentario de que actualmente podría resultar contraproducente proponer una reforma a la LFT, pues en el Congreso de la Unión de México, las posiciones de los diputados y senadores de los Partidos de Acción Nacional (PAN) y Revolucionario Institucional (PRI) se identifican más con los intereses patronales resultando poco favorable a los trabajadores.
- ▶ La utilidad de registrar y seguir las quejas bajo el marco del ACLAN es con el fin de llamar atención de la sociedad y de los gobiernos de los tres países, porque generalmente los problemas que se suscitan son políticos y no jurídicos; por lo que cabe mencionar que el ACLAN es oscuro por no dar soluciones claras ya que el arbitraje puede darse después de muchos años de haberse iniciado el conflicto, si es que los ministerios de los países aprueban dichos procedimientos. Actualmente no se ha dado ningún arbitraje bajo el marco del ACLAN. Hoy día lo importante es sembrar elementos políticos alrededor de cada queja.
Con relación a la publicidad de las demandas, es importante señalar que la empresa DANA incumple con las normas de seguridad e higiene. La publicidad fue una manera de presionarla pues, todo el asunto de las audiencias fue publicado en EU, la empresa en cuestión no estaba de acuerdo en que todos se enterarán de las condiciones de higiene y salubridad en las que trabajaban los obreros en sus plantas mexicanas.
- ▶ Protección de los mercados laborales mediante el cumplimiento de la legislación laboral. La OIT estima que hay 65 millones de trabajadores en empresas transnacionales, de los

cuales 35 millones trabajan fuera de las empresas de su lugar de origen. México tiene más de un millón de trabajadores laborando en empresas trasnacionales.

- ▶ Se propone demandar la revisión del ACLAN porque los mexicanos no tuvimos acceso a la negociación pues quien participó fue la CTM, su actuación sirvió para convalidar la postura del gobierno, sin velar por los intereses de los trabajadores. En 1993 se defendieron los mercados laborales por no tener acceso a la negociación.
- ▶ Se cuestiona ¿cómo podemos utilizar el Acuerdo para avanzar de casos particulares a casos más generales? Debemos trabajar en soluciones en las que todos se beneficien, pudiendo ser de la siguiente forma: una vez que se presenta la demanda de un determinado caso, otros sindicatos pueden suscribirse a la queja y otros intervenir para ejercer presión, es decir, que haya solidaridad en el proceso. En el caso de los trabajadores postales de Quebec, se debe interponer una queja llamada "comunicado público". El artículo 14-2 del ACLAN da facultades al Secretario para que se haga un estudio y un informe sobre la libertad de asociación. No debe de limitarse la libertad de sindicalización de un funcionario público.

Comentarios

ALFONSO BOUZAS apuntó que el artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala de manera general el derecho de asociación para los trabajadores, en donde a pesar de que se manifiesta dicha disposición, existen "sindicatos únicos" lo cual es una limitación y acaba con el principio mencionado. Una forma de poner limite a los derechos laborales es mediante la celebración de contratos civiles de servicios profesionales, poniendo con ello fin a los derechos laborales individuales y colectivos y establece la no-contratación institucionalmente establecida. Por último es conveniente recordar que todo el sector burocrático no negocia para contratar, existe el otorgamiento de becas y la contratación de personal de confianza lo que finalmente pone un freno al derecho de asociación y a la

contratación colectiva. El panorama mexicano es que hay una excelente LFT que podría funcionar pero, su práctica es perversa.

ÁNGELES LÓPEZ, abogada del FAT en León Guanajuato, señaló que el objetivo del Encuentro debe ser el socializar los instrumentos de defensa de los derechos de los trabajadores, por tal motivo, el mecanismos no sólo deber ser legal sino social, es decir, que se involucren a las organizaciones sociales y sindicales. También es necesario crear consenso respecto a los casos que se presentan para ser más estratégicos y dejar un tipo de precedente.

JUAN MORALES, vicepresidente estatal en Chihuahua de la UNT, apuntó que: La reforma a la legislación laboral en México es indispensable pues resolverá el problema de sindicalización y posibilitará la desaparición de los apartados A y B del artículo 123 constitucional, lo que facilitaría el registro de sindicatos. No se puede decir que el ACLAN no ha servido para nada, aunque se han limitado los derechos laborales. El Acuerdo ha retomado tres aspectos y no se sabe cuanto tiempo tardará para conseguirse la libre sindicalización. El mencionar el derecho laboral mexicano implica que es producto de una revolución social. Para cumplir con las disposiciones en materia laboral sería conveniente establecer un tribunal internacional de arbitraje del trabajo, basado en la OIT, haciendo iguales a los desiguales.

ROBIN ALEXANDER, Director of Intenational Labor Affairs, mencionó que el ACLAN es un proceso político y no jurídico, por tal motivo, es conveniente que los casos se estructuren en términos de política, basados en esfuerzos binacionales y trinacionales. Es necesario definir cuales son los asuntos más importantes para que éstos sigan tomando relevancia por la difusión y el impacto que causen en los tres países, en éste sentido tienen un papel preponderante la sensibilidad política de los gobiernos.

PORFIRIO MARTÍNEZ, abogado litigante en materia laboral, destacó que la defensa de la soberanía es alegada por el gobierno mexicano para incumplir con sus obligaciones internacionales. La política globalizadora del capital también globaliza los reclamos y la necesidad de justicia social. Las prácticas para mediatizar a la sociedad se repiten en EU; Chile y muchos países de América. El

ACLAN tiene limitantes, por lo tanto, escogiendo los casos más representativos de los tres países firmantes, se puede lograr que se modifiquen algunas de sus cláusulas y se favorezcan más los derechos de los trabajadores. Reitera que por la conformación actual del Congreso de la Unión en México una reforma a la LFT nos llevaría a un retroceso.

JOHN HIATT, abogado general del AFL-CIO, menciona que, existe un debate interno en los EU en lo que se refiere a los derechos sindicales, parece que el movimiento costó mucho esfuerzo y sólo se dieron cambios menores, resultó inútil buscar reformas a la ley laboral. Para promover la defensa de los derechos laborales se necesita una campaña educativa en todos los niveles. Por otro lado, recuerda que los sindicatos y los derechos laborales son universales y que en México, Canadá y en EU se debe de tomar en cuenta ello.

RAÚL YAÑEZ, profesor universitario en Chihuahua, hace referencia a que: El ACLAN es un logro por haber surgido de un acuerdo económico como lo es el TLC. La libertad de sindicalizarse es un problema común en los tres países, lo que se desprende del análisis de los casos expuestos. El gobierno mexicano es más vulnerable dentro del ACLAN que dentro de la legislación nacional, pues en el exterior se ve obligado a cumplir por presiones económicas, situación que no acontece en el ámbito interno. Es poco probable que en la situación actual haya una revisión al Acuerdo y una reforma a la LFT:

TIM BEATY, representante del AFL-CIO en México, señaló que: La CTM apoya a mexicanos en EU, y que el caso de las manzanas de Washington, es una muestra de apoyo entre sindicatos de los dos países.

ARTURO ALCALDE. Entre los participantes del Encuentro hay consenso en mejorar las condiciones de trabajo, experiencia académica y en el litigio. De tal forma, con dicha experiencia, la acción sindical debe combinarse con la acción organizativa, estableciendo criterios generales para una estrategia en la acción sindical. El Acuerdo de la CTM y AFL-CIO señala en su base quinta, que se combatirán los contratos de protección, pero la CTM se ha negado

en la práctica a hacerlo. Es necesario crear una plataforma para solidarizarse con el sindicalismo estadounidense buscando proteger el derecho de huelga, la estabilidad en el empleo y la libertad de asociación, entre otros derechos.

STANLEY GACEK, responsable de la política del AFL-CIO en América, dando mayor amplitud a la exposición de Robin y Mark sobre la mecanización de los procesos, apunta lo siguiente: Los tres países debemos tener una estrategia sobre el futuro de los casos para obtener resultados políticos. En la medida de maximizar los mecanismos para obtener efectos colaterales, también debemos observar las contradicciones. Es muy importante involucrar el aspecto social y del medio ambiente con el proceso económico.

43

SHEILA KATZ, investigadora en el Congreso Laboral Canadiense, mencionó que: Dentro del marco del ACLAN y para la defensa de los derechos laborales, puede ocuparse la denuncia pública y la difusión, la utilización de información de los medios de comunicación, aunque también tiene sus limitaciones pues son los medios los que censuran los casos y así se reducen nuestras posibilidades. La divulgación de los casos sería un medio de presión para que los gobiernos cumplan con sus obligaciones.

BERTHA LUJÁN, a manera de resumen señaló, que la defensa de los derechos de los trabajadores tiene dos vertientes:

1. Analizar como funciona el Acuerdo actualmente, las posibilidades que nos ofrece y cuales son sus limitaciones. Considerando desde estrategias, sensibilidad política, patrones de conducta, patrones sindicales e involucrar a los grupos sociales y organizaciones para la defensa de los derechos laborales.
2. Por otro lado, es necesario analizar, también, los cambios al ACLAN, así como aquellos argumentos para hacerlo un mecanismo real y efectivo de defensa.

Son tres las cuestiones que resultaron del análisis a 4 años del ACLAN:

- a) Que las instancias de ACLAN no estén sólo en manos del gobierno sino que participen las organizaciones no gubernamentales.
- b) Que los 11 principios sean contenido y materia fundamental de las sanciones contenidas en el ACLAN.
- c) La constitución de una Comisión Nacional y Regional de Evaluación y Supervisión del ACLAN donde participe gobierno y sindicatos.

CUARTA ETAPA. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE CADA PAÍS Y PUNTOS FINALES

Esta etapa inició con una breve explicación de la situación política canadiense con relación al Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.

SHEILA KATZ realizó el balance correspondiente a Canadá: Canadá al igual que México y EU se encontrará en un proceso neoliberal, en el que los salarios familiares han bajado, el aumento del trabajo temporal y parcial ha provocado un estado de pobreza en las familias canadienses, al grado de que el gobierno ha declarado desastre nacional pues, mucha gente vive en las calles. Los detalles de la situación canadiense no son muy diferentes a la de los otros dos países. En Canadá las normas laborales han disminuido, y debido al incremento en la liberalización económica, los oficiales del gobierno están más interesados en hacer mayores ventas de productos y ello se refleja en que el 40% del Producto Interno Bruto (PIB) es generado por el comercio internacional y uno de cada tres puestos de trabajo es generado por el comercio externo.

En los tres países se vive la misma situación laboral, que no es benéfica para los trabajadores, por ello tratamos de definir políticas favorables en todo el mundo y de desarrollar políticas coherentes bajo el contexto de los distintos tratados que existen tales, como el TLC, Área de Libre Comercio para las Américas (ALCA) y Acuerdo Multinacional de Inversiones (AMI). Con este último el

gobierno busca que por medio de un acuerdo internacional se pueda garantizar la inversión de las empresas multinacionales.

Es evidente que las modalidades de producción están siendo estructuradas en beneficio de las grandes empresas.

La primera línea de defensa ha sido apoyar a la campaña de la AFL-CIO para lograr una cláusula social en la OMC, la cual esté incluida en todo acuerdo de comercio teniendo como base las convenciones de la OIT y los derechos laborales, aunque por lo que realmente se lucha es porque el trabajador tenga un sitio en la mesa de los acuerdos comerciales.

Los canadienses no estamos de acuerdo con el TLC y por consecuencia tampoco en el ACLAN, sin embargo, estamos dispuestos a trabajar para lograr beneficios a favor de los trabajadores del mundo.

45

STANLEY GACEK realizó el balance correspondiente a EU: La posición del movimiento sindical en EU en cuanto al TLC y el ACLAN no es sencilla pues, cada filial tiene sus experiencias pero la AFL-CIO refleja un consenso del movimiento laboral estadounidense. La realidad política de EU que presenta la expansión del empleo temporal y aumento del trabajo parcial, hacen la situación laboral igualmente difícil.

La posición de la AFL-CIO respecto al comercio en general, está articulada mucho mejor en la resolución número seis aprobada por el Congreso en Pittsburg en 1997. Nuestra organización está de acuerdo en un comercio que beneficie a todos los trabajadores, y en esta posición sólo señalamos algunas restricciones que debe tener el comercio internacional, como son:

1. Regulación de derechos laborales y ambientales.
2. Sistema de comercio con desarrollo sustentable.
3. Controles adecuados de capital y un alivio justo y social a las deudas de muchos países.

La posición de la AFL-CIO no es proteccionista, pues cumple con la visión clásica del libre comercio internacional, pero algunos grupos internacionales han distorsionado esta visión llamándolo

neoliberalismo. Las precondiciones del proceso de negociación del ACLAN no se han satisfecho y las condiciones son únicamente para cumplir con un foro laboral, como lo han hecho los empresarios desde la conferencia de Cartagena, la segunda cuestión es una dimensión social efectiva y finalmente es un grupo de ministro de comercio sobre el tema de los derechos laborales y medioambientales

Los derechos laborales están relacionados al comercio, es decir, éstos tienen tanto que ver con los derechos de comercio como con los derechos del capital, por lo tanto, la expansión de éste debe estar estrechamente unida con los derechos laborales

46

Lo anterior es un argumento para sostener que el instrumento del comercio necesita depender de la condicionalidad de los derechos laborales, o sea, la validez legal debe depender de éstos.

Sobre el TLC y ACLAN sabemos que éstos no han satisfecho las condiciones básicas, ya que revisando el contexto del TLC, se observa que su motivo fue la inversión libre y no el comercio libre.

El motivo de este Encuentro es para maximizar la aplicación del instrumento aunque éste sea imperfecto, también hay que señalar que es un hecho político que los mecanismos del ACLAN no son efectivamente legales ni jurídicos y, esto lo constatamos fácilmente en que los derechos de asociación libre sólo están contemplados en el Acuerdo en la última instancia.

Nuestras sugerencias son las siguientes:

- ▶ Creación de un grupo de trabajo para dar seguimiento a cada caso.
- ▶ Demandar casos generales y no individuales.
- ▶ El movimiento sindical piensa llevar a cabo una campaña estratégica que permita lograr sus objetivos, es decir, que ya se piensa con seriedad en alianzas de tipo social y de organizaciones.

ARTURO ALCALDE expuso el balance político y económico de México: Inició señalando los cambios recientes en materia electoral, que se reflejan en la composición del Parlamento y en la situación de

las Gubernaturas Estatales donde la oposición a triunfado sobre el partido político oficial.

Otro elemento que señaló como importante, es el debilitamiento total de las estructuras tradicionales, la consecuencia es que una buena parte del poder político se empieza a trasladar a espacios locales.

Añadió que existen otros temas que son importantes de señalar, como es el caso de la paz en el Estado de Chiapas, la presencia del Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN) y sus encuentros con la sociedad civil.

Finalmente apuntó a la existencia de una sociedad civil emergente que aún está madurando, pero que se realiza de manera creativa.

En lo económico, refirió que el tema del FOBAPROA está determinando todo y que representa un valor total del 65-70% del monto de la deuda externa la cual asciende a 120 mil millones de dólares, agregó que la inflación de entre el 18 y 19% es en realidad del 50% de perdida respecto de lo que se esperaba. Concluyó que, en realidad, en México, al no existir democracia sindical, los trabajadores no pueden representarse legítimamente en el escenario de la contratación colectiva. Indicó que es necesario, como lo mencionó Antonio Villalba y después Stanley Gacek, que insistamos en la necesidad de pensar en reclamos sobre procesos y no sobre casos individuales y, podríamos empezar por el derecho a la información de los trabajadores mexicanos; quienes se ven imposibilitados para obtener información sobre los contratos colectivos en el ámbito estatal y federal, así como la existencia de los contratos colectivos de protección. Otros aspectos relevantes son darle contenido a la vida independiente de los sindicatos y a la contratación colectiva por rama de industria, para fijar mejores condiciones de trabajo. A ese respecto refirió que la vida interna de los sindicatos es un tema difícil por la cláusula de exclusión, que ahora no abordaremos, sin embargo, la actividad sindical debe recuperar su prestigio ante la sociedad.

Apuntó, que el contexto mexicano se vincula al escenario internacional, en donde el papel de la AFL-CIO es muy importante pues cada problema esta profundamente vinculado con el

escenario internacionalmente y es imposible quedarse en un nivel local. Agregó que hay que pensar en mecanismos y acciones concretas para definir a los grupos de trabajo que fortalezcan en México, la democracia sindical y la posibilidad de que los trabajadores tengan contratación colectiva efectiva.

Finalmente dijo, que queda claro para los tres países que los trabajadores y los sindicatos podemos y debemos apoyarnos.

Ronda de preguntas

- 48 *Pregunta:* ¿Sabe alguien los resultados de una reunión que hubo en una isla de Canadá de reevaluación del ACLAN?
- Respuesta:* Tuvo lugar una reunión de los tres ministros de trabajo que iban a revisar las presentaciones de las organizaciones pero, hasta el momento no hay ninguna publicación.
- Pregunta:* Considerando las limitaciones del Acuerdo paralelo, pero también observándose el avance de la contraparte, desde el punto de vista del AMI, en la defensa de los intereses laborales se formula la pregunta ¿qué se puede hacer para defender los derechos laborales?
- Respuesta:* Sheila Katz, respondió dando lectura a un documento del Congreso de Canadá, producto de una campaña de coalición con grupos sociales, ONG's e iglesias realizada en Canadá con el fin de imponerse a una implementación del AMI. El resultado fue: "Incluir la cláusula social y regulaciones de la OIT en el cuerpo del AMI como un mecanismo de refuerzo, también argumentaron para incluir los acuerdos referentes a la actitud de las cooperativas de los trabajadores." Es necesario usar cualquier herramienta con el fin de reforzar, de manera internacional derechos básicos de los trabajadores y así cuando finalicen las negociaciones el movimiento

laboral canadiense no apoyará ningún acuerdo que otorgue más derechos a las multinacionales sobre derechos de los trabajadores, programas de salud, educación y medio ambiente.

La cláusula social es motivo de desacuerdos entre los países desarrollados y subdesarrollados. En la reunión en Singapur de la OMC, países como Malasia, Pakistán, Egipto, México, Japón, Australia, Nueva Zelandia y Reino Unido se opusieron a la cláusula social. Quienes la apoyaron fueron Estados Unidos, Francia, Noruega y Suecia. Canadá apoyó la mención de la cláusula pero no apoyó ningún mecanismo. Sin embargo, es necesario trabajar con las alianzas sociales para asegurar que los asuntos sociales sean incluidos y respetados.

49

La AFL-CIO ha tratado de obtener una respuesta por parte del gobierno sobre lo que significa el comité de sociedad civil con respecto a demanda de un foro laboral, y también acerca del hecho de que existe un foro empresarial.

ARTURO ALCALDE se refirió a la reforma laboral, señalando que las pláticas en la Secretaría del Trabajo han fracasado, pero que éste es bueno puesto que el sector sindical no se ha puesto de acuerdo y no se habría logrado un avance adecuando metas. Lo que corresponde ahora es trabajar sobre el modelo laboral que nosotros queremos. El cambio sería en la Ley y en la práctica.

Por otro lado, en cuanto a la democracia sindical, señaló que, es necesario exigir, como lo hicieron los compañeros de Banrural, un cambio radical en las formas de organización sindical, refirió además, que estos compañeros tomaron medidas drásticas para la elección del Comité Ejecutivo actual, con la exigencia del voto secreto.

Propuestas y conclusiones

VICENTE VILLAMAR, propuso que las intervenciones se realicen de la siguiente manera: por la naturaleza de la demanda, el contenido y los alcances.

Se señalaron dos vertientes propositivas. La primera consiste en la inmediatez de la aplicación del Acuerdo Laboral, es decir, la necesidad de la afinación de mecanismos para hacerlo más eficiente. Entre éstas destaca la importancia de la asociación internacional de los trabajadores.

Agregó que en la medida que se generen mecanismo de asociación para sustentar todas las quejas que se pudieran presentar en las distintas OAN's se podrá dar mejor contenido a las perspectivas para una adecuada aplicación del ACLAN.

Para la óptima implementación de las quejas, se deben utilizar todos los mecanismos en los diferentes niveles operativos que proporciona el Acuerdo, que aunque sea limitado, es útil. Al respecto, la principal limitación con la que cuenta, consiste en que sólo puede referirse a acciones del gobierno, imposibilitando a las empresas a involucrarse como parte denunciada, implicando ésto una limitante importante, ya que una de las partes naturales del conflicto no puede intervenir.

La segunda vertiente, se refirió a la necesidad de transformar y mejorar el ACLAN. Por lo que debido al conocimiento que se tiene con relación a que éste surge como consecuencia de las presiones de las organizaciones internacionales de los trabajadores de los tres países, recientemente se pretende iniciar un movimiento para el perfeccionamiento del Acuerdo, en donde los trabajadores ocupen un lugar importante en la mesa de discusión, que permita sentar las bases para una carta internacional social de los derechos de los trabajadores, que pudiera operar como modelo en las cláusulas sociales de los convenios comerciales en el ámbito internacional.

Debemos pensar en un Derecho Internacional Laboral coercitivo y no declarativo, un derecho que le sirva a los trabajadores.

LANCE COMPA, posteriormente intervino presentando una propuesta de cinco puntos que puso a la consideración general, con el objeto de mejorar el ACLAN y utilizarlo para el beneficio de los trabajadores.

- a) Acabar con la división de los 11 principios en los tres niveles de tratamiento, es decir, los 11 principios deben avanzar hasta

la etapa del arbitraje con posibilidades de sanciones económicas.

- b) Crear ya sea por acuerdo de los ministros de trabajo de los tres países o por reglamento un registro laboral de América del Norte, es decir, para las empresas multinacionales activas en por lo menos dos de los tres países con un número mínimo de trabajadores; así como que la información esté disponible al público por medio del Internet. Las empresas multinacionales por su parte deberán proporcionar la ubicación de la fábrica, rama de la que se trata, número de trabajadores y tipos de trabajos, si cuenta con sindicato o no, si lo hay nombre, dirección y nombre del dirigente, además una copia del contrato colectivo que contenga el monto de los salarios de los trabajadores y el nombre de los firmantes.
- c) Fortalecer las instituciones del ACLAN sobre todo las Oficinas Administrativas Nacionales (OAN's) y el secretariado en Dallas. Actualmente son oficinas muy pequeñas que no cuentan con la infraestructura para hacer los trabajos necesarios.
- d) Elaborar en el ámbito del ACLAN un código de conducta orientado por los 11 principios, que obligue a las empresas multinacionales, ya que actualmente sólo obliga a los gobiernos de los tres países. Hay códigos de conducta en la OIT que pueden servir como modelo pero se debe añadir un sistema de quejas, arbitraje y sanciones en caso de violaciones.
- e) Fomentar un sistema de consulta sindical empresarial en las empresas TLC, anteriormente definidas. Existe un modelo europeo que exige reuniones y consultas mandatarias con la representación de los tres países, que puede ser un buen ejemplo para nosotros.

Por su parte **BERTHA LUJÁN**, retomando propuestas anteriores, resaltó el compromiso que adquirieron los gobiernos con respecto a la evaluación del ACLAN a los 4 años de su funcionamiento, razón por la cual varias organizaciones sindicales y sociales, entre ellos la Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio (RMAFLC) hicieron propuestas a la STPS, que no han sido oficialmente

respondidas, sin embargo, debe darse seguimiento a lo que ya iniciamos ya que por lo menos el Congreso del Trabajo Canadiense, la AFL-CIO y la RMAFLC han hecho los pronunciamientos correspondientes para obtener la respuesta, por lo que todos los interesados podemos exigir el documento de la evaluación de los 4 años del ACLAN y analizar de qué manera se tomarán en cuenta las propuestas que ha hecho el movimiento sindical y social en los tres países. De esta manera retomaremos lo que ya hemos trabajado y sobre los resultados daremos los pasos que siguen.

Como segundo punto señaló, como ya se había dicho que no basta la presentación jurídica de los casos en las OAN's sino que es necesario, además, campañas políticas de difusión, de propaganda y divulgación de los casos en general en donde se trate de hacer un trabajo de formación y de información en el ámbito de la opinión pública. Lo importante es hacer la divulgación de los casos más sobresalientes, entre los que podemos señalar los siguientes casos: las manzanas de Washington, el de ITAPSA y Echlin y el de la discriminación de las mujeres en las maquiladoras al norte de México.

En tercer lugar se refirió a la provincia mexicana con relación a que la participación y representación de propuestas, puede darse desde cualquier lugar y deben contar con seguimiento, es decir estar coordinados al interior.

Finalmente, apoyó a Stanley Gacek, respecto de que no sólo el ACLAN es lo que nos puede llevar a enfrentar problemas de salario, de empleo o de violación de derechos laborales, sino que debemos considerar que todo ello tiene que ver con tratados comerciales en los que México está inserto. En este sentido hay que retomar testimonios del impacto que el TLC ha tenido sobre las distintas entidades y sectores en México.

Se propuso:

Elaborar un comunicado para las tres OAN's y el secretariado en Dallas sobre los consensos y los pronunciamientos de este encuentro trinacional.

La viabilidad de que las organizaciones de los laboristas democráticos de los tres países pudieran ir homologando los acuerdos que tiene la OIT.

La posibilidad de que algunas organizaciones presentes pudieran presionar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje Mexicano respecto al SUTAESCA, SDTSE para que nos den una respuesta.

Por su parte **STANLEY GACEK** aclaró que la AFL-CIO no está en condiciones de formular una declaración pero si puede formar un grupo de trabajo. Añadió que los 11 principios debían estar al mismo nivel en el ACLAN. Acerca de la consulta entre los sindicatos y la gerencia de las empresas debía ser también una negociación y a través del sistema de consulta los sindicatos y las secretarías por ramas han analizado un sistema de negociación colectiva regional, sectorial. Concluyendo que tal vez sólo así podremos pensar en esta sugerencia. Otro asunto que podría tomarse como denuncia general sería entorno la referencia constitucional en México sobre el salario mínimo que es de supervivencia.

53

SHEILA KATZ señaló que durante el tiempo que el ACLAN contenga los 11 principios y aquél sea paralelo, es decir, no es parte del TLC no resuelve el problema y lo que nosotros sostenemos es que los derechos laborales estén incluidos en el TLC.

JOSÉ LUIS ROMERO propuso la constitución de un grupo de trabajo que evalúe las propuestas para hacer resoluciones que sean consecuentes con las opiniones vertidas, solicitó apoyo para la presentación del caso "Dinamita", que concreta de la siguiente manera: Dupont es una empresa trasnacional que se estableció en 1925 y que contrató nuestro sindicato en 1936 con un colectivo que tiene 62 años. Sin embargo, Dupont vendió la planta a otra empresa trasnacional llamada Ustin Tower Company comprometiéndose a respetar el contrato colectivo, la libre asociación sindical y todos los derechos colectivos individuales. La empresa que se asoció con otra empresa mexicana se comprometió en un acto público a mejorar las condiciones laborales y las condiciones de la planta. Ahora con motivo de la revisión salarial contractual nos

dice que la planta cerrará y se fundamentó en un conflicto colectivo de naturaleza económica. Pretendió liquidar a los trabajadores con bajas condiciones para después reabrir con otro sindicato y con otras condiciones. El sindicato emplazó el 3 de junio de 1998 para estallar el 10 de septiembre. El 4 de agosto presenta la empresa su demanda y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje le da trámite a sus peticiones.

Lo grave es que ninguno de los derechos colectivos ha sido respetado y, además, las autoridades apoyan a las empresas pasando sobre los trabajadores. En lo que ha trabajado el sindicato es en hacer difusión.

54

Otra muestra de que las autoridades apoyan a las empresas es que en una plática con el Subsecretario del Trabajo en México, Dr. Moctezuma Barragán, insiste en que la única solución es el cierre de la planta, la liquidación de los trabajadores con tres meses y veinte días y que se contrate libremente.

Finalmente aprovechó el espacio para solicitar el apoyo de las organizaciones presentes.

GILBERTO HERNÁNDEZ comentó que en México la mayoría de los sindicatos desconoce los 11 principios del ACLAN y que el gobierno no hace ningún tipo de difusión, impidiendo con ello el uso de éstos instrumentos. Por ésta situación es de suma importancia difundir las experiencias recogidas en este Encuentro.

MARTHA MOHENO señaló que la globalización propicia la conciencia de clase y la solidaridad aunque sea regional en este momento.

MANUEL GARCÍA URRUTIA, retomando las propuestas de Lance Compa, hizo un planteamiento en el sentido de que es muy viable la creación de un comité consultivo público conjunto que maneje el ACLAN, es decir, hacerlo de la misma forma que existe en el Acuerdo Ambiental, en donde el Comité permite la integración de personas de los tres países. Agregó que otro aspecto de posible eliminación del ACLAN, son las pautas persistentes de omisión y que las quejas se resuelvan sobre casos concretos y no como lo prevé el ACLAN son las que para sancionar sea una pauta persistente de omisión lo que la vuelve inaplicable.

Por último recordó la negociación de México para firmar la declaración de principios que ahora tiene la OIT a través de convenios laborales aceptados de manera global.

INÉS GONZÁLEZ se refirió a la manera de poder integrar a las mujeres trabajadoras en este contexto e hizo la propuesta de que las empresas al firmar un código de conducta se comprometiera a la no discriminación en contra de las mujeres en los centros de trabajo en un código ético que sea parte del código.

STEPHANIE BERNSTEIN intervino señalando la necesidad de tomar en cuenta el Derecho Internacional del Trabajo elaborado por la OIT cuando se haga una interpretación del ACLAN, pues por sí solos los 11 principios no tienen contenido y las leyes nacionales son débiles en la protección real de los derechos de los trabajadores, por lo que al presentar quejas hay que referirse a los trabajos de la OIT que se han hecho en estos años, ya que de hecho varias quejas se han referido a la interpretación basada en los convenios de la OIT y a las decisiones que se han elaborado en contra de ciertos países. Esto es particularmente importante pues en junio la OIT adoptó la declaración de los derechos fundamentales del trabajo lo que da un rango prioritario a una serie de convenios y derechos, entre ellos la libertad de asociación, contratación colectiva, la no discriminación, y salario igual trabajo igual.

Finalmente señaló que cada país debía asegurar el cumplimiento de las leyes de trabajo con sus propias leyes, así como la protección de los trabajadores que no tienen sindicato.

MARK ROWLINSON propone que es necesario apoyar al grupo de trabajo que surja del Encuentro. Solicita crear un método de comunicación entre los interesados para intercambiar noticias. Como ya lo habían propuesto se debe supervisar el trabajo de las OAN'S en los tres países, además, ha que definir los tipos de casos que consideramos más importantes para darles difusión, es decir, que sea muy estratégico para que no les pongan trabas. Solicita que avancemos en las alianzas sociales en los tres países.

GERARDO GONZÁLEZ CHÁVEZ señaló que existe un conflicto de intereses entre el TLC y el ACLAN, pues el primero atiende a intereses

económicos y el segundo intereses sociales y propone buscar cambiar las leyes a empresas que afecta el TLC.

ARTURO ALCALDE propuso que el grupo de trabajo de este Encuentro, elaborará una agenda en la que se pudieran identificar a los participantes con el fin de coadyuvar a la comunicación y crecimiento de la red.

Por otro lado, añadió la necesidad de generar una queja ante la imposibilidad de los trabajadores mexicanos de conocer los contratos colectivos de trabajo. Dicha queja deberá presentarse en contra de los gobiernos estatales, el gobierno federal y el gobierno de la ciudad de México por no informar sobre la organización sindical a los trabajadores.

Otro aspecto importante es el derecho que tienen los trabajadores para conocer el estado patrimonial del sindicato que aún y cuando se contempla en la ley tampoco se cumple.

Por ultimo consideró que la queja no debía constituirse como la primera, sino por el contrario debe ser la última, es decir mejor elaborada, con el objeto de que no nos desprestigiemos y se resuelva lo que se pretende.

Para realizar la clausura del evento el maestro **ALFONSO BOUZAS** propuso a **LANCE COMPA** quien lo hizo con la siguiente intervención: El Encuentro Trinacional de Laboralistas Democráticos ha sido un evento de singular importancia para lograr avances en los derechos de los trabajadores del continente, así como para los abogados comprometidos en la defensa y representación de los trabajadores. Para nosotros, la gente comprometida, tiene una importancia histórica y hasta ahora consecuencias desconocidas pero que, sin duda serán muy importantes.

EL ACLAN Y LA GLOBALIZACIÓN: UN MUNDO CADA VEZ MÁS PEQUEÑO

Manuel Reyna Muñoz*

I

57

El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) que firmaron los gobiernos de Canadá, Estados Unidos y México en agosto de 1993 ha provocado diferentes interpretaciones por parte de sindicalistas, abogados laboristas y académicos que estudian la problemática del trabajo. Esta diversidad de enfoques disciplinarios ha enriquecido con mucho el debate en torno al ACLAN. Sin embargo, tengo la impresión que ha faltado, o me hubiera gustado encontrar, una referencia más puntual del significado que tiene la globalización como sistema —aunque no estoy seguro que sea un sistema— que ha transformado el escenario económico internacional y como resultado ha modificado el comportamiento de los Estados nacionales y de las instituciones que él había creado.

La globalización amenaza la existencia de los sindicatos, desafía el poder del Estado nación y lo persuade para que cambie la relación que tiene con sus gobernados, y en última instancia socava la soberanía nacional. La globalización es un fenómeno de nueva creación. Por esta razón las relaciones de trabajo, el quehacer de los sindicatos, la función de las leyes laborales y la actuación de las autoridades del trabajo, y desde luego el ACLAN mismo, necesitan ser vistos en el marco de las transformaciones que la globalización ha provocado.

* Investigador de la Universidad Veracruzana, Promotor Sindical del Frente Auténtico del Trabajo (FAT).

Si no se toma en cuenta el nuevo escenario mundial, del que México no puede apartarse, se corre el riesgo de asignarle a las organizaciones de trabajadores tareas poco eficaces para el presente, cuando justamente la noción clásica del quehacer sindical está en el centro del debate. En la globalización los triunfadores han hecho un uso discrecional de la ley para evadirla sin violarla, y esto ante la complacencia del Estado, que incluso cambió su política hacia los gobernados. Luego entonces cabría preguntarse ¿cómo mirar hoy al Estado?. Si el Estado no responde más a las demandas de los trabajadores, y de grandes sectores de la población, ¿qué hacer?. Está claro que no se le puede ignorar, más bien habría que diversificar los destinatarios de las demandas, ampliar el horizonte rebasando las fronteras nacionales para exponer la problemática del trabajo en todo tipo de instancias. Esto es precisamente lo que tiene de ventaja el ACLAN en su condición de acuerdo internacional trilateral.

El interés del presente escrito es explicar brevemente la globalización para entender las transformaciones del Estado nación, la fragilidad de las fronteras estatales y la consecuente modificación del escenario internacional. Un nuevo contexto que los trabajadores deben conocer para enfrentar mejor los desafíos de una "sociedad de mercado" denominada por las empresas transnacionales.

II

La caída del muro de Berlín en 1989 y el colapso de la Unión Soviética en 1991 pusieron fin a cuarenta años de Guerra Fría, periodo en el cual los EU y la URSS se disputaron la supremacía del mundo. El triunfo y/o la derrota de una potencia, implicó durante todo este tiempo el éxito y/o el fracaso del capitalismo o del socialismo. Esto era el mundo bipolar. El impresionante despliegue de armamento que los Estados Unidos utilizaron contra Irak en la Guerra del Golfo en 1993, confirmó la hegemonía militar de esa nación a nivel mundial. En el campo de la economía el escenario estaba más definido para esos años, debido al poder inconmensurable de las empresas transnacionales, que desde los años 70 y sobre todo en los 80 dominaban la economía del planeta.

Este conjunto de acontecimientos de carácter económico, político, militar, ideológico y hasta diplomático impactaron a todas las sociedades del planeta y el capital, o si se prefiere la sociedad de mercado, se erigió en el modelo por excelencia para toda la humanidad. Durante la Guerra Fría el bloque occidental llamado el mundo libre, consideraba que el comunismo de la Unión Soviética era contrario a la libertad del hombre. Por ello es muy ilustrativa la frase de Francis Fukuyama de "...la inquebrantable victoria de liberalismo económico y político..." que escribiera en 1989 antes que cayera el muro de Berlín. (F. Fukuyama, "¿El fin de la historia?").

¿Pero qué ha cambiado con la prevalencia del capital? Un primer aspecto importante para comprender las relaciones laborales, es entender que las empresas que actúan a nivel mundial perturban las bases de las economías nacionales y de sus Estados. El poder de las transnacionales es un poder sin límite, y prácticamente no hay Estado nacional que les oponga resistencia. Con la globalización se hace realidad un deseo latente desde el surgimiento de la sociedad industrial, que los empresarios puedan desempeñar un papel determinante no sólo en la economía, sino también en el conjunto de la sociedad. (Ulrich Beck *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, repuestas a la globalización*. p. 16).

La política de la globalización, no solamente pretende eliminar las trabas de los sindicatos mediante una particular interpretación de la ley laboral y los bajos salarios, sino sobre todo, busca restarle poder al Estado nacional persuadiéndolo a desmantelar el aparato y obligándolo a abandonar las políticas nacionales implementadas anteriormente en lo que se ha llamado el *Estado de Bienestar o Estado Social*. Con la eliminación de estas funciones estatales se produce en la sociedad la utopía del anarquismo mercantil, entendiendo por anarquismo la ausencia de autoridad, justamente para tener manos libres en el mercado. A nadie se le oculta, dice Ulrich Beck, que se ha producido una especie de toma de los centros materiales vitales de los Estados nacionales, "...y ello *sin* revolución, *sin* cambio de leyes ni de constitución, es decir, mediante el desenvolvimiento simple y normal de la vida cotidiana". (op. cit., pp. 17 y 18).

Para Ulrich Beck la globalización representa la segunda modernidad. Se supone entonces que la primera modernidad, en el

esquema clásico, corresponde a la formación de los Estados nacionales como resultado, entre otros factores del desarrollo capitalista industrial y en cuya evolución surgieron los sindicatos, que con el devenir del tiempo se convirtieron en un contrapoder al capital; una fuerza de la que no se podía prescindir en el ejercicio de gobierno. Las crisis recurrentes del capitalismo, la necesidad de expansión del mercado interno, la presencia de la clase obrera y el fantasma del socialismo propiciaron la creación del *Estado Benefactor*, que a través de una política social buscó redistribuir la riqueza. Mediante el gasto social, el Estado estuvo en condiciones de apoyar la salud, la vivienda, la educación y la cultura en grandes sectores de la población.

A pesar del carácter autoritario del sistema político mexicano, me parece difícil dejar de reconocer el amplio número de organismos creados para llevar a cabo lo que se podría llamar el Estado de Bienestar a la Mexicana. No es la oportunidad de hacer un balance de su eficiencia-eficacia, tampoco de desentrañar quienes fueron sus mayores beneficiarios, simplemente enlistaría al IMSS, ISSSTE, INFONAVIT como organismos que *mal que bien* atendieron necesidades de salud y vivienda. Lo mismo se podría decir de la educación gratuita impartida por el Estado. También referir que con el apoyo del gasto social se conservaron y crearon fuentes de trabajo en las llamadas empresas sociales. La burocracia misma creció (en forma desordenada) casi con el fin de atenuar el desempleo, que el propio modelo económico estaba generando.

III

El adelgazamiento del Estado y el debilitamiento del sindicato no son las únicas amenazas que hoy padece cualquier sociedad. Ulrich Beck describe cuatro características de las empresas que actúan a nivel mundial:

- a) Tienen la capacidad de exportar puestos de trabajo a los países en donde son más bajos los costos laborales y existe reducción de cargas fiscales a la creación de empleos;
- b) como resultado del avance tecnológico, están en condiciones de desmenuzar o desarmar los productos y la prestación de servicios, así como de repartir el trabajo por todo el mundo;

- c) están en condiciones de utilizar a los Estados nacionales y a los centros de producción individuales (sic) en contra de ellos mismos, y de este modo conseguir «pactos globales» con vista a unas condiciones impositivas más suaves y a una infraestructura más favorable, asimismo pueden «castigar» a los Estados nacionales cuando se muestran «careros» o «poco amigo de nuestras inversiones», y
- d) pueden distinguir y decidir entre lugar de inversión, lugar de producción, lugar de declaración fiscal y lugar de residencia, lo que supone que los cuadros dirigentes podrán vivir allí donde les resulte más atractivo y pagar los impuestos allí donde les resulte menos gravoso.

Todo esto, continúa diciendo Beck, sin que medien súplicas ni deliberaciones parlamentarias, decretos gubernamentales, cambios de leyes, ni siquiera, un simple debate público. (op. cit. p. 18) Sin restar validez a lo esencial de esta afirmación, o para salvar un poco el honor nacional, debo advertir que Carlos Salinas de Gortari si modificó el marco jurídico para atraer la inversión extranjera, y como parte de la política de adelgazamiento del Estado y apertura al exterior, que se inició con el gobierno del Miguel de la Madrid, de 1155 empresas estatales que había en 1982, sólo quedaron 200 en 1994. Con esta operación, el Estado mexicano no sólo se deshizo de 955 empresas, también obtuvo recursos económicos para abonar la deuda externa.

Los nuevos dioses a los que se les venera y ofrenda incienso son las empresas transnacionales, por que aparentan fomentar el desarrollo económico, cuando en realidad acaban generando desempleo. Para ellas los halagos y premios se traducen en exenciones fiscales, eliminación de trabas a la inversión y de normas ecológicas, y desde luego, discrecionalidad en la reglamentación laboral, todo esto para que destruyan cada vez más el trabajo y de este modo ellas incrementen cada vez más *su* producción y *sus* beneficios.

Conozco una de esas paradojas frecuentes de la globalización. Un empresario dedicado al comercio automotriz y con vínculos en el sector gubernamental adquirió la Compañía Industrial de Orizaba, Sociedad Anónima (CIDOSA), un consorcio textil de capital privado con dificultades económicas, que operaba cinco fábricas textiles que en conjunto empleaban a dos mil trabajadores en

la región de Orizaba, en el estado de Veracruz. La CIDOSA era conocida por que una de sus fábricas era Río Blanco, en donde sucedió la revuelta obrera del 7 de enero de 1907 y que vino a ser un antecedente de la Revolución Mexicana. El nuevo propietario, nombrado el Hombre de Negocios del Año en 1993 (?), le cambió el nombre a la legendaria fábrica, derrumbó el casco de la factoría, modificó su entorno y removió un monumento alusivo a aquél suceso. De las cinco factorías textiles que integraban la CIDOSA, en diciembre de 1998 dejó de trabajar la cuarta empresa, Cocolapam, y hoy sólo funciona la ex fábrica de Río Blanco llamada PLAMAT, en donde trabajan aproximadamente cien obreros.

La globalización debilita grandemente a los Estados nacionales y propicia que la soberanía deje de ser un principio rector de los gobiernos. Esta acción no necesariamente es ejecutada con procedimientos ilegales y violentos, lo que equivaldría a violentar los principios del liberalismo que pregonan los apolo-gistas de la sociedad de mercado. Más bien las empresas trasnacionales aparentan moverse en la legalidad y tengo la impresión de que así es visto por el ciudadano común. ¿Qué es lo que realmente sucede? Desde afuera, dice Beck, "...todo sigue como siempre. Las empresas producen, racionalizan, despiden, se instalan, pagan impuestos, etc. Pero lo decisivo es que ya no hacen esto dentro del sistema de reglas de juego nacionales-estatales, sino que lo hacen mientras siguen jugando al viejo juego cuyas reglas invalidan y modifican. Se trata también sólo al parecer del viejo juego del trabajo y el capital, del Estado y los sindicatos; este juego lo juegan ahora al mismo tiempo y en sentido contrario un mismo único jugador en el marco del Estado nacional y otro nuevo jugador en el marco de la sociedad mundial". (U. Beck, op. cit. p. 100).

IV

Pasar de los límites de unas fronteras nacionales para entrar al amplio horizonte internacional, es tal vez la característica más significativa de la globalización. Por ello se habla de un nuevo orden mundial. ¿Pero cuál es el escenario internacional que hoy existe? A través de la expansión del sistema capitalista hoy vivimos la universalización y trasnacionalización de la economía, la

política, la diplomacia, la educación, la información, la ecología y hasta de las manifestaciones culturales. "El sistema internacional es hoy planetario, comprendiendo a toda la humanidad. Ello determina que cualquier acontecimiento, se produzca donde se produzca influye y actúa sobre el resto del sistema. De ahí la progresiva erosión de las fronteras estatales y el desarrollo y reforzamiento de las interdependencias y dependencias de todo tipo, políticas, económicas, estratégicas, tecnológicas, etc., en todas las direcciones, con los efectos trascendentales que ello ha tenido en el cambio, en la naturaleza, estructura y dinámica del propio sistema". (Celestino del Arenal, *"El nuevo escenario mundial y la teoría de las relaciones internacionales"*, 1993, p. 82).

63

En el escenario mundial que existía antes de la globalización los Estados nacionales se relacionaban entre sí a partir del mutuo reconocimiento de las fronteras y de la soberanía, principalmente en las sociedades industrializadas ese reconocimiento era norma y su premisa se expresaba en el binomio soberanía *versus* injerencia. Ciertamente es que con alguna frecuencia los Estados Unidos optaron en América Latina más por la injerencia que por el respeto a la soberanía. En ese viejo orden no son muchas las ocasiones en que las actividades económicas de una nación dañaran la salud de otra nación como hoy sucede. Lo que lleva a afirmar que "...el mundo es cada vez más pequeño".

Como consecuencia de la globalización, prácticamente todos los estados padecen de una internalización y todos ajustan sus políticas internas para adaptarse a las decisiones de un consenso mundial, promovido por las agencias internacionales que representan los intereses de las empresas transnacionales, me refiero al FMI, al Banco Mundial y a la Organización Mundial de Comercio. Estas agencias son el nervio y el cerebro de la globalización, por su conducto se decide qué se produce, cómo se produce, dónde se produce y para quién se produce.

La globalización ha hecho que *el mundo sea más pequeño* y ha provocado que las fronteras nacionales tiendan a erosionarse por el aumento de la interdependencia y dependencia entre las naciones. Igualmente ha propiciado la revolución de la información y la comunicación. Las nuevas tecnologías utilizadas en el campo de la comunicación han transformado todo, desde la economía y la política hasta la ideología, los valores culturales y

los religiosos, también las actitudes y los modos de vida. Ha permitido que un acontecimiento sea conocido en cuestión de minutos por miles de personas que viven distantes del sitio donde ocurrió. Y esto es información.

Hasta hoy quienes más beneficios han obtenido de la revolución de las telecomunicaciones son las empresas transnacionales. Ulrich Beck narra el siguiente suceso: "...Después de las dieciséis, hora local, la megafonía del aeropuerto berlinés es operada desde California, por unos motivos tan sencillos como inteligentes. En primer lugar, allí no hay que pagar ningún suplemento por servicios en horas extracomerciales; en segundo lugar, los costes salariales (adicionales) para la misma actividad son considerablemente mucho más bajos que en Alemania. Pues bien, esto resulta posible gracias a las telecomunicaciones". (U. Beck, op. cit., pp. 38-39) Yo creo que esta revolución tecnológica de la información y la comunicación también puede servir a los trabajadores.

Las organizaciones no gubernamentales, (ONG's) representan otro fenómeno que distingue al mundo actual. Como nunca antes, hoy existe una multiplicidad de actores no estatales que tienen la pretensión de intervenir en los más variados tópicos. Muchas veces cumplen funciones que antes eran exclusivas del Estado, pero también buscan resolver las nuevas necesidades de la sociedad. Un rasgo positivo de las ONG's es haber logrado disminuir la presencia del Estado y eventualmente sustituirlo. Son un interlocutor imprescindible en muchos problemas de la sociedad planetaria.

V

Al comentar el rosario de calamidades que significa la globalización, no tuve la intención de inducir al desaliento, eso lo hacen ciertos apologistas que piensan que nada se puede hacer. Yo pienso al contrario, pues veo a la globalización como Jano, aquel dios de la mitología cuya cabeza tenía dos caras mirando en sentido opuesto. Siguiendo esta metáfora, una cara de la globalización pretendí resumirla en las páginas anteriores, ahora corresponde enunciar la otra, la cara de la esperanza, la de las posibilidades de transformar la vida de los trabajadores y esto es probable con

el ACLAN. Pero no está por demás reiterar que es condición necesaria entender que las relaciones laborales hoy son diferentes.

Históricamente el vínculo de las organizaciones sindicales mexicanas con sus homólogos en el extranjero se fincaba en criterios ideológicos. La CTM se vinculó con los sindicatos de la ORIT y la CIOSL, los sindicatos nacionales de industria lo hicieron con las organizaciones internacionales de esa rama y el FAT, por caso, primero con la CLAT y posteriormente con la CSN de Canadá. Aunque importante para cada organización este vínculo, su impacto no era igual en el conjunto del movimiento sindical.

El proceso de integración económica de los tres países de América del Norte estimuló el acercamiento entre organizaciones sindicales que antes no se frecuentaban, y en las discusiones iniciales sobre el TLC, no tan sólo participaron agrupaciones laborales, sino también organizaciones no gubernamentales que reunidas para un interés específico, ahora exponían ante los sindicatos sus preocupaciones; de este intercambio con agrupaciones ecologistas por ejemplo, algunos sindicatos pusieron énfasis en reivindicaciones sobre medio ambiente y la salud en el trabajo, lo que provocó que las comisiones de seguridad e higiene en ciertos sindicatos dejaran de tener un papel contemplativo.

Cuando el TLC y el ACLAN entraron en vigencia las relaciones entre algunos sindicatos de los tres países tuvieron un relativo impulso y a pesar de las dificultades, pronto se empezó a delinear una nueva figura, que Bodil Damgaard llama, las coaliciones transfronterizas. Este suceso me parece muy significativo, pues si bien antes había la noción de la unidad de clase, las relaciones se construían más a partir de cierta unidad programática. El difícil proceso de acercamiento entre sindicatos de países con estructuras sociales diferentes, tuvo un momento determinante cuando los sindicatos de EU y Canadá reconocieron que en la globalización el problema central no era que el trabajador mexicano se vendiera por un salario menor, el problema es "...el capital transnacional y sus estrategias antisindicales". (Bodil Damgaard, *Cinco años con el Acuerdo Laboral Paralelo*, 1998, p. 21) .

Pero también entre los trabajadores mexicanos hubo un cambio de actitud y tal vez sea pertinente traer a colación que por allá del año de 1991 ó 1992, en una discusión en el FAT en la que se analizaban las ventajas y desventajas de la presencia de las

empresas trasnacionales en el país, cuando ciertamente había más rechazo que aceptación hacia ellas, un compañero de Chihuahua trajo a la memoria de los participantes otra discusión habida tiempo atrás, cuando se empezaron a establecer las maquiladoras en la frontera norte del país, él comentó que independientemente de nuestra voluntad las maquiladoras se establecieron y lo mismo sucedería con las trasnacionales, por lo que era necesario mejor pensar qué hacer con ellas. El problema desde luego es más complejo, por el momento basta decir que el establecimiento de empresas trasnacionales no era muy bien visto por trabajadores y sindicalistas.

Regresando al punto de las relaciones entre sindicalistas de los tres países de América del Norte, quiero destacar que estas coaliciones permitieron romper el monopolio que la CTM tenía con las organizaciones sindicales de Estados Unidos, lo que muy probablemente permitirá en las coaliciones transfronterizas una mayor pluralidad sindical y reducirá las distancias de los movimientos de trabajadores con miras a lograr una mejor cooperación y coordinación entre ellos. (op. cit., pp. 21 y 23) Que la CTM deje de ser el único interlocutor con las organizaciones sindicales de los otros dos países es algo positivo para los trabajadores de Canadá, Estados Unidos y México. Me atrevería a decir que con estas experiencias internacionales el movimiento sindical mexicano está en posibilidad de revitalizarse, y particularmente el sindicalismo que no es un apéndice del gobierno.

Para que el sindicalismo mexicano termine de salir de la inmovilidad en que cayó, no es suficiente reclamar el cumplimiento del Acuerdo Laboral Paralelo. Debe quedar claro que ninguna integración económica, ni la globalización, ni el TLC, ni el ACLAN por sí mismos pueden resolver los problemas de los trabajadores mexicanos. El ACLAN como herramienta auxiliar sólo es coadyuvante siempre y cuando los trabajadores seamos capaces de actuar. En esta perspectiva, el sindicalismo no gubernamental hoy tiene en el ACLAN un buen instrumento para hacer de la lucha local de fábrica una denuncia laboral transfronteriza. Si en la globalización el Estado mexicano padece de una internalización de sus políticas, si las empresas se mueven internacionalmente, es deseable y necesario que los sindicatos trabajen a nivel internacional.

Como ya lo han dicho Alcalde, Bensunsán y Bouzas entre otros, uno de los mayores problemas del ámbito laboral en México es que la legislación del trabajo es de escasa observancia, no sólo por los empresarios, sino lo más grave, por el gobierno. Ante esta situación, está bien insistirle al gobierno que la normatividad se respete, pero es de suponer que no será muy de su agrado hacer la denuncia respectiva en una instancia como el ACLAN y la OIT. Como bien señala Bouzas, debido al ACLAN hoy se cuestiona a nivel internacional lo que antes se mantenía oculto, y por ello las autoridades mexicanas tienen que exponer sus fallos ante los ojos internacionales, dice Bodil Damgaard.

No puedo concluir estas reflexiones sin aludir a la detención en Inglaterra del dictador chileno Augusto Pinochet, y a su eventual enjuiciamiento en España por un delito de esa humanidad: el genocidio. Independientemente del desenlace, en este conflicto de carácter internacional están involucrados tres países por la acción de un juez español, que no es una instancia de gobierno, quien solicitó a la Interpol la detención de un presunto delincuente. El gobierno chileno se inconformó y presionó a Londres a intervenir, quien lo hizo no a nivel de gobierno, sino a través de la instancia judicial correspondiente, que es la Cámara de los Lores. Este acontecimiento es un suceso inédito en las Relaciones Internacionales, pues el conflicto no es de gobierno a gobierno, más bien entre dos esferas judiciales —la española e inglesa— y el gobierno chileno. Si las fronteras nacionales se están debilitando ante el peso de la opinión internacional: “el mundo es cada vez más pequeño”.



LA EXPERIENCIA NORMATIVA DEL TRABAJO EN LA COMUNIDAD ECONÓMICA EUROPEA

"Cuando veas las barbas de tu vecino afeitarse pon las tuyas a remojar"

José Alfonso Bouzas Ortiz*

69

Revisar experiencias paralelas, se convierte en un trabajo de primera importancia para estar en mejores condiciones de vertir opiniones objetivas sobre cuestiones a tratar y analizar perspectivas propias. Tratándose incluso de fenómenos novedosos, es más importante tomar puntos de referencia que nos permitan caminar con mayor seguridad en la construcción de alternativas.

El Acuerdo Paralelo de Cooperación Laboral, que se celebró como uno de los convenios finales a la suscripción del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, nació como un esfuerzo contradictorio, que de buena gana los países suscriptores del TLC, o más bien los funcionarios estatales que intervinieron en el Tratado, con gusto hubieran prescindido de abordar bajo el argumento de que el TLC era un acuerdo comercial, cuando más económico, en el que las cuestiones sociales poca relevancia tenían. En tal virtud nació, en el caso de México, sin la más elemental consulta cuando menos a los afectados y, en buena medida, con la pretensión aún de ocultarlo o de hacerlo pasar desapercibido.

Los actores sociales involucrados, particularmente los sindicatos y trabajadores, poco a poco se han ido percatando de su importancia y trascendencia política, jurídica, social y cada vez más voltean a verlo como un novedoso esquema normativo laboral del que se puede obtener importantes resultados y que se hace necesario utilizarlo de manera creativa para aprovecharlo.

* Investigador del IIEC-UNAM. Profesor de la UAM-Iztapalapa.

Se hablaba, por parte de los funcionarios mexicanos que lo negociaron, de que el Acuerdo sólo nos obligaba a cumplir con nuestro marco normativo del trabajo lo que, sin dejar de ser cierto, pronto se apreció que era una interpretación limitada y pobre del documento. Como consecuencia de esta sencilla obligación, cumplir con nuestro marco normativo del trabajo, desde un principio se evidenció, en el nivel internacional una y otra vez, que la realidad de las relaciones laborales nada tiene que ver en México con lo que establece la norma y esta distancia entre la realidad y, la norma pasó a ser tema de discusión inevitable de los participantes de las relaciones laborales de los tres países.

En estas condiciones, como saldo del ACLAN, las instancias arbitrales establecidas en el indicado convenio, se han convertido en un sensor de primer nivel en materia de relaciones laborales, para conocer las experiencias internas de los países involucrados y también en un espacio de vinculación y relación de sindicatos y trabajadores de los tres países adquiriendo la discusión un nivel internacional.

Es importante recordar que los esquemas normativos con todos los controles que se les quiera poner, adquieren características propias de los fenómenos sociales a los que van dirigidos y en el caso del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, no tenía porque ser distinta su suerte, en tal virtud es terreno en el que se expresan contradicciones internacionales, entre Estados, entre sectores sociales, entre sindicatos y trabajadores de uno y otro país y finalmente se dan soluciones nuevas no experimentadas en la era anterior a la globalización.

Tampoco es el caso recurrir a referir que la expresión internacional del derecho del trabajo, tiene antecedentes desde el surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo porque siendo cierto ello, son nuevos los fenómenos sociales, económicos y políticos que se enfrentan en el contexto de la transnacionalización económica y siendo válidos e importantes conquistas laborales todos y cada uno de los acuerdos normativos suscritos por los países integrados y comprometidos en la OIT, la nueva realidad plantea la necesidad de nuevos marcos normativos.

Ante lo novedoso también hay quien piensa que los esquemas tradicionales y probados de tratamiento y solución de los conflictos de trabajo, son más seguros en tanto conocidos e invocan una serie de razones que tienen que ver con los riesgos, sobre

todo para los países más débiles que representan estas nuevas experiencias pero la pregunta obligada es; si será posible dar marcha atrás o el proceso de mundialización de la economía nos obliga a encontrar las soluciones del presente porque las del pasado ya no son operantes o cuando menos son insuficientes.

En estas condiciones en el intento de reflexionar sobre los primeros saldos de la vigencia del Acuerdo de Cooperación a que venimos haciendo referencia, pensamos que no es ocioso recurrir a revisar otras experiencias y sus resultados tomando en cuenta la experiencia de la Unión Europea entre otras razones, por los años previos que al TLC tiene y la similitud de problemas, temáticas y normas que se dan.

En el caso de la Comunidad Económica Europea, también se sostenía que se trataba de un acuerdo comercial o cuando más económico en el que las cuestiones sociales no eran relevantes.

Pronto lo social se impuso y ha sido razón de justificación de un buen número de instrumentos normativos que se han acordado.

Son antecedentes importantes a la celebración del Tratado de la Comunidad Europea, la Conferencia celebrada en París en 1947, conferencia que dio origen a la creación de la Organización Europea de Cooperación económica misma que se concretó en 1950 en la creación de la Unión Europea de Pagos. El paso siguiente se dio a iniciativa de Francia, con la participación de Bélgica, Holanda, Luxemburgo e Italia y ante la oposición de Gran Bretaña, con la creación de la Comunidad económica del Carbón y del Acero el 18 de abril de 1951. El resultado favorable sentó las bases para que se empezara a negociar la extensión de lo acordado al conjunto de la economía como la vía más aconsejable para potenciar la unidad de los países europeos. (Muñoz 1977).

El Tratado de la Comunidad Europea se celebró¹ entre Italia, Francia, Bélgica, Holanda, Luxemburgo y Alemania. La pretensión declarada era, en un primer momento constituir un mercado común, en un segundo momento un mercado interno y finalmente un mercado único. Se preveía, tras un período transitorio de doce años, la creación de una Unión Aduanera con libre circulación de mercancías, factores y competencia bien compartida con los

1 El tratado constitutivo de la comunidad Europea se firma en Roma el 25 de marzo de 1957.

estados miembros o exclusivamente en agricultura, transporte, política comercial y política energética, defensa de la competencia y política social. (Muñoz 1977 y Cruz 1996).

Cuatro años después de su constitución se incorpora el Reino Unido, en 1981 Grecia, en 1986 España y Portugal, y en 1995 Suecia, Austria y Finlandia.

Finalmente para 1988 los jefes de Estado miembros de la Comunidad inician un proceso tendiente a transformar la Comunidad Europea en una Unión Económica y Monetaria, proceso que se concreta el 7 de febrero de 1992 a la aprobación en Maastricht, Holanda del Tratado de la Unión.

El marco jurídico y estructura de la Unión Europea se integra por las siguientes instancias de dirección:

La Comisión Europea que tiene como función velar por cumplimiento del derecho comunitario, hacer las gestiones cotidianas de la Unión, proponer las medidas necesarias para el funcionamiento de la Comunidad y negociar los acuerdos externos. Se integra por 20 comisarios repartidos en número proporcional al tamaño demográfico de cada país y en tal razón Alemania, Reino Unido, Francia, Italia y España tienen dos comisarios y los otros miembros uno. Labora en 23 Direcciones y sus resoluciones las toma por consenso.

El Consejo de Ministros que es un órgano legislativo en el que se encuentran representados los países a través de los Ministros de Gobierno y es la instancia en la que se aprueba la normatividad de la Unión. Es el caso destacar, que las cuestiones relativas a derechos de los trabajadores son de las pocas que se encuentran establecidas aunque deben aprobarse por unanimidad para ser obligatorias.

El Parlamento Europeo que tiende a suplir en la función legislativa al Consejo de Ministros, se integra por 626 diputados y tiene funciones de control, legislativa, resolutive en cuestiones de incorporación de nuevos miembros y de control político.

El Tribunal de Justicia encargado de velar por la aplicación uniforme del Derecho Comunitario.

El Tribunal de Cuentas con función de fiscalización y control presupuestario de la Unión.

El Consejo Europeo integrado por los representantes de los estados miembros y es la instancia política más importante de la Unión Europea.

El carácter social del proceso, lo encontramos establecido desde el artículo segundo del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea en donde se consigna, como objetivo, buscar un mercado común y una unión económica y monetaria mediante la realización, entre otras, de políticas o acciones comunes de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida y la cohesión económica y social. Es decir, la dimensión social queda consignada como un medio instrumental para alcanzar el objetivo económico y monetario y ello sea el estigma del que la globalización, aún cuando se pretenda, no podrá desprenderse. Una primera conclusión que podemos sacar, o más bien una verdad que debemos recordar, es que lo laboral no es ajeno a lo económico sino parte fundamental.

73

Siendo el Tratado de la Comunidad Europea un proyecto liberal de desarrollo económico que planteaba que: mediante la creación de economías de escala a nivel de toda Europa, el perfil de sus finalidades en el terreno laboral se proyectó, se decía, para evitar las desigualdades en el campo de las relaciones laborales que entorpecieran el desarrollo de la competencia mercantil, esto con fundamento en el artículo 100 del Tratado de Roma, que lo establece facultando al Consejo para adoptar las directivas necesarias para la aproximación de las disposiciones legales reglamentarias y administrativas de los Estados miembros, que incidan directamente en el establecimiento o funcionamiento del mercado común en la medida en que la legislación social pueda afectar las condiciones de producción de las empresas. No obstante los claros límites, fue inevitable la intervención de las instituciones de la Comunidad en aspectos concretos de las relaciones laborales y desbordar los límites que se le pretendió establecer.

La lógica seguida frente a estas temáticas no puede sostenerse en rigor que haya sido lineal o única, se habla por ejemplo de que de 1958 a 1973, estamos frente a un olvido total de estas cuestiones lo que en rigor no es cierto y se reconoce un importante énfasis en su tratamiento a partir de entonces, vinculado en nuestra opinión al fenómeno de desempleo y crisis económica que a partir de esos años a nivel mundial se vive.

En esas condiciones desde la década de los sesenta encontraremos, aún cuando sean pocos, cuerpos normativos de cobertura internacional y naturaleza laboral, se instrumentará

políticas y crearán instituciones en distintos países de la Comunidad que inciden en aspectos tan importantes como en materia de circulación de trabajadores², en materia de libertad de prestación de servicios dentro de la Comunidad³, en materia de empleo y mercado de trabajo⁴, en materia de condiciones de trabajo, particularmente de despidos colectivos⁵, de sustitución patronal⁶ y cierre de empresas⁷, de igualdad entre hombres y mujeres⁸ y en materia de seguridad e higiene⁹.

Es el caso aclarar, que no han sido reglamentaciones estáticas sino permanentemente enriquecidas por las nuevas experiencias y que han dado paso a otras reglamentaciones más, como es, por ejemplo, la que citamos que tiene que ver con la igualdad o no discriminación por razones de género que dio pauta a otras posteriores reglamentaciones en aspectos como igualdad en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional

- 2 Reglamento número 1612/68 del Consejo, de 15 de octubre de 1968 relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad.
- 3 Directiva 73/148/CEE del Consejo, de 21 de mayo de 1973, relativa a la supresión de las restricciones al desplazamiento y a la estancia, dentro de la Comunidad, de los nacionales de los Estados miembros en materia de establecimiento y de prestación de servicios.
- 4 Decisión 63/266/CEE del Consejo, de 2 de abril de 1963, por la que se establecen los principios generales para la elaboración de una política común sobre formación profesional y Decisión 70/532/CEE del Consejo, de 14 de diciembre de 1970, por la que se crea un comité permanente de empleo de las Comunidades Europeas.
- 5 Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.
- 6 Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad.
- 7 Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.
- 8 Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.
- 9 Decisión 74/325/CEE del Consejo, de 27 de junio de 1974, relativa a la creación de un Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo.

y a las condiciones de trabajo, a la igualdad en materia de seguridad social, a la igualdad en trabajos agrícolas y a la protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo y ya en los años noventa regulaciones, incluso, en materia de derechos colectivos como el de información y consulta.

Desde sus orígenes y pese a las diferencias normativas existentes y de relaciones laborales presentes en cada uno de los países, es válido que habláramos de la presencia de un nuevo cuerpo normativo en materia del trabajo que se gesta y se desarrolla con una sorprendente celeridad y creatividad frente a novedosas realidades de una de las relaciones sociales más importante; la de trabajo, en una nueva dimensión, la internacional.

En el debate social político y económico frente a esta naciente realidad estarán argumentos incluso culturales y antropológicos que versan sobre razones de soberanía y que siendo planteados por todos los actores sociales, en distintos momentos, no ha sido en rigor argumentación de la exclusividad de alguno de quienes los esgrimen, existiendo como única pauta distintiva una abierta y franca oposición del sector empresarial a que las cuestiones sociales se aborden como parte de los cambios impuestos por la globalización bajo el supuesto de una demanda flexibilizadora.

A partir de la década de los ochenta se apreciarán impulsos de construcción de lo social a nivel de la Comunidad y un cierto cambio de orientación que desborda el estricto marco de lo mercantil poniendo un mayor énfasis en lo social. En este contexto se aprueban importantes Directivas tendientes a promover mejoras en el trabajo, pese a los límites estrechos que el Tratado establecía. La más importante configuración normativa en esta lógica, fue la pretensión de una Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, firmada el 9 de diciembre de 1989, documento que intentó comprometer a todos los Estados en una política global de afianzamiento de lo social, consolidando las reglas de defensa de la igualdad y que quedó como mero documento programático en la medida en que Gran Bretaña se negó a aprobarlo en definitiva, pese a que contaba con la aprobación de once de los miembros de la Comunidad.

Fue pretexto que sirvió de fundamento a esta lógica, de colocar al pacto comunitario europeo en la visión de lo social y que se llegara aún al debate de la indicada Carta Comunitaria de los

Derechos Sociales de los Trabajadores, el breve pero no por ello menos importante artículo 117 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, artículo que establece que:

“Los Estados miembros convienen en la necesidad de promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso.

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

Con base en esta disposición, la indicada Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores consigna como derechos fundamentales los siguientes:

- ▶ **Libre circulación** en todo el territorio de la Comunidad, derecho que permite a cualquier trabajador laborar en condiciones de igualdad de trato para el acceso al trabajo, igualdad en las condiciones de trabajo y la protección social del país que lo acoge y que implica la armonización de las condiciones de residencia, la supresión de los obstáculos para el reconocimiento de títulos y la mejora de las condiciones de vida y trabajo para los trabajadores fronterizos.
- ▶ **Empleo y remuneración** entendido como el derecho de toda persona para optar por la actividad que determine, con arreglo a las normas que rigen en cada actividad y que todo empleo debe ser justamente remunerado entendido por ello, que sea suficiente para tener un nivel de vida digno, que implique un salario equitativo en los casos de trabajo a tiempo no completo, la inafectabilidad del salario y el acceso a los servicios públicos de colocación.
- ▶ **Mejora de las condiciones de vida y trabajo** proceso que se pretende efectuar mediante la aproximación por la vía del progreso de dichas condiciones, en particular respecto de duración y distribución del tiempo de trabajo y las formas de trabajo distintas del tiempo indefinido. Se implica también desarrollar reglamentaciones laborales en procedimientos de despido colectivo y quiebras. Toca también

aspectos a homologar como el descanso semanal y las vacaciones y, por último, la obligación de definir las condiciones de trabajo en la ley, en el convenio colectivo o en el respectivo contrato.

- ▶ **Protección social** de acuerdo con las modalidades propias de cada país, con independencia de las dimensiones de la empresa.
- ▶ **Libertad de asociación y negociación colectiva** que consagra el derecho de asociación para trabajadores y empresarios para defender sus intereses económicos y sociales, el derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenios colectivos y la posibilidad de que se celebren convenios aplicables en toda la Comunidad Europea, el derecho de huelga, la conciliación y el arbitraje en términos de las prácticas locales.
- ▶ **Formación profesional** para todo trabajador de la Comunidad sin discriminación de ninguna índole.
- ▶ **Igualdad de trato entre hombres y mujeres** y de oportunidades en particular en acceso al empleo, en remuneración, en condiciones de trabajo, en protección social y en educación y formación profesional.
- ▶ **Información, consulta y participación de los trabajadores** según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados de la Comunidad, en especial en aquellas empresas que operan en más de un Estado de la Comunidad y prioritariamente tratándose de cambios tecnológicos, reestructuraciones de empresas, despido colectivo y en caso de trabajadores transfronterizos afectados por políticas de empleo instrumentadas por la empresa.
- ▶ **Protección de la salud y de la seguridad en el lugar de trabajo** que obliga a la empresa a adoptar medidas adecuadas para proseguir la armonización en el progreso de las condiciones existentes en el campo, teniendo en cuenta en particular la necesidad de formación, información, consulta y participación equilibrada de los trabajadores en lo que se refiere a los riesgos a los que están expuestos y a las medidas que se adopten para eliminarlos o reducirlos.

- ▶ **Protección de los niños y de los adolescentes** que establece la edad mínima requerida para trabajar, el salario equitativo para los menores de edad, su derecho a la protección de su desarrollo y formación profesional, la limitación de la jornada de menores y la formación profesional dentro de la jornada de trabajo.
- ▶ **Protección para personas en edad avanzada** de acuerdo con las legislaciones laborales de cada país, se establece el derecho a la jubilación para los trabajadores y protección semejante para las personas que no tengan derecho a pensión pero que lleguen a edad de jubilación.
- ▶ **Protección para minusválidos** otorgándoles el derecho a beneficiarse de medidas adicionales encaminadas a favorecer su integración profesional y social.

Como se apreciará, el desarrollo normativo en materia de trabajo ha sido rico en la Unión Europea, se vive aún la contradicción lógica de pretender emparar las normas locales con las de este novedoso sistema internacional que surge en el contexto globalizador y en muchas ocasiones queda poco claro el alcance de una norma visto que no se agota, por lo general por razones políticas el procedimiento de sanción, sin embargo aún en los casos que queda como mera recomendación es importante su presencia y de trascendentes consecuencias el que el tema esté en el debate.

En el presente, el punto medular sigue siendo el que tiene que ver con los celos de lo nacional, celos de diversa fundamentación y una arena de lucha particularmente importante inevitablemente es la que tiene que ver con lo social. El Tratado de Maastricht privilegió el principio de subsidiariedad como fiel respeto a las peculiaridades de cada uno de los sistemas nacionales de relaciones laborales, limita la actuación de la Comunidad en detrimento de lo nacional o cuando existe disposición local aplicable y en tal virtud dificulta el proceso que de manera natural el fenómeno vive, pero la realidad es más terca que la norma y seguramente pronto la barrerá con los límites formales y las oposiciones políticas y de interés de los socios beneficiados por ser países desarrollados.

El respaldo que la Carta de los Derechos Sociales recibió de once de los miembros de la Comunidad incentivó a la Comisión para poner en marcha un programa tendiente a hacer realidad algunos de los principios y, sobre todo, es de esperar futuras presiones sociales tendientes a alcanzar algunas homogeneizaciones de ciertos estándares mínimos inevitables si se pretende construir la cohesión de la Unión, estándares en los que la participación de los Estados, sobre todo los económicamente en mejores condiciones, juega un papel fundamental y que aún cuando declarativamente hayan expresado su voluntad de excluirlos como fue en el caso del Reino Unido, en la realidad habrán de adoptar posiciones distintas si piensan consolidar por sus propios intereses el esfuerzo comunitario.

Del anterior recuento que hacemos respecto del sendero que las cuestiones del trabajo ha adoptado en la Comunidad Europea podemos concluir, retomando el sentido del epígrafe con que iniciamos nuestro ensayo, que la inquietud manifiesta por las organizaciones sindicales de Estados Unidos de Norte América, México y Canadá respecto de que el Tratado de Libre Comercio que opera para nuestros países debe contemplar y ampliar la franja de protección social y laboral y el arbitraje debiera alcanzar niveles de obligatoriedad, sobre todo, en casos como los que tienen que ver con las reiteradas violaciones cometidas en cada uno de los territorios, violaciones de las que ya tenemos una muestra importante como se aprecia de los resultados del Encuentro Trinacional de Laboralistas Democráticos, no sólo se justifica y legitima, sino crecerá todavía más y reiteramos, el debate al respecto cuando menos evidencia para el caso de nuestro país la distancia tan grande que existe entre la norma y la realidad laboral o lo que es lo mismo que estamos viviendo en un Estado por demás distante de ser un Estado de Derecho.

BIBLIOGRAFÍA

- Ahijado, Manuel. *La Unión económica y monetaria Europea, Mitos y Realidades*, Ediciones Pirámide, S.A. Madrid, 1998, 269 p.
- Cruz Villalón, Jesús y José Manuel Gómez Muñoz (compiladores). *Legislación laboral de la Unión Europea*, Editorial Tecnos, S.A., España segunda edición 1996, 811p.

Muñoz de Bustillo Llorente, Rafael y Rafael, Bonete Perales. *Introducción a la Unión Europea Un análisis desde la economía*. Alianza Editorial, S.A., Madrid 1997, 244 p.

Pulido, Antonio. *Así entramos en la Comunidad Europea*, Ediciones Pirámide, S.A. Madrid, 1997, 205 p.

A CINCO AÑOS DEL ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL ANEXO AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO

Néstor de Buen*

SUMARIO

1. La presencia laboral en el TLC. 2. La historia de los acuerdos paralelos. 3. Los propósitos norteamericanos. 4. La estructura del ACLAN. 5. La dudosa eficacia. 6. Alguna conclusión.

81

LA PRESENCIA LABORAL EN EL TLC

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte no tenía demasiadas preocupaciones laborales en el camino. Su Preámbulo apunta simplemente objetivos económicos como es la mejora del empleo y la productividad. Pero la verdadera puesta en marcha de las discusiones había quedado sujeta a la autorización del Congreso norteamericano para que siguiera la ruta FAST-TRACK para lo que no estaba muy de acuerdo el propio Congreso dadas las presiones que sobre él ejercían los representantes demócratas impulsados por las dudas de las organizaciones sindicales norteamericanas, especialmente la AFL-CIO a las que preocupaba mucho que su aprobación provocara fuga de capitales hacia el sur en búsqueda de los bajos salarios y el desprecio olímpico por las normas laborales de los mexicanos.

Una iniciativa norteamericana, consumada mediante la visita realizada a México por una representación del Departamento de Trabajo que se entrevistó con el Secretario del Trabajo y de la Previsión Social de México y su cuerpo de asesores y una segunda

* Facultad de Derecho, División de estudios de posgrado, UNAM

reunión en Washington, permitió la firma de un memorándum de entendimiento el 3 de mayo de 1991, en realidad, un propósito de promover mejores relaciones laborales entre los Estados Unidos de Norteamérica (en lo sucesivo EEUU) y México a partir del conocimiento de sus diferencias y con áreas de colaboración claramente definidas: medidas de seguridad e higiene; condiciones generales de trabajo incluyendo bases laborales mínimas y su cumplimiento; solución de los conflictos laborales; arreglos de negociación colectiva para la mejoría de las condiciones de trabajo; sistemas de seguridad social; instituciones de crédito para los trabajadores para la compra de bienes de consumo duradero y casas habitación; estadísticas laborales y otras áreas que pudieran ser de interés común.

En la primera reunión el secretario de Trabajo mexicano entregó a la delegación norteamericana un amplio estudio sobre la situación laboral mexicana que había sido preparado para la Secretaría de Comercio¹ con la conformidad expresa de la SECOFI y en particular de su Secretario, Jaime Serra Puche.

La reunión complementaría en Washington no fue ajena a problemas serios. El día anterior el Washington Post había publicado una historia macabra acerca de una supuesta fábrica de calzado en León, Gto. a la que se le atribuían violaciones reiteradas a reglas sobre trabajo infantil y medio ambiente. Una oportuna llamada a México puso de manifiesto que no existía tal fábrica ni, por lo mismo, los personajes de la historia, y se firmaron las bases de cooperación que con el Memorándum de Entendimiento, además de los informes laborales entregados convencieron a suficientes representantes para que se aprobara el FAST-TRACK.

Concluidas las negociaciones del TLC en agosto de 1992, se inició de inmediato la campaña presidencial. Fue notable el discurso pronunciado por William Clinton, en la Universidad Estatal del Norte de Carolina, el 4 de octubre de ese mismo año. Allí manifestó su conformidad con el TLC si se acompañaba de acuerdos

1 El documento, preparado por Néstor de Buen L. y Carlos de Buen Unna ha sido traducido al inglés por JORGE PÉREZ LOPEZ, del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y ha tenido en ese país una amplia difusión. Sin duda despejó muchas dudas norteamericanas sobre la verdadera naturaleza del derecho laboral mexicano.

complementarios en materia ecológica y laboral. Pero dijo algo más: "Bien: si ustedes contemplan la experiencia de las plantas maquiladoras, esas que se han trasladado a México, exactamente al otro lado de la frontera, hay ciertamente motivos para preocupación. Podemos ver con claridad que las normas mínimas laborales han sido violadas regularmente; que las reglas ambientales son ignoradas con frecuencia y que muchas personas que tienen esos empleos viven en condiciones que son verdaderamente deprimentes no en relación a nuestros estándares sino a los de ellos".

La victoria de Clinton en las elecciones del 4 de noviembre de 1993 obligó a México y a Canadá, ya incorporado al Tratado Trilateral, a preparar adecuadamente las defensas frente a una exigencia que no había sido considerada previamente.

1. LA HISTORIA DE LOS ACUERDOS PARALELOS

Bajo la dirección de HERMINIO BLANCO, con la presencia constante del Secretario de Comercio JAIME SERRA PUCHE se integraron las subcomisiones ecológica y laboral. Esta quedó bajo la dirección directa de la Subsecretaría de Trabajo "B", Lic. Norma Samaniego, obviamente en permanente consulta con el Secretario FARELLI² y en plena coordinación con los funcionarios de SECOFI. Además se integró el llamado "Cuarto de Junto" formado por representantes sectoriales a quienes se informaba y consultaba diariamente sobre el avance de los trabajos³.

Se celebró una primera reunión en Washington el 17 de marzo de 1993 y las sucesivas en ciudad de México y Oaxtepec, por lo que se refiere a la República Mexicana; en dos o tres ocasiones

2 La comisión la integraban, además, el Dr. Israel Gutierrez, de SECOFI, el Lic. Roberto Casellas, abogado y diplomático jubilado y el autor de esta nota con la presencia constante de algún representante de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

3 Por el Sector Obrero el Lic. Juan Moisés Calleja, el Lic. en economía Alfonso Reyes Medrano y Netzahualcoyotl de la Vega, los tres de la CTM y Roberto Castellanos de la CROC. Por el Sector Empresarial los Licenciados Jorge de Regil, Octavio Carvajal y Adolfo Tena Morelos. Como jefe de las representaciones empresariales fungió el Lic. Juan Gallardo.

en Ottawa, Canadá y la última, de mayor duración, también en Washington, habiendo concluido los trabajos a fines del mes de agosto.

No existe la menor duda de que la aprobación de estos acuerdos sustentó la decisión dramática del Congreso norteamericano de aprobar el TLC y su entrada en vigor para el 1° de enero de 1994.

En la primera reunión en la Ciudad de México, en el Hotel Camino Real, se presentó un incidente curioso. Pese a las medidas de seguridad, los miembros de la Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio, encabezados por Bertha Luján exigieron en formas no muy comedidas participar en los trabajos. Y aunque no tuvieron oportunidad de entrar al salón de sesiones si hicieron sentir su presencia con gran inquietud de los delegados que no esperaban incidentes de esa naturaleza.

Hay que reconocerle a la Red su forma original de darse a conocer.

2. LOS PROPÓSITOS NORTEAMERICANOS

Es interesante dar cuenta de algunos detalles que se produjeron desde el comienzo de los trabajos. En la primera reunión plenaria en Washington, sin que se hubiere presentado aún algún proyecto que como es natural correspondía hacerlo a los EEUU, el Dr. HERMINIO BLANCO, siguiendo instrucciones presidenciales, dejó claramente establecido que México estaba conforme en suscribir los Acuerdos siempre y cuando se cumplieran tres condiciones: 1. No tomarlos como una forma de introducir medidas proteccionistas. 2. Que el texto del TLC no se pudiera reabrir y 3. Que los acuerdos no vulneraran la soberanía.

Tanto la Delegación norteamericana como la canadiense aceptaron esas bases. De hecho, sobre un borrador norteamericano, las discusiones se iniciaron en el D.F. a partir del 4 de abril.

Las exigencias mexicanas no eran gratuitas. La experiencia del primer TLC celebrado entre Canadá y EEUU había puesto de manifiesto que la intención norteamericana, lograda con bastante éxito con respecto al Canadá en aquel primer Acuerdo, era la de controlar el petróleo. México no lo permitió durante los amplios

meses de discusión del TLC y por supuesto que no podía aceptar, una vez firmado, que se volviera a tocar el tema petrolero.

El problema de la soberanía era fundamental. A lo largo de las discusiones del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) se hizo evidente la pretensión norteamericana de participar activamente en el mundo laboral de México y Canadá, controlando los juicios durante su tramitación y resultado final; haciendo inspecciones *in situ* para investigar supuestas violaciones a las normas laborales y exigiendo la previa aprobación de proyectos de reformas constitucionales y legales.

Es evidente que el resultado final no coincide con ninguno de esos propósitos. Como también lo es que por ello mismo, la eficacia del ACLAN es más que discutible.

85

3. LA ESTRUCTURA DEL ACLAN

El ACLAN persigue claramente objetivos comerciales e indirectamente laborales, sólo en la medida en que la fijación o el cumplimiento de las condiciones de trabajo en los tres países pudiera tener repercusiones de competencia desleal. Responde, en realidad, a esa preocupación de moda en el mundo del comercio internacional que ha sido calificada de "cláusula social" y que el propio MICHEL HANSENNE: Director General de la OIT, en su discurso pronunciado con motivo del 75º aniversario de la fundación de la Organización calificó en forma rotunda como notoriamente inconveniente.

Después de hacer una clara descripción del objeto comercial de las cláusulas sociales, diría HANSENNE; "Para disipar recelos y cumplir una función realmente útil, la OIT ha de reconocer a la vez que su mandato le exige participar en este debate, y que no debe propugnar restricciones al comercio ni la igualación obligatoria de los costos sociales. Esa propugnación sería no sólo poco práctica, habida cuenta de las controversias que suscita la cuestión del "dumping social", sin que también estaría en contradicción con la doble premisa en que se basa nuestra Organización"⁴

4. "Preservar los valores, promover el cambio. La justicia social en una economía que se mundializa: Un programa para la OIT". Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 81ª reunión, 1994, pp.63-64.

No es otro el propósito no tan escondido del ACLAN. Es pertinente precisar que en parte alguna del documento se hace referencia a la justicia social y que lo más cercano a un propósito que algo tuviera que ver con ella, la enunciación de los Principios Laborales que aparecen en el Anexo 1, una especie de Carta Social americana, los presenta como simples "Lineamientos que las Partes se comprometen a promover, bajo las condiciones que establezca su legislación interna, sin que constituyan normas comunes mínimas para dicha legislación. Su propósito es delimitar áreas amplias de atención en que las Partes han desarrollado, cada una a su manera, leyes, reglamentos, procedimientos y prácticas que protegen los derechos y los intereses de sus respectivas fuerzas de trabajo". Un compromiso en el aire.

Por cuestión de orden, vale la pena hacer referencia a los puntos principales del ACLAN.

Preámbulo. Cabe destacar la referencia los objetivos principales del Acuerdo: crear un mercado más amplio y seguro para los bienes y servicios producidos en sus territorios; estimular la competitividad; crear empleo y mejoría del nivel de vida en sus respectivos territorios y proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores.

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

Pudo deslizarse en el Preámbulo, entre otras cosas, la promoción de la estabilidad en el empleo y de manera notable se plantea el fortalecimiento de la cooperación obrero-patronal, incluyendo en ello a las organizaciones, con lo que se hace una declaración tácita en contra de la lucha de clases, cerrando el Preámbulo con un estímulo a los patrones y a los trabajadores de cada país para cumplir las leyes laborales.

Primera Parte. Objetivos. Se repite un poco el Preámbulo, incluyendo la promoción de los principios laborales establecidos en el Anexo 1 y destacando el objetivo de alentar la publicación y el intercambio de información "para promover la comprensión mutuamente ventajosa de las leyes e institucio-

nes que rigen en materia de trabajo en territorio de cada una de las Partes". Se agrega un tema importante, que motivó discusiones profundas: "promover la transparencia en la administración de la legislación laboral". Y es que a la Delegación mexicana esas transparencias no le hacían mucha gracia.

Segunda Parte. Obligaciones. Se plantea como compromiso original, a partir del respeto a las constituciones y la legislación de cada Parte, que las leyes y reglamentos que se dicten "prevean altas normas laborales congruentes con lugares de trabajo de alta calidad y productividad y continuarán esforzándose por mejorar dichas normas en ese contexto".

Se da importancia especial al nombramiento y capacitación de inspectores; vigilancia del cumplimiento de las leyes; requerimientos de registros e informes; alentar la formación de comisiones obrero-patronales; promover la mediación, conciliación y arbitraje y dar trámite oportuno a las sanciones que sea necesario dictar cuando se viole la legislación laboral. En todo caso se debe respetar el derecho de petición.

Respecto de los procedimientos, en lo sustancial se exige la garantía de audiencia y de libre acceso a los juicios y trámites administrativos para quienes acrediten interés jurídico.

Forma parte importante de este punto el pleno respeto que se exige a cada Parte a las reglas del debido proceso legal, subrayándose que los jueces deberán ser imparciales e independientes y no tener interés especial en el resultado de los juicios.

Se establece la obligación de dar publicidad a las normas y a las resoluciones, inclusive por adelantado, brindando oportunidad a cualquier persona para hacer las observaciones pertinentes. En ese capítulo se incluye también la obligación de dar a conocer públicamente la legislación laboral de cada Parte.

Tercera Parte. Comisión para la Cooperación Laboral. La parte orgánica del ACLAN está, sin duda alguna, razonablemente integrada. La Comisión Laboral se integra por un Consejo Ministerial y un Secretariado, el que cuenta con la colaboración de la Oficina Administrativa Nacional (OAN) de cada una de las Partes.

El Consejo se integra con los ministros de trabajo de cada Parte o las personas que estos designen y debe reunirse, por lo menos, una vez al año en sesiones ordinarias y cuando cualquiera de las Partes lo pida, en sesión extraordinaria.

El Consejo funciona como el órgano rector de la Comisión con facilidades amplias para exigir del Secretariado determinadas actividades. En lo fundamental le corresponde tratar las diferencias que puedan surgir entre las Partes. Pero sobre todo debe promover la cooperación en todas las materias de interés laboral que describe el art. 11. Puede organizar seminarios, grupos de trabajo y conferencias; proyectos conjuntos de investigación, incluyendo estudios sectoriales; asistencia técnica y cualquier otro medio que las Partes acuerden.

Las Partes pueden llevar a cabo actividades de cooperación pero en todo caso deberán tomar en cuenta las diferencias económicas, sociales, culturales y legislativas que existan entre ellas.

El Secretariado lo preside un Director Ejecutivo designado por el Consejo, por un plazo de tres años, renovable por otro período igual. Tiene a su cargo la administración del Secretariado que se integrará con un máximo de quince personas. El Secretariado tendrá a su cargo el resguardo de la información y brindar asistencia al Consejo, preparando los estudios e informes que sean necesarios.

Las OAN funcionarán en cada una de las Partes y se enlazarán con las de los otros dos países. Se integrarán de la manera que decida cada país. Podrán constituir comités nacionales, tanto consultivos como gubernamentales.

Cuarta Parte. Consultas y Evaluación para la Cooperación.

De hecho es la actividad de mayor importancia. Pero en lo sustancial las OAN deben rendirse informes mutuos sobre modificaciones de sus normas laborales y respecto de posibles violaciones. Los habitantes de cada país pueden presentar quejas en la OAN nacional pero en contra de empresas de otra Parte, no de las propias.

Los respectivos ministros de trabajo pueden consultarse por escrito entre sí o solicitar alguna consulta que exija sus respectivas intervenciones respecto de cualquier asunto en el

ámbito del Acuerdo. La otra Parte deberá contestar de inmediato. En todo caso las Partes procurarán resolver el problema en esa primera instancia.

Si el asunto no ha quedado resuelto, cualquiera de las Partes podrá solicitar por escrito el establecimiento de un Comité Evaluador de Expertos (CEE) que quedará facultado para opinar sobre temas de seguridad e higiene y cualquier otro que no tenga carácter político pero en todo caso el asunto para ser considerado, deberá estar relacionado con el comercio y encontrarse amparado por leyes laborales mutuamente reconocidos. Tienen carácter político, de acuerdo al art. 49 los temas de derecho colectivo: libertad sindical, negociación colectiva y derecho de huelga.

El CEE se integra normalmente con tres miembros. El Presidente del Comité deberá ser electo de una lista elaborada en consulta con la OIT.

El CEE presentará un informe que previamente someterá a la consideración de las Partes, las que podrán opinar sobre su contenido. El informe definitivo se publicará salvo que el Consejo decida otra cosa. Las Partes contestarán las recomendaciones hechas por el CEE. El Consejo conocerá del informe y comentarios en su siguiente sesión.

Solución de controversias. Cuando el asunto sometido al CEE esté relacionado con la aplicación de normas laborales en materia de seguridad e higiene, trabajo de menores o salarios mínimos, cualquiera de las Partes podrá solicitar consultas con cualquiera otra respecto de una pauta persistente de omisiones de la otra Parte en la aplicación de las normas. Se dará intervención al Secretariado. La Parte tercera podrá intervenir si así conviene a sus intereses.

Se dará intervención al Consejo ministerial el cual podrá promover medidas de acercamiento entre las Partes buscando fórmulas de mediación, conciliación o arbitraje. En caso de que esas soluciones resulten ineficaces, se solicitará la integración de un panel arbitral, el cual intervendrá si el conflicto se refiere a medidas de seguridad e higiene, salarios mínimos o trabajo de menores, está relacionado con el comercio y se encuentra amparado por leyes laborales mutuamente reconocidas.

El panel se integrará con cinco miembros particularmente especializados, seleccionados en forma especial y su resolución se dictará previo el cumplimiento de normas relativas al debido proceso legal. Habrá un informe preliminar, objetable por la Parte afectada y al final podrán imponerse sanciones económicas que en última instancia pagará el país incumplido pero se le entregará el importe para que remedie los defectos que hubieren provocado la infracción.

Principios laborales. Lo que eventualmente parecería la enunciación de una especie de Carta Social, en rigor es una simple lista de compromisos para ver si cada país, de acuerdo a sus reglas, los cumple, con la posibilidad de tomarlos en cuenta para, en su caso, mejorar la legislación laboral. Lo que quiere decir es que son compromisos que no comprometen.

Es interesante listarlos, de todas maneras: libertad de asociación y protección del derecho a organizarse; derecho a la negociación colectiva; derecho de huelga; prohibición del trabajo forzado; restricciones sobre el trabajo de menores; condiciones mínimas de trabajo (salario mínimo y tiempo extra); eliminación de la discriminación en el empleo; salario igual para hombres y mujeres; prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales; indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales y protección de los trabajadores migratorios.

4. LA DUDOSA EFICACIA

Se han presentado ya alrededor de veinte quejas en las distintas OAN, principalmente en la de los EEUU en contra de México; en la de México en contra de los EEUU y alguna en Canadá también en contra de los EEUU.

El único efecto ha sido que se celebren audiencias públicas en las que se dan a conocer las pruebas, particularmente testimoniales, que acreditan las violaciones que se invocan.

Curiosamente las verdaderas violaciones son atentados evidentes a la libertad sindical mediante el expediente muy socorrido de despedir a los trabajadores que no están de acuerdo con el sindicato. En el caso de México, con toda seguridad un sindicato no democrático ni representativo, plenamente corpo-

rativo, que ha firmado un convenio colectivo de trabajo a espaldas de los trabajadores. No es difícil suponer que las centrales más propicias para ese tipo de maniobras son la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Revolucionaria Obrera y Campesina (CROC), grandes competidoras entre sí en el negocio de defraudar a los trabajadores. Pero el problema es que uno de los candados malignos del ACLAN es que los asuntos políticos, quiere decir, los colectivos, sólo pueden ser objeto de consultas pero ni siquiera se pueden someter a un CEE.

Por otra parte, en las denuncias que se presentan aquí y allá los argumentos suelen ser muy pobres. Se les olvida que las reglas de juego exigen condiciones que ni se invocan ni se cumplen: que no se trate de casos aislados sino de conductas persistentes, lo que es cierto que puede presumirse pero es necesario decirlo; que las normas violadas tienen vigencia tanto en el país denunciado como en el que recibe la denuncia y que, por último, la conducta denunciada otorga a las empresas infractoras una ventaja comercial indebida.

Es claro que el efecto de las consultas, con su enorme cauda de publicidad, suele ser efectivo. En rigor, en el Derecho internacional los mecanismos sancionadores son poco eficaces salvo que se trate de las interpretaciones norteamericanas sobre la conducta de Cuba o de Irak, por poner dos ejemplos notables. Y ello provoca que la falta de sanciones se sustituya por una publicidad que por ser negativa puede repercutir en muchas cosas, particularmente alrededor de los problemas financieros, un poco como la famosa certificación antidrogas de los mismos norteamericanos.

Por ello puede afirmarse que el ACLAN, espectacular en su nacimiento y en su formación, un poco menos en su presencia real, no es otra cosa que un primer paso cuya mayor eficacia estaría dada por una alianza internacional de las organizaciones sindicales, siempre que no compitieran entre sí por el empleo. Que ese es un problema importante.

5. ALGUNA CONCLUSIÓN

Los objetivos inmediatos del ACLAN es evidente que se cumplieron. Con ese instrumento de tan dudosa eficacia, la aprobación del

TLCAN fue más fácil. En cambio la pretensión norteamericana de establecer una cláusula social como instrumento para evitar los riesgos de dumping social, no se logró, por supuesto. Ni tampoco se satisfizo la justa pretensión de los sindicatos independientes de México de que se creara una nueva instancia, más allá de los corporativismos administrativos y jurisdiccionales del sistema mexicano, que permitiera rescatar derechos colectivos y de manera muy importante, una verdadera libertad sindical. Sí quedaron a salvo los tres principios salinianos: que no se reabriera el TLCAN; que no se vulnerara la soberanía y que no se otorgaran ventajas especiales a través de sanciones. Y Canadá logró sustituir su incómodo TLC bilateral por otro que no compromete su petróleo.

Para México, el TLCAN ha generado sin duda alguna un aumento notable del empleo aunque en la misma medida ha llevado al fracaso a muchas micro y pequeñas empresas que o cerraron para convertirse en simples importadoras o no supieron competir ni se atrevieron a invadir, que lo podrían haber hecho con un poco de audacia y ambición, mercados tan ricos como el canadiense y el norteamericano.

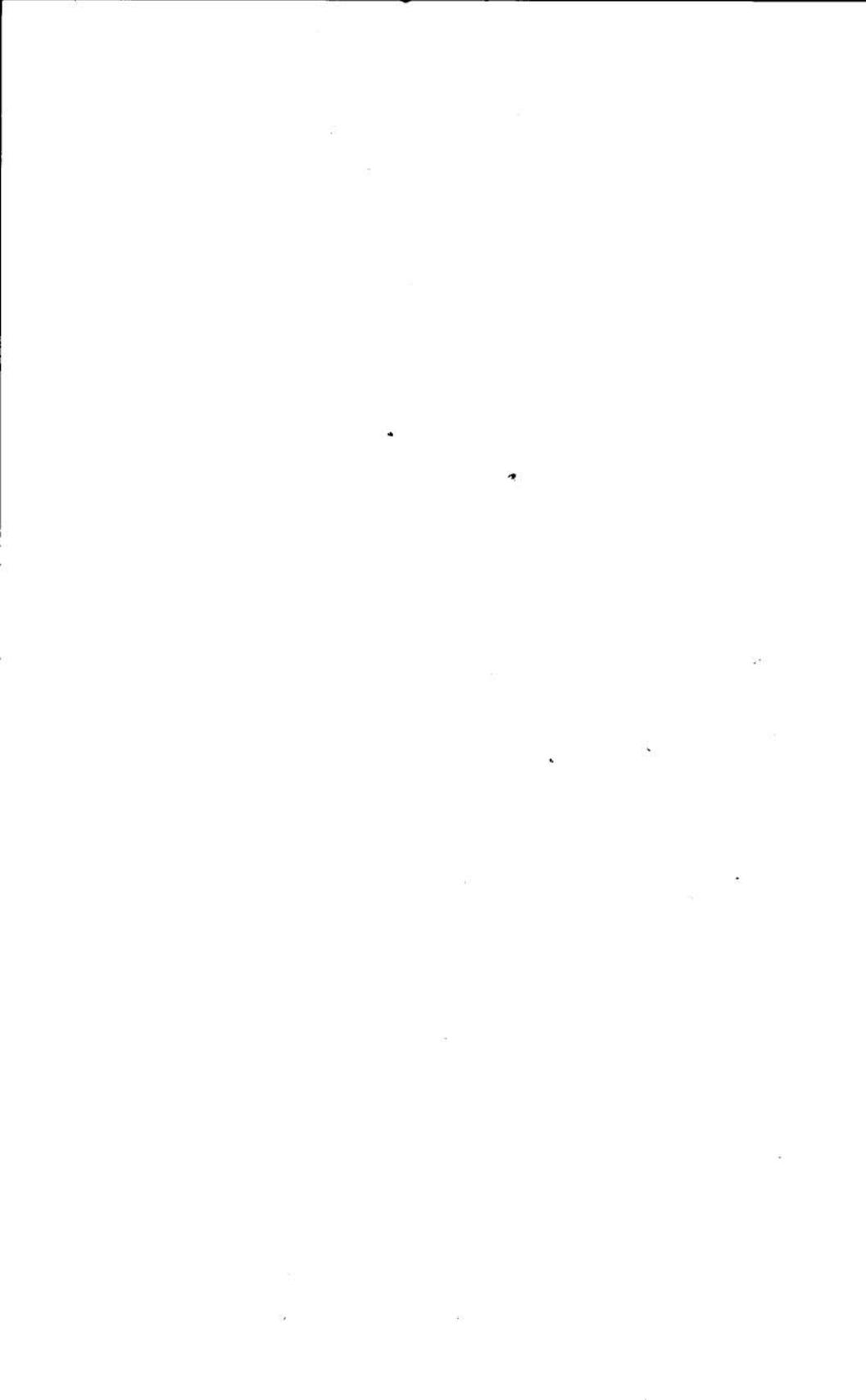
Los trabajadores mexicanos están muy lejos de haber encontrado en el ACLAN un mecanismo eficaz para resolver sus problemas. Lo que es natural que así ocurra porque esa solución deben alcanzarla en México y para eso se requieren muchas cosas que los trabajadores no han realizado en plenitud. También es dramáticamente cierto que no los han dejado hacerlo.

Hay, por supuesto, avances importantes en la formación de centrales independientes, al mismo tiempo que se manifiesta cada vez con más intensidad la crisis del Movimiento Obrero tradicional. En la CTM ya no hay liderazgo y ni siquiera simpatía. La CROC se maneja un poco mejor: sus agremiados en el terreno de los servicios compensan las deficiencias de los salarios mínimos con las propinas que se indexan automáticamente pero la CROC está tomando buscando alianzas políticas no tan recomendables por los rumbos del Caribe. La CROM cuenta muy poco y el sector de la burocracia, la famosa Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado enfrenta una disminución notable de sus afiliaciones gracias a que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, declaró la inconstitucionalidad del último párrafo del art. 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que convertía en burócratas a los trabajadores de empresas

descentralizadas por servicio. El Congreso del Trabajo, entelequia no tan visible tiene también la brújula perdida.

En el Estado —y no me refiero sólo al mexicano— la vieja responsabilidad social estorba y cada vez es más evidente la intención neoliberal de convertir al Derecho del trabajo en Derecho del empresario, siguiendo una tendencia general análoga a la que ha convertido al Seguro Social en ahorro privado. Por ello pensar que con un instrumento estatal se pueda favorecer a los trabajadores me parece de un optimismo exagerado. Y el ACLAN, nos guste o no, es la creación de un Estado muy poderoso; de otro que siendo poderoso, no se comprometió demasiado al firmarlo, en espera de ratificaciones provinciales que van a paso muy lento: aún le falta un largo trecho para que esté en vigor en todo el Canadá y otro Estado, el mexicano, que navega con banderas capitalistas y que ya sólo sabe vivir de prestado. Sin olvidar que hace mucho tiempo que dejó en el camino su vocación social.

En todo caso, los trabajadores tienen la palabra.



ACLAN: EXPERIENCIAS Y TENDENCIAS DESPUÉS DE CINCO AÑOS

Bodil Damgaard*

INTRODUCCIÓN

95

El análisis del desempeño del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), ahora que éste ha cumplido cinco años de vigencia, es oportuno y obligatorio por muchas razones. El proceso de globalización económica que avanza a pasos gigantescos, ha puesto en duda la competitividad de sistemas socioeconómicos basados en altos niveles salariales (Crouch y Streeck, 1997) y se creó el ACLAN precisamente para responder a las preocupaciones por parte de los trabajadores estadounidenses y canadienses, acerca de las consecuencias en sus países al intensificar las relaciones comerciales con México mediante el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). Sin embargo, el ACLAN no pretende erradicar las disparidades en las condiciones laborales entre los tres países y ni siquiera contempla la posibilidad de reclamar competencia desleal basada en la explotación de bajos salarios (el "dumping social"). Intenta fortalecer la regulación nacional ya establecida en materia laboral y vincula, aunque de manera débil, el cumplimiento de las leyes laborales con el comercio entre los tres países, lo que es suficiente para hacer del ACLAN instrumento único en el mundo de los acuerdos comerciales y las regulaciones laborales, y obligarnos a prestar atención a las lecciones que ofrece.

* Profesora-Investigadora. FLACSO - Sede México.

Es necesario indagar sobre las experiencias adquiridas para poder avanzar desde el escrutinio teórico e hipotético del texto del ACLAN (que aunque imperioso en su momento, en ocasiones sufrió de una ideologización exagerada) y aproximarnos a una evaluación más equilibrada, tanto de la institución en sí como de su impacto sobre las condiciones ocupacionales y las relaciones industriales en los tres mercados laborales donde se ejerce. Los cinco años que el Acuerdo ha estado en vigor, muestran de manera clara que las posiciones extremas no tienen fundamento. Evidentemente, el Acuerdo Paralelo no pone en peligro el intercambio de bienes y servicios entre los países integrantes del TLC al contemplar la posibilidad de condicionar los beneficios del libre comercio al cumplimiento de (ciertos) estándares laborales, como consta el hecho de que las compras y ventas entre los tres países nunca hayan sido mayores y que siguen creciendo por quinto año consecutivo (U.S. Bureau of the Census, 1998). Por otro lado hay que observar que el ACLAN no es tan impotente como dejaban entender muchos sindicatos y grupos en defensa de los obreros en el calor del debate en 1993 —la mejor prueba de eso es quizá el repunte en números de casos presentados ante las Oficinas de la Administración Nacional (OAN's) durante 1998¹—, aunque ciertamente tampoco es un mecanismo cuya entrada de vigor haya amparado las condiciones laborales a ser usadas en la competencia transnacional y asegurado una distribución más equitativa de las ganancias irrefutablemente obtenidas por el libre comercio entre el capital, los consumidores y los trabajadores.²

Otra razón de mucho peso que motiva el examen del ACLAN, es la creciente desilusión que causan las políticas económicas de índole neoclásica. Estas políticas, perseguidas con mayor o menor ortodoxia por muchos gobiernos en todo el mundo durante los últimos 10-20 años, no han podido hacer frente a la desaceleración del desarrollo económico a escala mundial, ni

- 1 Cada país ha creado una OAN dentro de la estructura de su Secretaría del Trabajo, cuya función es facilitar la comunicación y la colaboración entre los países en los temas laborales, así como recibir y, en su caso, revisar las comunicaciones públicas.
- 2 Véase acerca de la relación entre el libre comercio y la distribución del ingreso las contribuciones en Integración y Comercio (INTAL-BID) en su número especial que aparecerá en abril de 1999.

evitar un agravamiento de la polarización de las riquezas que perjudica las perspectivas de una pronta recuperación de las economías (ONU, 1998). La búsqueda de alternativas a las políticas neoliberales empezó ya hace tiempo (por ejemplo con la elección de Tony Blair como primer ministro de Inglaterra y su propuesta de conducirse por "La Tercera Vía") y también desde esta perspectiva debe analizarse el desempeño del ACLAN. Reconociendo que el progreso económico, particularmente en los países en vías de desarrollo, está estrechamente vinculado a un auge en el rendimiento de los factores productivos, pero también que es imprescindible que la competencia internacional no resulte en una merma de las condiciones laborales y una "carrera al fondo", ¿qué lecciones nos ofrece el ACLAN? ¿Logra esta institución laboral creada por gobiernos comprometidos con la ideología neoliberal, hacer un puente sobre el abismo entre las fuerzas del mercado —permanentemente en busca de mayor competitividad y eficiencia— y la protección y la justicia social que aspiran rendir diversas formas de regulación estatal? ¿O hay elementos empíricos que sugieren que una mejor solución a la problemática laboral requiere de una extensión y fortalecimiento de las iniciativas institucionales o, al contrario, de que sería mejor dejar la distribución de los frutos de las actividades económicas se asignen vía el mercado? Y, en caso de que las experiencias se inclinen por recomendar una mejor regulación institucional, ¿a qué nivel deben dirigirse tales iniciativas: el sectorial, el nacional, el transnacional, o algún otro?

La exploración de estas interrogantes es además apropiada en vista de que los líderes nacionales del hemisferio en su reunión en Santiago de Chile en abril de 1998, reiteraron sus intenciones planteadas en Miami en 1994 de crear un área de libre comercio que abarque a todos los países del continente antes de 2005. Es presumible que la decisión de incluir o no medidas sobre el tema laboral (y ecológico) en ese tratado continental, dependerá de una evaluación de las lecciones previas en la región, de las cuales el ACLAN es un ejemplo importante (junto con las del MERCOSUR).

El presente trabajo pone al alcance del lector un breve recorrido por las experiencias del ACLAN al indagar sobre las dos funciones principales del Acuerdo: primero, la de vigilar el cumplimiento de las leyes laborales nacionales y, segundo, la

de promover la cooperación laboral trinacional y tripartita, así como de mejorar el conocimiento y entendimiento de las particularidades de las relaciones industriales en vigor en cada país. El primer aspecto será abordado a partir de un análisis de las 20 comunicaciones públicas —o en lenguaje llano, las 20 quejas— que han surgido durante los primeros cinco años. Una radiografía de estos casos permite sintetizar los tratamientos y resultados de los casos y ofrece, además, una base para reflexionar sobre cuáles son los principales temas que causan conflicto en las relaciones industriales de los tres países. Se trata el segundo aspecto de la educación y la cooperación laboral mediante un examen de los eventos e iniciativas realizadas por las OAN's y el Secretariado. El ensayo concluye con una discusión acerca de los efectos que el ACLAN, tal y como está formulado en la actualidad, podría tener en las relaciones industriales mexicanas. Se pregunta si el modelo laboral corporativo conocido en México tendrá que ceder frente al modelo estadounidense, mismo que se caracteriza por mayor conflictividad entre el empleador y los trabajadores. Se plantea, por último, el vínculo entre este asunto nacional y la discusión acerca de un posible cambio del ACLAN que fortalecería la protección a las condiciones laborales; una posición que ha adquirido fuerza en el Congreso estadounidense, en tal grado que por esa razón ya en dos ocasiones se le ha negado al Presidente William Clinton el permiso de proseguir las negociaciones para la inclusión de Chile en el TLC por la "vía rápida" (el fast track).³ Basada en las comunicaciones públicas, la pregunta a debatir es si un fortalecimiento del ACLAN en pos de los derechos colectivos básicos tiene sentido, si no se sostiene con reformas en las legislaciones laborales nacionales que van en el mismo sentido, cuando menos en los casos de México y Estados Unidos. Esto revela, desde luego, la complejidad del asunto, ya que los tentáculos de la globalización interfieren con intereses creados en cada una de las naciones involucradas.

3 Al otorgar al ejecutivo la "vía rápida", el Congreso Estadounidense renuncia a su derecho de modificar un acuerdo comercial con otro país, una vez que éste haya sido negociado. Sólo puede aceptar o rechazar el paquete entero. Durante los últimos 25 años se ha otorgado la "vía rápida" con frecuencia a los diversos presidentes sean del partido Demócrata o Republicano y se considera informalmente que aquellas negociaciones que no cuentan con la medida no van en serio.

VIGILANCIA DE LAS LEYES LABORALES NACIONALES: LAS COMUNICACIONES PÚBLICAS

A diferencia de la Unión Europea, que en áreas como la de seguridad e higiene, condiciones de trabajo, información a los trabajadores y pago igualitario, entre otras, ha establecido reglas mínimas comunes y el MERCOSUR, cuyo objetivo en la materia laboral es instalar en los países miembros un piso común de convenciones de la OIT, el ACLAN no aspira a armonizar ningún aspecto de la legislación laboral de las tres naciones integrantes.⁴ No obstante, el Acuerdo enuncia una lista de 11 principios laborales que buscan "promover al máximo" (art. 1), igual que se propone "promover la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las Partes" (*ibid.*), entre otros objetivos. Lo novedoso, y donde el ACLAN se distingue de previas iniciativas multinacionales para regular el tema laboral, es que crea la posibilidad de que cualquier persona u organización pueda reclamar que las autoridades encargadas del cumplimiento de las leyes laborales *nacionales* no hayan cumplido su función. Es decir, el Acuerdo Paralelo abre la posibilidad de denunciar una situación de incumplimiento de la legislación doméstica, particularmente si ésta llega a tener características de impunidad, siempre y cuando lo sucedido además transgrede uno de los 11 principios enumerados. Para evitar que un país sea tanto juez como parte, una comunicación pública tiene que presentarse en otro país a aquél donde el incumplimiento haya sucedido. Dependiendo de cuál de los 11 principios haya sido violado existen distintos pasos posibles, empezando por una revisión de los hechos por parte de la OAN ante el cual el caso fue presentado (véase cuadro 1). Sin embargo, solo en circunstancias muy especiales y restringidas, y tras un proceso cuasi-legal de varios años, existe la posibilidad de que haya sanciones comerciales contra el país (nunca contra una empresa particular) que falló en implementar sus propias normas laborales. Salvo en estos remotos casos, el ACLAN no ofrece ninguna solución concreta a un conflicto laboral, como establecer una

4 Martin (1996) ofrece un análisis de la dimensión laboral en la Unión Europea, mientras que para las experiencias de MERCOSUR, consúltese Hirst (1996).

Cuadro 1

Alcance de proceso de las comunicaciones públicas según principio laboral y veces que éstos han sido reclamados

<i>Principio laboral</i>	Revisión e informe de una OAN (n/e) ^a	Consulta ministerial (n/e)	Comité Evaluador de Expertos (CEE) (270 días)	Revisión del Consejo Ministerial del dictamen del CEE (n/e)	Consultas ministeriales post-CEE (n/e)	Panel arbitral (345 días) ^b	Multas o suspensión de beneficios (n/e - hasta años) ^c	Veces que el principio ha sido reclamado en las comunicaciones públicas (1994-1998) ^d
1. Libertad de asociación /derecho a organizarse	X	X						14
2. Derecho a la negociación colectiva	X	X						11
3. Derecho a huelga	X	X						1
4. Prohibición del trabajo forzado	X	X	X	X				0
5. Restricciones sobre el trabajo de menores	X	X	X	X	X	X	X	1
6. Condiciones mínimas de trabajo (salario mínimo)	X	X	X	X	X	X	X	2
7. Discriminación en el empleo	X	X	X	X				2
8. Pago igual por trabajo igual	X	X	X	X				0
9. Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales	X	X	X	X	X	X	X	5
10. Indemnización en caso de accidentes laborales	X	X	X	X				1
11. Protección de los trabajadores migrantes	X	X	X	X				4

Fuentes: ACLAN; los reglamentos de las tres OAN's; Compa (1996); anexo 1. En paréntesis tiempo máximo para el paso.

n/e = Límite de tiempo no estipulado (sujeto a determinación por parte del Consejo Ministerial).

a. El tiempo empleado en este paso es determinado por cada OAN y no por el ACLAN. Las de Canadá y Estados Unidos han anunciado que desde que una comunicación pública es presentada a que se acepta o rechaza su revisión pueden pasar un máximo de 60 días; a partir de ahí hay 120 días para realizar el informe, plazo que puede extenderse con 60 días (180 en total). La OAN de México no ha determinado plazos fijos para la admisión de casos y el informe se "emitirá en un plazo razonable atendiendo a la naturaleza y complejidad de cada Comunicación Pública".

b. Incluye la formación del panel.

c. Si un plan de acciones no es implementado de manera satisfactoria, se vuelve a reunir el panel arbitral tantas veces como sea necesario.

d. Con frecuencia, una comunicación pública ha denunciado la violación de varios principios.

multa, obligar a la reinstalación de un trabajador despedido o exigir que se pague una compensación por una injusticia cometida. Lo que se ofrece es una revisión de los sucesos por parte de un órgano independiente al gobierno acusado (pero dependiente de otro gobierno que, como todos, está guiado por intereses políticos), acaso, discusiones sobre el tema entre los Secretarios del Trabajo y eventualmente diversos tipos de análisis y evaluaciones.

Pese a que muchos sindicatos y grupos laborales hayan criticado al ACLAN por proporcionar apenas la posibilidad de otorgar "llamadas de atención", se presentaron durante los primeros cinco años 20 comunicaciones públicas (resumidas en el Anexo 1). 13 de éstas fueron presentadas ante la OAN-EU (11 concernientes a México y 2 a Canadá), 5 ante la OAN-México (todas referentes a sucesos ocurridos en Estados Unidos) y 2 ante la OAN-Canadá (1 contra México y 1 contra Estados Unidos).

El hecho de que sólo dos de los 11 principios laborales —el de trabajo forzado y el de pago igual por trabajo igual— no hayan sido objeto de denuncias ante las OAN (la última columna del cuadro 1) es una indicación de la extensión del incumplimiento de las distintas partes de las leyes laborales. Pero es aun más llamativo que los dos principios que más han sido reclamados —el de la libertad de asociación (14 veces) y el de negociar colectivamente (11 veces)— forman parte de lo que la literatura, los gobiernos y las agencias internacionales comúnmente consideran los derechos laborales básicos. Dado, además, que han surgido casos de este tipo, no solamente en México como se predecía en un momento inicial, sino también en Estados Unidos y en Canadá, revela que estas problemáticas tan fundamentales para las relaciones industriales siguen causando conflictos y no cuentan con un acuerdo básico entre los actores del mercado laboral.

A pesar del paralelismo en el tema más importante y frecuente de las comunicaciones públicas en los tres países, es preciso hacer hincapié en que los diversos casos muestran que discrepan las modalidades usadas para obstruir el derecho a la organización y la negociación colectiva. Mientras las quejas concernientes a México confirman los persistentes problemas con la independencia y la eficacia de los órganos encargados del cumplimiento de la legislación laboral, las Juntas de Conciliación

y Arbitraje, particularmente a nivel local, el problema central con la libertad de asociación laboral en Estados Unidos resulta ser el cierre o la amenaza al cierre repentino.⁵ Es debido tomar en cuenta estas diferencias a la hora de considerar las posibles respuestas normativas, ya que se pone en duda la viabilidad y eficiencia de un cuerpo legislativo común para los tres países. Uno de los desafíos más importantes y difíciles que las experiencias del ACLAN dejan para los legisladores es precisamente el encontrar y construir el equilibrio entre la regulación supranacional capaz de comprender asuntos generales y la legislación laboral nacional que atienda debidamente las particularidades nacionales, e incluso subregionales y sectoriales.

Antes de entrar en vigor el ACLAN fue muy criticado por ofrecer un procedimiento de las comunicaciones públicas extremadamente prolongado y lento. (Los plazos están incluidos en la primera fila del cuadro 1.) Las experiencias de los primeros 20 casos, que alcanzan tan solo los primeros tres pasos iniciales, confirman eso en la práctica (cuadro 2). Salvo el primer caso tramitado por la OAN-México (Sprint), cuya aceptación y revisión fueron muy veloces (posiblemente por razones políticas), ha sido estándar que pasen ocho meses desde la presentación de la queja hasta que la OAN hace público su informe. Peor aún es que desde que una OAN haya recomendado consultas ministeriales hasta que éstas se realicen pasan cada vez más tiempo. Sólo en la primera ocasión y bajo presión política se celebraron las consultas relativamente rápido (10 semanas), pero las dos próximas consultas tardaron más de medio año en realizarse y de las cuatro que al momento (enero, 1999) quedan pendientes, se espera llevar a cabo una antes de que se cumpla el año y medio, mientras no hay noticias acerca de los casos que llevan ya ocho, seis y un mes, respectivamente.

5 Motivado por el caso de Sprint, se hizo en 1996 un estudio trinacional acerca del problema que documenta que el capital en Estados Unidos frecuentemente amenaza con cerrar una planta, cuyos trabajadores quieren ser representados por un sindicato. El estudio encontró que el problema es prácticamente desconocido en México y sólo rara vez aparece en Canadá (aunque el nuevo caso que involucra a un restaurante McDonald's en Canadá podría señalar que los métodos estadounidenses son cada vez más comunes también en Canadá). Véase Commission for Labor Cooperation (1997).

Cuadro2

Duración del procedimiento de las comunicaciones públicas

Semanas (aproximadas)	General Electric (OAN-EU)	Honeywell (OAN-EU)	Sony (OAN-EU)	General Electric (OAN-EU)	Sprint (OAN-MEX)	Pesca (OAN-EU)	Maxi-Switch (OAN-EU)	Discriminación sexual (OAN-EU)	Han Young (OAN-EU)	ITAPSA/Echlin-Dana (OAN-EU)	ITAPSA/Echlin-Dana (OAN-CAN)	Solec (OAN-MEX)	Industria de manzana (OAN-MEX)	De Coster Eggs (OAN MEX)	Requisa Aeroméxico (OAN-EU)	Ind. de jitomate (OAN-EU)	DOL-INS (OAN- CAN)	DOL-INS (OAN-MEX)	MacDonald's (OAN EU)	Carteros rurales de canadienses (OAN-MEX)
De la presentación a la aceptación	8	8	8	2?	2	6	8	8	3	6	6	8	6	12	8	s	s	9	8	p
De la aceptación al informe	26	26	26	r	14	26	r	26	22	26	28	p	p	p	d			p	p	
Del informe a la consulta ministerial	n	n	10	-	30	34 ^a	-	p ^b	p	p	p									

Fuentes: las comunicaciones públicas; Bureau of National Affairs: Daily Labor Report, varias fechas.

r: retirado p: pendiente n: no se recomendó d: revisión denegada

- No se realizaron consultas ministeriales. Los Secretarios decidieron el paso a seguir (celebrar una conferencia) comunicándose vía cartas, aunque es posible que posteriormente discutieran el asunto en su reunión anual.
- A las 42 semanas, los ministros acordaron realizar las consultas ministeriales dentro de nueve meses.
- El caso es temporalmente suspendido por petición de los denunciantes.

La tardanza comprueba la falta de voluntad política de los tres gobiernos nacionales de explotar en pleno las posibilidades que abre el ACLAN, pero mientras la estrategia de los gobiernos de Estados Unidos y Canadá ha sido prestar poca atención al ACLAN, la del gobierno mexicano ha sido doble. Al tiempo que se han intentado minimizar los compromisos que el Acuerdo implica u obstaculizar su funcionamiento, —por ejemplo al poner en duda si se aceptará una petición de una consulta ministerial acerca de acontecimientos ocurridos en una maquiladora (Han Young)— se han apoyado abiertamente comunicaciones públicas contra prácticas en Estados Unidos que involucran a trabajadores mexicanos emigrados (el caso de DeCoster Egg Farm).

Otro aspecto relativo al ACLAN en su función de custodio de las legislaciones laborales nacionales que merece ser comentado, es el ritmo al cual se han presentado las comunicaciones públicas. Durante el primer año se entregaron cuatro casos, en 1995 sólo uno, en 1996 dos, en 1997 el número fue de tres, mientras que en 1998 se alcanzaron 10 casos. El paro registrado después del primer año se debe, sin mucha duda a las decepciones por parte de los remitentes de los primeros casos —primordialmente sindicatos estadounidenses— para quienes las revisiones realizadas por la OAN-EU y los subsecuentes fallos en contra de los sindicatos (al no recomendar consultas ministeriales), confirmaban sus peores sospechas de que el ACLAN no servía para nada. Un caso ya presentado en 1994 fue incluso retirado en protesta por el peticionario (el sindicato *United Electric* de Estados Unidos) tras lanzar una dura crítica contra la OAN-EU y su manera de realizar sus investigaciones (véase Anexo 1). Concuerdá con el mal clima que se vivió en esos momentos que el único caso de 1995 fue presentado en México.

Sin embargo, a lo largo de 1996 y 1997 y muy particularmente durante 1998, las comunicaciones públicas han cambiado de formato lo que parece brindar una segunda oportunidad para el ACLAN. Destaca una serie de novedades al respecto, empezando por la inclusión de nuevos temas. Aunque las denuncias contra las violaciones al derecho a organización y la negociación colectiva continúan en el meollo de la mayoría de las quejas, se agregan ahora con frecuencia reclamos contra condiciones de seguridad e higiene y discriminación de

trabajadores migratorios. También es notable que cada vez más sindicatos y organizaciones no-gubernamentales se unan como peticionarios, indicando que un efecto colateral del ACLAN ha sido un substancial auge en la cooperación entre los grupos y asociaciones laborales tanto a escala transnacional como doméstica. Es claro que al reunir fuerzas, las quejas se fortalecen no sólo políticamente, sino también en lo jurídico lo que se manifiesta en denuncias mucho más precisas y mejor elaboradas y argumentadas. Asimismo, llama la atención que se involucran ahora los sindicatos, federaciones y confederaciones más grandes de los países, dejando atrás la noción del primer año de que sólo sindicatos pequeños y/o "radicales" se interesaban por explorar y usar el nuevo instrumento transnacional.

105

El hecho de que siete de los diez casos presentados durante 1998 se preocupaban por acontecimientos y circunstancias en Estados Unidos y Canadá y que dos de esos (McDonald's y los carteros rurales, ambos de Canadá) no atañen a intereses mexicanos (como es el caso en la denuncia presentada ante la OAN-Canadá acerca de la discriminación de trabajadores migratorios en Estados Unidos), revela de igual modo la creciente aceptación de que los problemas laborales no son fenómenos exclusivos para México.

Finalmente es debido mencionar lo novedoso en el caso sobre el uso de menores como trabajadores en los campos de jitomate en México. Aquí, por primera vez, el peticionario es una asociación de empresarios (de horticultores estadounidenses), cuyo interés en el cumplimiento de las normas mexicanas referente a trabajo de menores, presumiblemente está motivado en sus posibilidades comerciales y la competencia desleal que representa el uso de niños en la producción de dicho fruto. No se sabe aún la suerte que correrá esta comunicación pública a raíz de que el denunciante ha pedido a la OAN-EU que se suspenda el procedimiento del caso temporalmente, pero es probable que llevará nuevo dinamismo al ACLAN el hecho de que la argumentación económica y comercial coincida con el lenguaje y el espíritu del TLC. Es evidente que se ha puesto el dedo en la llaga al tocar el delicado tema no solamente de los estándares laborales, sino también de la subsistencia de un sector agricultor que muestra, a su vez, las grandes asimetrías en los niveles económicos entre los países integrantes del TLC

y las capacidades reales de los empresarios locales de pagar lo que necesariamente cuesta cumplir con mejores estándares laborales.

Independientemente de la lentitud de los procesos y los pocos resultados tangibles, es un mérito del ACLAN revelar las complicaciones tanto políticas como económicas relacionadas con su cumplimiento. No debe subestimarse el efecto que pueden tener los procesos de las comunicaciones públicas en el fortalecimiento de la democracia mexicana (y habría quien dijera que también en la democracia estadounidense) al exponer a la luz nacional e internacional las impunidades aceptadas por las autoridades y el papel que juegan los sindicatos tradicionalistas al respecto. La democratización de éstas organizaciones, que es un paso imprescindible en la democratización y la modernización de todo el sistema político mexicano, será impulsada al ostentar en estos nuevos foros la ineptitud cada vez más pronunciada para defender los intereses de los trabajadores por parte de los gremios oficialistas, particularmente en los sectores más dinámicos de la economía mexicana, como son las maquiladoras. Igualmente es importante el esclarecimiento que puede brindar el ACLAN en el área económica relativo a la distribución de las ganancias que el libre comercio rinde. Se refiere no solamente a la distribución entre el capital y el trabajo, sino también entre ellos y los consumidores. A final de cuentas son estos últimos los grandes ganadores de la apertura económica conforme han disminuido los precios⁶ y es preciso reiterar (un hecho frecuentemente ignorado) que no habrá avances en lo laboral, si los consumidores no aceptan pagar un mayor precio por sus productos. Esto es mucho más evidente hoy en día por la economía del mercado y el reducido papel del Estado.

INICIATIVAS EN POS DE LA COOPERACIÓN Y LA EDUCACIÓN

Con poca repercusión política y pública, se ha llevado a cabo una serie de eventos con el fin de impulsar la cooperación y la

6 El sector electrónico ofrece quizá el ejemplo más agudo de esto. Véase Warnke (1996).

educación laboral. Las iniciativas han sido precedidas y coordinadas principalmente por las tres OAN y en menor grado por el Secretariado, que se ubica en Dallas, Texas. El Secretariado es formalmente independiente de los gobiernos, lo que parece explicar que éstos prefieren ubicar la mayor parte de las tareas en el seno de las OAN. Así pueden tener más control sobre las actividades al tiempo que se aprovecha la infraestructura de las Secretarías del Trabajo.

Por instrucciones del Consejo (los tres Secretarios del Trabajo), el Secretariado ha concentrado sus esfuerzos en la generación y difusión de conocimiento e información. Una tarea principal ha sido la realización de investigaciones en temas laborales, entre las cuales destacan una acerca del uso de cierres repentinos (o amenazas de ello) para evitar la sindicalización y otra sobre los mercados laborales de los tres países. El Secretariado ha publicado estos estudios al igual que una serie de trabajos y documentos menores que intentan esclarecer las relaciones industriales y las condiciones laborales en América del Norte. Asimismo, se han celebrado un par de seminarios sobre la productividad y el ingreso, cada uno con más de 100 participantes provenientes del sector empresarial, laboral, académico y gubernamental.

Por otra parte, se ha dado prioridad a la cooperación trilateral (y en menor grado tripartita) en las actividades llevadas a cabo por las OAN. Como se puede ver en el cuadro 3, el tema más cotizado ha sido el de la seguridad e higiene en el lugar del trabajo que arrancó con 12 eventos realizados durante 1994, principalmente distintos tipos de entrenamiento para personal mexicano encargado de la inspección de esos temas en las plantas productivas (USNAC, 1998). A lo largo de los años, este tema ha perdido su posición de predilecto, aunque ningún otro haya tomado su lugar y a pesar de que se encuentre en este rubro el evento singular más grande, la "Semana sobre seguridad e higiene" celebrada por segunda vez en 1998.

Aunque el mero conteo de actividades evidentemente no revele el número de participantes, la calidad de los eventos, ni mucho menos el provecho que cada asistente haya obtenido, este dato resulta todavía un indicador de la prioridad que las autoridades otorgan a las actividades a favor de la cooperación laboral. Por eso, tal vez lo más relevante a destacar sea la

Cuadro 3

Eventos según tema realizados por las OAN's, 1994-1998

	Legislación /						Total
	Seguridad e higiene	relaciones laborales	Productividad	Mujeres	Niños	Otros	
1994	12	2	1 (+2) ^a	-	-	1	16
1995	3	3	-	1	-	1	8
1996	3	1	1	1	1	2	9
1997	2	-	(1) ^b	1	2	-	5
1998	1 ^c	2	0	0	0	2	5
Total	21	8	2 (+3)	3	3	6	43

Fuentes: United States National Advisory Commission (1998; anexo 1). La lista es aproximada. Para 1998: Información proporcionada por la OAN de México.

- El asunto de la productividad fue tratado como parte de los eventos sobre relaciones laborales.
- Formó parte de la "Semana de Seguridad e Higiene Laboral".
- Se suspendieron otros tres eventos y difirió un cuatro para 1999.

pronunciada disminución de eventos a lo cual se agrega la cancelación de tres actividades y la postergación de otra en 1998.

Es plausible que la reducción en las actividades cooperativas se deba antes que nada a la fuerte politización a la que ha sido sujeto el ACLAN en el Congreso de Estados Unidos. Las discusiones dividen básicamente a los políticos entre aquellos (principalmente Demócratas) que, respaldados y a menudo presionados por los sindicatos y otros grupos laborales, buscan fortalecer la protección de los trabajadores en los futuros acuerdos comerciales, frente a aquellos (ante todo del partido Republicano), que opinan que es superfluo o incluso pernicioso tomar tales medidas, ya que distorsionan el funcionamiento del libre mercado. Hasta el momento, el primer grupo ha podido bloquear la "vía rápida", usando como argumento central los pocos resultados proporcionado por el ACLAN en materia de las comunicaciones públicas y particularmente refiriéndose al caso Han Young.⁷ Se debe precisar que por

7 Damgaard (1998) ofrece más detalle acerca de la politización del ACLAN en el Congreso estadounidense.

"fortalecer la protección laboral", esta corriente entiende medidas que ofrecen soluciones a conflictos concretos que en última instancia vinculan el incumplimiento a ciertos estándares laborales con sanciones comerciales. De igual forma, cabe aclarar que el modelo laboral estadounidense, y muy particularmente la relación entre el capital y el trabajo, ha sido clasificada como "adversa" (Adams, 1995), ya que aquí se relacionan el asunto de la politización del ACLAN con la disminución de las actividades cooperativas de las OAN. No existe en Estados Unidos una tradición institucional que —como en México— intente fomentar la cooperación entre los actores del mercado laboral y eso se refleja ahora en las posiciones políticas respecto al ACLAN. La visión que tienen los Demócratas de la regulación laboral a escala transnacional se fundamenta en la noción de que las relaciones laborales por naturaleza son conflictivas y que el papel de las instituciones es el de "manejar" este conflicto. Por su parte, los Republicanos parten del supuesto de que el conflicto innato del sistema capitalista se soluciona mejor mediante los mecanismos del mercado. En ambos casos, estas son ideas que chocan con la tradición corporativa mexicana y que no propician la cooperación.

La tendencia de restarle prioridad a las actividades de cooperación trinacional y tripartita del ACLAN al mismo tiempo que hay más comunicaciones públicas que nunca, puede verse, por ende, como una manifestación de que una visión conflictiva de las relaciones laborales está imponiéndose sobre una noción anclada en la tradición corporativa.

CONCLUSIONES

La evaluación final que obtiene el ACLAN a cinco años de su arranque, no es unívoca. Si el criterio de la medición es su eficacia como herramienta para encontrar soluciones a conflictos laborales específicos, recibirá una calificación muy baja, pero dadas las complejas circunstancias políticas que se repiten en las relaciones industriales en las tres naciones miembros, es válido considerar otros criterios también. Es irrefutable que el ACLAN directa e indirectamente ha impulsado un mejor entendimiento de las circunstancias que rigen en los tres mercados

laborales y se han esclarecido muchos mitos e imprecisiones que antes confundían las percepciones de los actores, quizá en particular de los sindicatos. Por ende, aunque ningún trabajador de Sony en Nuevo Laredo, de Sprint en San Francisco o de McDonald's en St-Hubert, Canadá, ha sido reinstalado en su empleo pese a que su caso haya sido denunciado por los mecanismos del ACLAN, su testimonio al igual que las evidencias presentadas en los otros casos, documentan la realidad laboral en América del Norte. Esto no solamente brinda una posibilidad a las autoridades, los políticos y los actores del mercado laboral de que analicen los defectos, sino también la obligación de que propongan soluciones.

Visto desde esta perspectiva, el ACLAN ha sido un elemento fundamental para revelar que el núcleo de las controversias no es la diferencia abismal entre el salario que reciben los trabajadores mexicanos frente a lo que ganan los obreros de Estados Unidos y Canadá. La problemática es mucho más profunda y compleja, puesto que lo que está en juego es determinar cuál modelo laboral contribuye mejor a propiciar el desarrollo económico y social. Es obvio que los efectos de la intensificada integración económica van mucho más allá de lo que se registra en las estadísticas comerciales y de empleo. Quizás el interrogante más urgente estriba en considerar cuáles son las consecuencias laborales y políticas de la creciente "americanización" —es decir, la des-sindicalización— de los trabajadores en las maquiladoras, ahora que ellas están a punto de convertirse —o ya se convirtieron— en los sectores industriales más importantes de la economía mexicana. ¿Cómo puede pensarse un sistema político corporativo, si se excluye a los obreros de los sectores más dinámicos?

El tema de la representación colectiva será de suma importancia en la definición de los modelos labores que se desarrollarán en las "nuevas" economías globalizadas e integradas, pero como el ACLAN ha revelado, los obstáculos al respecto no son parecidos. Esto sugiere que una regulación común, por ejemplo en el ámbito del ACLAN, no sería lo más adecuado al momento. Sin embargo, como el Acuerdo ya ha demostrado, es útil contar con una institución a nivel trasnacional para darse cuenta qué asuntos son mejor atendidos en el ámbito nacional y en qué aspectos la regulación trasnacional rinde mejores resultados.

BIBLIOGRAFÍA

- Adams, Roy J., 1995: *Industrial Relations Under Liberal Democracy; North America in Comparative Perspective*. Columbia, South Carolina: U. of South Carolina Press.
- Commission for Labor Cooperation (CLC), 1997: *Plant Closings and Labor Rights. The Effects of Sudden Plant Closings on Freedom of Association and the Right to Organize in Canada, Mexico, and the United States*. Dallas: CLC / Bernan Associates.
- Compa, Lance A., 1996: *Another Look at the NAFTA Labor Accord*. Presentation, International Labor Rights and Standards After NAFTA, Rutgers University Labor Education Center, New Brunswick, New Jersey, May 2-3.
- Crouch, Colin y Wolfgang Streeck, 1997: "Introduction: The Future of Capitalist Diversity" en Crouch y Streeck (eds.), *Political Economy of Modern Capitalism. Mapping convergence and Diversity*. London: Sage.
- Damgaard, Bodil, 1998: "Cinco años con el Acuerdo Laboral Paralelo". Ponencia a la XXI Congreso Internacional de la *Latin American Studies Association (LASA)*, Chicago, Illinois, 24 al 26 de septiembre de 1998.
- Hirst, Mónica, 1996: "La dimensión política del Mercosur. Actores, politización e ideología" en *Nueva Sociedad*, no. 146, nov.-dic.
- Martin, Andrew, 1996: *The European Union's Social Dimension: What It Is, What It Isn't, And Its Implications for North America*. Texto preparado para el seminario "International Labor Rights and Standards After NAFTA", Rutgers University Labor Education Center, New Brunswick, New Jersey, May 2-3.
- Organización de Naciones Unidas (Programa de Desarrollo), 1998: *Informe sobre el Desarrollo Humano*. Nueva York: ONU.
- U.S. Bureau of the Census, 1998: *Statistical Abstract of the United States*. Disponible en www.census.gov.

United States National Advisory Committee, 1998: Report of the U.S. NAC Reviewing the First Four Years of Operation of the North American Agreement on Labor Cooperation. Impreso por el Bureau of National Affairs, Daily Labor Report, 8/5/1998.

Warnke, Jacqueline, 1996: "Computer manufacturing: change and competition". *Monthly Labor Review*. August, pp 18-29.

Resumen de las Comunicaciones Públicas ante las OAN's, 1994-1998

Caso y Fecha	Peticionarios	Principio violado	Sucesos y argumentos (como alegado por los peticionarios)	Resultados	
1 EU 94001 P: 14/2/1994 A: 15/4/1994	General Electric (EU) Compañía Armadora, S.A. (CASA) ubicada en Ciudad Juárez, Chihuahua 900 empleados	United Electrical Workers (EU) por petición del STIMAHCS / FAT	1 y 2 (Libertad de asociación / derecho a organizarse; Derecho a la negociación colectiva)	Despido ilegal de 30 obreros de GE por actividades sindicales. Fallo injusto e incorrecto de la JLCA al negar el sindicato independiente su registro. Falta de asegurar que los obreros despedidos fueran reinstalados.	La OAN-EU concluye (12/10/1994) que en ninguno de los dos casos hay elementos para determinar que el despido de los trabajadores tuviera relación con la formación sindical ni que las leyes laborales mexicanas fueran violadas. En consecuencia, los casos no son perseguidos . Sin embargo, la OAN-EU recomienda que se hagan estudios comparativos de los procesos de registro de sindicatos y que se realicen una serie de actividades cooperativas, p. ej. un taller entre representantes de los tres gobiernos (llevado a cabo en marzo de 1995) y una conferencia sobre relaciones industriales (marzo de 1996) con participación de representantes sindicales, del capital, de los gobiernos y de académicos.
2 EU 940002 P: 14/2/1994 A: 15/4/1994 (junto con la de arriba)	Honeywell (EU) ubicada en Chihuahua, Chihuahua 493 empleados	Los Teamsters por petición del STIMAHCS / FAT	1 y 2	Despido ilegal de 23 obreros por actividades sindicales. Fallo de las autoridades mexicanas para cumplir con la LFT.	

Continuación

3	EU 940003 P:16/8/1994 A:13/10/1994	Sony (Japón) Magnéticos de México (MDM) situada en Nuevo Laredo, Tamaulipas 2,000 empleados	La ANAD, la CJM, el ILRF y el AFSC por petición de los trabajadores de Sony	1 y 2	Violación persistente a la LFT por parte de Sony (entre otras, por el despido de trabajadores simpatizantes con una corriente sindical rebelde) Incumplimiento por parte del gobierno mexicano de hacer observar la LFT.	La OAN-EU recomienda (11/4/1995) consultas ministeriales , mismas que se realizan el 26/6/1995. Los Secretarios del Trabajo determinan efectuar tres seminarios sobre el tema del registro de sindicatos, realizar un estudio sobre la legislación mexicana referente a este tema y celebrar reuniones entre las autoridades mexicanas y las partes del caso. Las iniciativas son llevadas a cabo durante 1995 y 1996. Luego de otra elección sindical en la misma planta, los peticionarios vuelven a presentar una queja, pero no se toman medidas a partir de un nuevo informe de la OAN-EU emitido en diciembre de 1996.
4	EU 940004 P: 12/9/1994 A: ¿?	General Electric (Queja adicional a aquella presentada en febrero)	UE	1 y 2	Violaciones por parte de GE en relación con una elección sindical. Falta del gobierno mexicano de cumplir con la LFT.	La queja es retirada en protesta (19/1/1995) por el UE al no querer "seguir legitimando el proceso". UE critica que una nueva audiencia pública iba a realizarse lejos de los hechos (como en el caso original); que la revisión del caso original había sido "severamente inadecuada" y "un lavado [de las violaciones laborales]" y que la OAN-EU había tratado al UE sin un mínimo de cortesía.

Continuación

5	MEX 9501 P: 9/2/1995. A: el mismo mes	Sprint (EU) La Conexión Ubicada en San Francisco, CA 235 empleados	El STRM por petición del CWA	1 y 2	Despido ilegal de 177 trabajadores. Incumplimiento por parte de las autoridades estadounidenses para asegurar la reinstalación de dichos obreros.	La OAN mexicana recomienda (31/5/1995) consultas ministeriales , mismas que se celebran en diciembre de 1995. Se acuerdan que el Secretario del Trabajo de EU mantendrá la STyPS informada de las instancias legales que se realizará en EU relacionadas al caso y presentará un informe sobre su sentencia definitiva. Asimismo a llevar a cabo un foro público en San Francisco (febrero de 1996) y a pedir que el Secretariado haga un análisis sobre los efectos del cierre repentino (publicado en junio de 1997).
6	EU 9601 P: 13/6/1996 A: 29/7/1996	"Pesca" (Ex Secretaría de Pesca en México, ahora parte de la Secretaría del Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca; SEMARNAP)	HRW/America; el ILRF y la ANAD; por petición del Sindicato Único de Trabajadores de la Secretaría de Pesca; SUTSP).	1 y 2	La LFT viola leyes internacionales al permitir la existencia de sólo un sindicato en dependencias federales. Derogación arbitraria de las autoridades del registro del SUTSP cuando "Pesca" se convirtió en parte de la SEMARNAP. Falta de imparcialidad de la JFCA perjudicando el sindicato independiente.	La OAN-EU recomienda (27/1/1997) consultas ministeriales . En septiembre de 1997, los Secretarios acuerdan (sin que se realizara una consulta ministerial formal) intercambiar información sobre los tratados internacionales en su relación con la legislación laboral nacional; realizar una conferencia sobre el tema (Baltimore, diciembre de 1997) y pedir informes de las OAN's al respecto. En diciembre de 1997, los peticionarios piden que el caso sea reconsiderado, lo que es rechazado en marzo de 1998.

Continuación

- | | | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|--|
| 7 | EU 9602
P: 1/10/1996
A: 10/12/
1996 | Maxi-Switch
(Taiwan)
subsidiario de
Silitek, ubicada
en Cananea,
Sonora | CWA (AFL-CIO); 1 y 2
STRM y FESEBES | Falta de imparcialidad por parte de las autoridades mexicanas (al aceptar un contrato de protección entre la compañía y la CTM).
Violación al derecho de asociación.
Falta a la implementación de la LFT en protección de trabajadores ilegalmente despedidos. | La CWA retiró la queja el 15 de abril de 1997 porque la situación se había solucionado satisfactoriamente mediante negociaciones. El sindicato en cuestión recibió el registro de la JLCA, aunque la titularidad (aún) sigue en manos del sindicato (de membrete) afiliado a la CTM. | |
| 8 | EU 9701
P: 16/5/1997
A: 17/7/1997 | Denuncia acerca de discriminación sexual (uso de pruebas de embarazo) en las maquiladoras mexicanas | HWR Women's Rights Project, HWR/America, ILRF y ANAD | 7
(Discriminación en el trabajo) | Patrón persistente de violaciones contra mujeres en las maquiladoras al requerir prueba de embarazo y no contratar mujeres preñadas.
Discriminación sistemática contra obreras embarazadas para que renuncien.
Falta de las autoridades mexicanas para poner fin a dichas conductas. | La OAN-EU recomienda (12/1/1998) consultas ministeriales . El 27/10/1998 la Secretaría del Trabajo de EU comunicó que se celebrarán dichas consultas dentro de 9 meses. La agenda incluiría (a) discriminación sexual en el lugar del trabajo; (b) alcance de protección contra discriminación por embarazo después de haber sido empleado; (c) comparación de mecanismos legales contra tal discriminación en los tres países. |
-

Continuación

<p>9 EU 9702 P: 28/10/ 1997 A: 7/11/1997 Anexo , aceptado el 9/2/1998</p>	<p>Han Young (subsidiario de Hyundai – Taiwan) ubicado en Tijuana; Baja California Regularmente menos de 100 empleados</p>	<p>Originalmente ILRF, SCMW, ANAD, STIMAHCS. Luego se agregan MHSSN, WSC, USWA, UAW, y CAW</p>	<p>1 y 2. Luego 6 y 9 (Cond. mínimas de trabajo; Prevención de lesiones y enfermedades laborales)</p>	<p>Falta de las autoridades de celebrar una elección sindical de manera adecuada. La existencia de contratos de protección. Complicidad entre las auto- ridades y el sindicato "fantasma" de la CROC. Falta de implementar reglas de seguridad e higiene en el trabajo.</p>	<p>La OAN-EU sugiere (28/4/1998) consultas ministeriales respecto al asunto de la liber- tad de organización. Esto es rechazado por el Secretario del Trabajo mexicano, que argu- menta que un 2° informe sobre aspectos referentes a la seguridad e higiene todavía queda pendiente. El 2° informe emitido 11/8/1998 también re- comienda consultas ministeriales que, al igual, quedan pendientes.</p>
<p>10 EU 9703 P:15/12/1997 A: 30/01/ 1998</p>	<p>ITAPSA / Echlin (ahora Dana) (EU) ubicada en el Estado de México; CTM y el SNTIASCRM (Sección 15)</p>	<p>STIMAHCS; UE; USWA; CAW; UPIU; Teamsters y UNITE</p>	<p>1 y 9</p>	<p>Falta de las autoridades de ga- rantizar el derecho a asociación (entre otros, el haber permitido la presencia de 150 "golpea- dores" durante un recuento sindical). Despido ilegal de 56 traba- jadores. Falta de implementar las nor- mas de seguridad en el trabajo.</p>	<p>Se realizó una audiencia pública en Washing- ton D.C. el 23/3/1998. El informe de la OAN-EU (3/8/1998) re- comienda consultas ministeriales. Éstas quedan pendientes.</p>

Continuación

11	CAN 98-1 P: 6/4/1998 A: en mayo	ITAPSA y American Brakeblock, ambas de Echlin (ahora Dana) (EU) y ubicada en el estado de México; La JFCA, la CTM y el SNTIASCRM (Sec. 15 y 3).	USWA (Can y EU), UAW, FAT, CLC, AFL-CIO y otros. En total 9 sindicatos, 4 centrales y 31 ONG's y sindicatos menores.	1 y 9	Además de los puntos del caso anterior se reclama: Nuevas y persistentes violaciones a los derechos a la organización en ITAPSA y violaciones similares en American Brakeblock. Complicidad del Estado de México y de la JFCA en tanto a las violaciones los derechos a organización Falta de las autoridades de implementar las normas de seguridad e higiene laboral.	Se realizó una reunión pública el 14/9/1998 y una audiencia pública el 5/11/1998. La OAN-CAN sostiene (15/12/1998) en su informe de la primera mitad del caso que concierne el derecho a organizarse, que el gobierno mexicano no ha cumplido con la LFT y recomienda consultas ministeriales , pero sólo después de que se conozca el fallo de la segunda parte del informe que versa sobre el tema de la seguridad e higiene ocupacional.
12	MEX 9801 P: 9/4/1998 A: en junio	SOLEC ubicada en California, EU 130 empleados	OCAW (Local 1-675); STIC 6 de Octubre; UDLC; SCMW	1 y 9	Falta de las autoridades de asegurar los trabajadores su derecho a la organización y de implementar las normas de seguridad e higiene laboral.	Pendiente.

Continuación

13	MEX 9802 P: 27/5/1998 A: 10/7/1998	La industria de la manzana en el estado de Washington, EU (Washington Fruit Corp. y Stemilt Growers Corp.)	STIMAHCS, FAT, UNT, FDC	1, 2, 9 y 11 (Protección de trabajadores migratorios)	Violaciones persistentes al derecho a la organización, a la negociación colectiva, a igualdad de oportunidades sin discriminación y seguridad e higiene. Falta de las autoridades (por reducción de presupuestos relevantes) de garantizar la existencia de y el cumplimiento con reglas que prevean altas normas laborales en la industria de la manzana. Discriminación diversa contra trabajadores mexicanos empleados en la industria de la manzana en el edo. de Washington.	Pendiente.
14	MEX 9803 P: 14/5/1998 A: 11/8/1998	DeCoster Egg Farm (Maine, EU)	14 trabajadores de DeCoster; la CTM y el gobierno de México	6, 7, 11 y 10 (Indemnización en caso de lesiones o enfermedades de ocupación)	Falla a proteger trabajadores inmigrantes, a mantener condiciones de trabajo mínimas, a eliminar discriminación en el lugar del trabajo, a prevenir daños laborales y a compensar trabajadores lastimados.	Pendiente.

Continuación

15	EU 9801 P: 18/8/1998 Rechazada 15/10/1998	Gobierno mexicano (Requisa Aeroméxico)	Association of Flight Attendants (AFL-CIO)	3 (Derecho de huelga)	Reclaman que una requisita emitida para terminar una huelga entre tripulantes de Aeroméxico violaba la LFT.	La OAN-EU rechazó el caso argumentando que el caso era "más apropiado para foros domésticos".
16	CAN 98-2 P: 17/9/1998 A: pendiente	DOL-INS; Política contra inmigrantes ilegales en EU.	20 grupos pro-trabajadores de EU.	11	Reclaman que es ilegal que la Secretaría del Trabajo Estadounidense (DOL) provee información sobre inmigrantes ilegales al Servicio para Inmigración y Naturalización (INS).	Pendiente.
17	MEX 9804 P: 17/9/1998 A: 23/11/1998	El caso es igual al de CAN 98-2.				
18	EU 9802 P: 28/9/1998 A: -	Trabajo de menores en México	Florida Tomato Exchange (asociación empresarial)	5 (Trabajo de menores)	¿?	Por petición del denunciante, el asunto está en espera.
19	EU 9803 P: 19/10/1998 A: 18/12/1998	McDonald's (Canadá) (Caso contra el gobierno de Quebec)	IBT; Teamsters Canada; Quebec Labor Federation; ILRF	1 y 2	Alega que McDonald's cerró un restauaran para evitar la sindicalización de los trabajadores. Retraso innecesario por parte de las autoridades en la certificación del sindicato.	Pendiente

Continuación

20	EU 9804 P: 2/12/1998 A: pendiente	La ley canadiense acerca del servicio de correo en áreas rurales.	13 sindicatos del 1 y 2 sector de los tres países, una federación, dos confederaciones y cinco NGO's	Mantienen que viola el ACLAN el hecho de que el gobierno canadiense prohíba a los 5,000 carteros rurales negociar colectivamente.	Pendiente
----	---	--	---	---	-----------

Elaboración propia con base en las Comunicaciones Públicas; la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: Boletín, varias fechas; Bureau of National Affairs: *Daily Labor Report*, varias fechas. *Labor Alert*, varias fechas; UE: *Carta a la OAN-EU* de fecha 19/1/1995; OAN-Canadá: *Submissions received under the NAALC*, disponible en <http://labour.hrhc-drhc.gc.ca/doc/nafta/eng>.

p: presentada

a: aceptada por la OAN en cuestión

Abreviaturas: **AFSC**: American Friends Service Committee; **ANAD**: Asociación Nacional de Abogados Democráticos; **CJM**: Coalición Pro-Justicia en las Maquiladoras; **CAW**: Canadian Auto Workers; **CTM**: Confederación de Trabajadores de México; **CWA**: Communication Workers of America; **DOL**: Department of Labor; **FAT**: Frente Auténtico del Trabajo; **FDC**: Frente Democrático Campesino; **FESEBES**: Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios; **HRW/America**: Human Rights Watch/America; **ILRF**: International Labor Rights Fund; **INS**: Immigration and Naturalization Service; **LFT**: Ley Federal del Trabajo; **MHSSN**: Maquiladora Health and Safety Support Network; **OCAW**: Oil, Chemical and Atomic Workers International Union; **SCMW**: Support Committee for Maquiladora Workers; **SNTIASCRM**: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana; **STIC "6 de Octubre"**: Sindicato de Trabajadores de Industria y Comercio "6 de Octubre"; **STIMAHCS**: Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares; **STRM**: Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana; **UAW**: United Auto Workers; **UDLC**: Unión de Defensa Laboral Comunitaria; **UE**: United Electrical, Radio and Machine Workers of America; **UNITE**: United Needletrades, Industrial and Textile Employees; **UPIU**: United Paper Workers International Union; **USWA**: US and Canadian Steelworkers; **WSC**: Worksafe! Southern California.



ESTANDARES LABORALES Y GLOBALIZACIÓN. EL CASO DEL ACLAN

Bertha E. Lujan*

GLOBALIZACIÓN NEOLIBERAL

123

La globalización entendida como una nueva manifestación en la etapa de internacionalización del capital, o como "el proceso por el cual el capitalismo se extiende de manera más uniforme hacia el conjunto de las naciones"¹ es una realidad que atraviesa a todos los países del norte y sur del mundo.

Este proceso conducido por las trescientas empresas transnacionales, que poseen el 26% del PIB mundial, que proclama el libre comercio como el motor principal de crecimiento económico de los países y la apertura de las economías al comercio y flujos de inversión internacionales, se ha convertido en el nuevo paradigma del desarrollo.²

Empero, la globalización de las empresas transnacionales no ha significado el progreso de la economía mundial, sino todo lo contrario, pues ha producido: niveles de desempleo masivo, permanente y creciente; la precarización del empleo y la caída salarial, junto a procesos alarmantes de concentración del ingreso y de la riqueza, así como la pauperización creciente de amplios sectores de la sociedad, la pérdida de soberanía de las naciones y la crisis de los productores nacionales, llegando en algunos casos a procesos de auténtico desmantelamiento de las plantas productivas nacionales.

* Coordinadora Nacional del Frente Auténtico del Trabajo (FAT).

1 "El ajuste estructural en México. Las políticas del Banco Mundial del Fondo Monetario Internacional y sus consecuencias". Rocío Mejía y Mario B. Monroy. Edit. SIPRO. Junio. 1998.

2 *IBID.*

La globalización económica facilita enormemente la movilidad de mercancías y capitales de un punto a otro del planeta, mientras se restringe la libertad de la mano de obra para movilizarse de la misma manera.³ Este proceso ha implicado también la fusión de grandes empresas cuyo objetivo consiste en lograr el control monopólico de los mercados mundiales a través del abaratamiento de los costos de mano de obra, la obtención de economías de escala, el aumento de la productividad y la absorción de sectores estratégicos en economías nacionales. Como ejemplo, ahí están las monumentales alianzas estratégicas y fusiones en sectores clave como la industria aeroespacial, la automotriz, telecomunicaciones y de entretenimiento.⁴

A través de los Acuerdos de Libre Comercio, las empresas transnacionales buscan acabar con las barreras nacionales a la libre circulación de capitales y mercancías, imponiendo nuevas reglas regionales o multilaterales que aseguren la libre movilidad y acción de los consorcios en los distintos países.

LA GLOBALIZACIÓN DESDE ABAJO

El proceso de globalización ha sido estudiado, sin embargo, casi de manera exclusiva, como un fenómeno inevitable e irremediable de modernización económica, caracterizado como hemos dicho, por el creciente poder del capital, el mercado y el desarrollo tecnológico. Pero este proceso de globalización trae consigo también aspectos positivos para los trabajadores y los pueblos, que constituyen "determinaciones positivas en el abatimiento de las fronteras nacionales, no sólo para el capital sino también para el trabajo".⁵

Tres aspectos positivos que queremos destacar, producto de la globalización y en beneficio de los pueblos, son:

3 "Transformaciones mundiales, crisis y deudas a inserción de México en las corrientes económicas globales". Edit. Instituto de Análisis y Propuestas Globales, Diciembre. 1998.

4 *IBID.*

5 "La Integración y la Agenda Laboral de fin de Siglo". Rosa Albina Garavito E. El caso del TLCAN. En "Proceso de Integracao Regional e a Sociedade". Edit. Paz e Terra Brasil. 1996.

- a) En primer lugar, la creciente interrelación entre organizaciones sociales, ciudadanas y políticas que dan paso a la transformación y creación de nuevas instituciones nacionales, regionales e internacionales con programas para enfrentar los nuevos procesos de integración regional o los crecientes acuerdos de liberalización comercial.
- b) La reorganización de los movimientos laborales de todo el mundo en términos de sus estructuras y alianzas internas y externas, y la fusión de organizaciones sindicales producto de decisiones estratégicas puntuales, que parten muchas veces de procesos prolongados de análisis del contexto en que se dan las negociaciones colectivas en sectores específicos, así como en las ventajas de acciones más concertadas para enfrentar las políticas neoliberales, la globalización y el resurgimiento exacerbado del antisindicalismo estrechamente ligado a éstos fenómenos.
- c) La conformación de una nueva agenda de lucha por parte de trabajadores y pueblos, expresada en los distintos planteamientos sobre la inclusión de agendas y cláusulas sociales en los acuerdos internacionales sobre comercio e inversión, la demanda de fondos y mecanismos compensatorios para disminuir las asimetrías económicas y sociales, así como los planteamientos sobre la necesidad de alternativas económicas que aseguren sustentabilidad y justicia social.⁶

Los procesos de convergencia social que mencionamos, se vienen dando en diferentes partes del mundo, como iniciativa y respuesta de organizaciones sociales y políticas, y no obstante que en cada región o país existen diferentes grados de desarrollo y diversos actores sociales o políticos participando, llama la atención la creciente confluencia de contenidos y acciones.

Experiencias importantes en este campo son: la Carta Social y los Fondos Compensatorios de la Unión Europea, que por cierto tienden a debilitarse por el proceso de globalización y el tratado de Masstrich; el Sistema de Supervisión de la OIT, sobre el derecho de asociación, en todos los estados miembros, con base

6 Informe Político del FAT "XI Congreso Nacional". Ediciones FAT. Diciembre. 1997.

en la Declaración de Filadelfia y en su propia Constitución; y la Declaración de la OIT (1977) sobre política social y multinacionales, que prevee lineamientos para la acción de gobiernos, patrones, trabajadores y empresas transnacionales sobre cuestiones laborales. A nivel de América Latina, en el marco de la Comunidad Andina, existe la Carta Social, aprobada por el Parlamento Andino en 1994, que incluye principios y objetivos relacionados con democracia y derechos humanos, trabajo y seguridad social y defensa de los derechos de la mujer; así como el Convenio Simón Rodríguez de Integración Sociolaboral de 1973, que pretende armonizar las normas jurídicas laborales y de seguridad social, y establecer un régimen para la movilidad de la mano de obra en la subregión.⁷

LAS CLAUSULAS SOCIALES Y EL COMERCIO

A partir de la idea de que "los productores del mundo deberían estar en libertad de competir en materia de calidad, precios, diseño, etc. Pero que no deberían de estar en libertad de violar determinadas normas de trabajo internacionalmente aceptadas"⁸ va consolidándose la demanda de distintos sectores laborales, sociales y políticos de incorporar cláusulas sociales a los acuerdos internacionales de comercio.

Estas cláusulas sociales entendidas como "el conjunto de normas mínimas o equitativas de trabajo que condicionan el beneficio de las ventajas que surgen de los tratados comerciales... con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo en los países exportadores, mediante la autorización de la aplicación de sanciones en contra de los productores que no cumplan normas laborales mínimas"⁹ han sido presentadas como demandas en distintos tiempos y lugares del mundo.

7 *"Reinventado el Continente. Agenda Social y Libre Comercio en las Américas"*. Víctor Osorio. Ediciones RMALC. 1998.

8 *"Cláusula Sociales en los Acuerdos Internacionales sobre Comercio"*. Trabajo mimeografiado presentado en el Seminario Internacional "Los Pactos de Integración Regional, y el derecho Laboral" de Américo Pla Rodríguez de Uruguay.

9 *IBID.*

Así tenemos en 1927, que la Conferencia Económica Internacional estudia el problema del "dumping social" instando a los gobiernos a aplicar formas de remuneración que permitan al trabajador obtener una parte equitativa del incremento de su rendimiento. Otro ejemplo lo encontramos en los Convenios Internacionales específicos dados en el marco de la UNCTAD, sobre productos básicos (estaño en 1981, cacao en 1986, azúcar en 1987, caucho natural en 1987) donde se contemplan disposiciones referidas al respeto de condiciones equitativas con el objeto de mejorar el nivel de vida de los trabajadores. En este mismo sentido, están las experiencias que brinda Estados Unidos a partir de 1983, como la Ley sobre Iniciativa concerniente a la Cuenca del Caribe (CBI), la Ley de Creación de Sociedades de Inversiones Privadas en el Extranjero (OPIC) y la Ley denominada Sistema General de Preferencias (SSP).

A partir de estos instrumentos legales, el gobierno de Estados Unidos debe otorgar preferencias a determinados países según el grado en que los trabajadores gocen de condiciones laborales aceptables y del derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva. Sin embargo, hay que decir, que existe gran controversia sobre la equidad con la que actúa el gobierno de Estados Unidos en la aplicación de estas disposiciones, por la existencia prevaleciente de consideraciones políticas, como es el caso de la República de Cuba.

Hay opiniones en el sentido de que estas cláusulas impulsadas a nivel internacional más desde los países desarrollados que de los países del sur, "más que buscar la mejora de las condiciones de vida y trabajo de los países donde no se ha llegado a un nivel de protección adecuado, lo que invoca es la defensa de la ocupación de la mano de obra del propio país desarrollado. En el fondo, la misma justificación que aduce la política proteccionista".¹⁰

Sin embargo, es necesario considerar que la lucha frente al capital trasnacional hoy en día obliga a trascender el ámbito nacional y generar alternativas y acciones como normas mínimas que definan responsabilidad social para este capital. La necesidad de sujetar la ambición del capital a reglas mínimas pasa por

10 *IBID*

el diseño de *cláusulas sociales internacionales* que contribuyan a fomentar la competencia leal y a intensificar el comercio con reglas claras garantizando que no se mermen las condiciones de vida de los pueblos.¹¹

No es casual que una de las primeras organizaciones mundiales especializadas en temas laborales como es la OIT, haya relacionado desde el inicio del presente siglo, el trabajo con el comercio. Los mismos principios y la constitución de este organismo son una base para establecer una normatividad de aplicación universal, que podría ser incluida en una Cláusula Social.

Hoy puede considerarse que existen por lo menos 6 convenios de la OIT que tienen un gran consenso internacional que podrían constituir una cláusula social laboral de carácter internacional: el 87 sobre libertad sindical, el 98 sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva, el 138 sobre la edad mínima para el empleo de menores, el 111 sobre prohibición de toda discriminación en el empleo por motivos de raza, color, sexo, religión o preferencia política; los Convenios 105 y 129 sobre la prohibición del trabajo forzado, y varios convenios referidos a la seguridad y la salud en el trabajo. En términos del diseño de una cláusula social laboral internacional habría que incluir otros aspectos importantes como son: la protección del salario mínimo, la protección a mujeres trabajadoras y el fomento al empleo, entre otras cuestiones.

EL TLC Y SU IMPACTO EN LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES MEXICANOS

El proceso de globalización neoliberal se profundiza en México desde la aplicación de las políticas económicas y el programa de privatizaciones de 1982. El TLC que entra en vigor en enero de 1994 durante el régimen salinista, constituye la coronación de este modelo, acrecentando la tendencia hacia la desregulación del comercio y la inversión, finando en la atracción de la inversión extranjera directa el crecimiento económico, y en la ventaja relativa de la mano de obra barata la atracción de esta inversión.

11 *"Las Cláusulas Sociales y el Comercio"*. Manuel García Urrutia. Alternativas No. 7. Boletín bimestral de la Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio. 1995.

Con el TLC, las grandes empresas originalmente nacionales aceleran un proceso doble de asociación y expansión con transnacionales hacia otros países, sobre todo latinoamericanos. Mientras tanto, en México los niveles de desigualdad económica y social se aceleran, aumentando el desempleo y la precarización del empleo, ampliándose el desmantelamiento de la planta productiva nacional con el cierre de miles de micro, pequeñas y medianas empresas y manteniéndose los niveles de caída salarial y deterioro social. Al mismo tiempo, se sostiene el régimen de control sindical que permite la continuidad de las políticas de incremento a la productividad y de bajos salarios, ampliándose la brecha salarial entre los trabajadores de México, Estados Unidos y Canadá. Hoy en día el salario de una hora de trabajo de un obrero estadounidense paga 8 horas de un obrero mexicano; el porcentaje del producto que reciben el total de trabajadores en Estados Unidos es dos veces del que reciben los trabajadores Mexicanos.

A cinco años de vigencia del TLC, ha aumentado el número y proporción de los trabajadores que reciben un salario menor al mínimo, continúa el trabajo infantil y se han deteriorado las condiciones laborales de las trabajadoras. Existe por tanto una situación de "dumping social" basada en una competencia desleal provocada por los bajos estándares en salarios, en condiciones de higiene y seguridad y en general, en condiciones deterioradas de la seguridad social. México, como gran parte de los países del sur, pretende hacer competitivas sus exportaciones sobre la base de salarios bajos y estándares laborales precarios.

Durante el período del TLC han llegado al país importantes flujos de inversión extranjera directa (10,542 MDD) lo que no se ha traducido en nuevos empleos. Los sectores económicos que crecen con el TLC son los exportadores, pero éstos generan poco empleo indirecto, producto de la desconexión de las cadenas productivas, provocada por la apertura indiscriminada. Los salarios se mantienen bajos porque siguen siendo un ancla para la subida de precios, ya que financian las exportaciones, y son incentivo importante para la atracción de inversión extranjera.¹²

12 *"Espejismo y Realidad del TLCAN: México cinco años después"*. Evaluación macroeconómica del TLCAN (94-98) Alberto Arroyo P. 1998. En proceso de publicación.

En Estados Unidos y Canadá, los otros dos socios del Acuerdo Comercial, la situación para los trabajadores y sus pueblos no es diferente. Los niveles de desempleo se han incrementado en estos países, así como los procesos de precarización del empleo. En Estados Unidos el Programa de Asistencia para el Ajuste Comercial (TRADE ADJUSTMENT ASSISTANCE) que otorga una compensación especial y capacitación a los trabajadores que pierden sus empleos debido al intercambio comercial y las inversiones en el extranjero, certificó a fines de 96 la pérdida de 90,000 empleos. En este país, las más importantes empresas exportadoras beneficiadas con el TLC son las que generan mayor número de desempleados, orientando sus excedentes a la inversión especulativa y a la compra y fusión de empresas.¹³

En Canadá la tasa de desempleo para 1995 se ubicó en 10%, mientras los trabajos temporales se incrementaron en 14%. La mayor parte de los empleos creados durante el TLC son parciales. Tanto en Estados Unidos como en Canadá proliferan las negociaciones "serrucho" a partir de las cuales los empresarios amenazan a los trabajadores de mudarse a menos que éstos acepten reducciones salariales. En Canadá los salarios mínimos de los empleados públicos disminuyeron en dos años del TLC más de 4%. En Estados Unidos han proliferado en los últimos años las legislaciones antisindicales que reducen beneficios a los trabajadores y que llevan a la ilegalidad distintas prácticas sindicales.

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

Durante la negociación del TLC las distintas redes de organizaciones sindicales que se movilizaron en los 3 países para lograr incidir en la negociación del Acuerdo, demandaron la inclusión de cláusulas sociales (laborales y ambientales) que llevaran a limitar la acción del capital en la región y garantizaran derechos de trabajadores y pueblos. De esta manera, los sindicatos, ONG's

13 *"¿El Tratado de Libre Comercio? Una respuesta a las declaraciones de la administración de Clinton"*. David C. Ranney y Roberto R. Naiman. Enero. 1997. Trabajo mimeografiado.

laboralistas y redes sociales se adelantaban a considerar los efectos negativos que necesariamente traería consigo la liberalización económica.

Resultado de esta movilización (y gracias también a la presión ejercida por el Presidente Clinton de Estados Unidos producto de sus compromisos con el movimiento sindical de ese país), los gobiernos firmaron dos acuerdos en materia de cooperación laboral y ambiental que entraron en vigor, al igual que el TLC, en enero de 1994.

Al contrario de los mecanismos fijados en la Unión Europea para establecer estándares comunes en áreas específicas, como seguridad e higiene, información a los trabajadores, igualdad entre los sexos y no discriminación, el ACLAN no establece estándares mínimos comunes vigentes para los tres países integrantes.¹⁴ La característica principal de este Acuerdo es que no busca crear una legislación laboral común, sino mejorar la implementación vigente en cada país miembro. El Acuerdo estipula que cualquier persona u organización pueda presentar quejas por la violación a la legislación nacional de otro país miembro, pero el denunciante no tiene acceso al procedimiento de solución de controversias que es conducido por los poderes ejecutivos de cada gobierno.¹⁵

El ACLAN, acusado por las organizaciones sindicales desde su inicio de "carecer de dientes", incluye un apartado de principios generales muy avanzado, que no concuerda con su contenido fundamental. Se contemplan así dos grandes materias en el acuerdo: una que tiene que ver con los temas reducidos a sanciones (salario mínimo, trabajo de menores, y condiciones de higiene y seguridad), y otra vinculada con los once principios del acuerdo. La diferencia estriba en su tratamiento dentro del procedimiento y la consecuencia final del mismo.¹⁶ Así, este

14 *"Cinco años con el Acuerdo Laboral Paralelo"*. Bodil Damgaard. FLACSO - México. Ponencia presentada en el XXI Congreso Internacional de LASA. Sept. 1998.

15 *"Estándares Laborales y Distribución del ingreso en su relación con el Comercio"*. Graciela Bensusan y Bodil Damgaard. Revista Integración y comercio. Intal. BID. Argentina. Enero-Abril de 1999. En proceso de publicación.

16 *"Otra visión del ACL - TLC"*, Arturo Alcalde Justiniani. Artículo en el periódico La Jornada, 2 de octubre 1994.

instrumento protege en el fondo las prerrogativas de las relaciones corporativas que determinan el ámbito de trabajo en los tres países, así como las ventajas comparativas como la mano de obra barata en México, bajo la justificación de la "no intromisión".

El Acuerdo de Cooperación Laboral recoge un nivel mínimo de las propuestas sociales demandadas por los distintos actores, y que por tanto es insuficiente. Los gobiernos hicieron de las sanciones comerciales el punto esencial del acuerdo, pero con ello minimizaron a la vez los compromisos que pudieron haber asumido, por ejemplo, en términos de una normatividad común que enfrentara los problemas laborales profundizados con la liberalización económica, en materia de empleo, salarios, condiciones laborales y derechos colectivos del trabajo. Estas formas de sanción constreñidas como dijimos a sólo tres causas de violación de derechos, favorecen el pago de multas (no de las empresas sino de los gobiernos) y no la reparación de daños. Además, no se sanciona por ejemplo, el "dumping social" provocado por el pago de salarios bajos, y se excluyen asuntos fundamentales, como son los derechos colectivos de asociación, contratación colectiva y huelga, dejándolos como temas secundarios, cuyo tratamiento puede llegar en todo caso a una consulta ministerial sujeta a la determinación del Consejo Ministerial y hasta ahí.

A cinco años de vigencia de este Acuerdo, varias organizaciones sindicales de la región coinciden en señalar que no ha representado un contrapeso social real a la amplia libertad de comercio, inversiones y movilidad de las compañías que promueven y garantizan el TLC, y que son pocos los logros en torno a los propósitos asumidos, por ejemplo, respecto a crear nuevas oportunidades de empleo, mejorar condiciones de vida y trabajo, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores, así como promover la observancia de las legislaciones laborales nacionales y transparentar la administración de justicia. De ahí que se vengán promoviendo cambios sustanciales a la naturaleza, contenido y alcance del acuerdo a fin de lograr avanzar en la homologación de condiciones hacia los estándares laborales más altos en la región .

La Red Mexicana de Acción frente al Libre Comercio (coalición de organizaciones sociales y ONG's creada en 1991), presentó

en 1998 ante las instancias oficiales una propuesta de reforma al ACLAN cuyo contenido responde a las limitaciones e insuficiencias mencionadas. Los puntos más importantes que incluye son:

- ▶ La necesidad de crear un marco normativo en materia laboral y sindical (cláusula social) que tienda a armonizar los derechos de los trabajadores en la región, buscando el mejoramiento de las condiciones de los asalariados y garantizando el cumplimiento de los derechos laborales.
- ▶ Establecer dentro del ACLAN la vigilancia puntual del cumplimiento de las legislaciones laborales vigentes, sanciones específicas a empresas infractoras, así como incluir los 11 principios que son parte sustancial del Acuerdo, incorporándolos al capítulo de solución de controversias y sanciones.
- ▶ Incluir distintos mecanismos de participación social como instancias del ACLAN: Comisiones Nacionales de Trabajo, Organizaciones Sindicales en la Comisión para la Cooperación Laboral, integración de una Comisión Regional del Trabajo y ampliación de las funciones y el papel de los Comités de Asesoría y Evaluación.

133

Más allá de considerar la necesidad de los cambios al ACLAN, éste ha constituido en términos prácticos, una nueva plataforma sobre la cual se han conjuntado esfuerzos nacionales y regionales en un marco de colaboración social más amplia. En efecto, el Acuerdo más allá de sus limitaciones, constituye una oportunidad para tratar de avanzar en la defensa de los derechos de los trabajadores y para denunciar las distintas violaciones laborales por parte de las corporaciones transnacionales, así como el incumplimiento de leyes laborales vigentes y la proliferación de prácticas ilegales que tienden a socavar los derechos de los trabajadores en los tres países del TLC.

A MANERA DE EJEMPLOS:

Dos denuncias vigentes presentadas en el ACLAN: Trabajadores de la manzana en Estados Unidos y el caso ITAPSA - Echlin en México.

Hasta la fecha, se han presentado catorce quejas denominadas en el ACLAN "comunicaciones públicas" por parte de

organizaciones sindicales de México, Estados Unidos y Canadá, provenientes de grupos de trabajadores afectados en sus derechos laborales (10 corresponden a empresas ubicadas en México y 4 en Estados Unidos). La mayoría de estos casos se refiere a la transgresión de derechos colectivos (asociación y contratación colectiva), así como de condiciones sobre higiene y seguridad en el trabajo.

En cinco años se han celebrado producto de estas "comunicaciones públicas", cinco audiencias públicas convocadas por las instancias nacionales del ACLAN, varios talleres y conferencias convocados por las Oficinas Administrativas Nacionales (OAN's), y tres consultas ministeriales. Sin embargo, hasta ahora, la mayoría de las quejas no han dado como resultado una alteración sustancial de la actitud violatoria asumida por las empresas o gobiernos, ni la restitución de derechos a los trabajadores afectados, lo que argumenta en favor de los cambios propuestos.

En 1998, se presentaron ante las OAN's de Canadá y Estados Unidos dos quejas referidas a trabajadores de la empresa ITAPSA-Echlin ubicada en el Estado de México. La queja ante la instancia estadounidense, donde se denuncia la presencia de golpeadores a cargo de la CTM durante un recuento sindical realizado en esta planta, así como el despido ilegal de 156 trabajadores, y la falta de implementación de normas de seguridad en el trabajo, llevó a la realización de una audiencia pública en Washington, D.C. en marzo de 1998 quedando la resolución pendiente. Este mismo caso fue llevado por medio centenar de organizaciones canadienses ante la OAN de Canadá reclamando los mismos hechos y denunciando también la complicidad de las autoridades laborales mexicanas en éstas acciones.

La autoridad canadiense emite en diciembre de 1998 una importante comunicación pública recomendando una consulta ministerial sobre el derecho de asociación en México. Esta recomendación no tiene precedente en la historia del ACLAN, pues tiende a ubicar de manera muy clara y precisa aspectos medulares de la ilegalidad de prácticas comunes en México, como la arbitrariedad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la aplicación de la justicia laboral o la nefasta práctica de las cláusulas de exclusión utilizadas para reprimir a trabajadores disidentes.

El comunicado canadiense sugiere que las autoridades mexicanas violaron diversas obligaciones contenidas en el ACLAN y advierte sobre la necesidad de examinar la realización de los recuentos abiertos como un mecanismo que violenta la libertad de los trabajadores para votar por la organización de su preferencia. El resultado de la consulta y la posición final de la OAN canadiense definirán el alcance que pueda tener este hecho en la revisión de prácticas laborales ilegales que se dan de manera permanente en México.

Otro caso que ha ayudado a transparentar las condiciones de trabajo de miles de inmigrantes mexicanos y latinos que laboran en Estados Unidos, es el que se refiere a la denuncia presentada por cuatro organizaciones mexicanas: Sindicato de Trabajadores de Industria Metálica, Acero, Hierro Conexos y Similares; Frente Auténtico del Trabajo, Unión Nacional de Trabajadores y Frente Democrático Campesino, en contra de dos empresas de la industria de la manzana en el estado de Washington (Washington Fruit Corp y la Stemet Growers Corp.) aceptada por la OAN en México en julio de 1998.

Esta comunicación pública es un retrato hablado sobre la condición de los trabajadores migrantes en los campos y las fábricas de Estados Unidos y un testimonio sobre la situación de los derechos humanos y laborales en ese país. Se denuncia la violación por parte de empresas estadounidenses de los derechos de libre asociación, negociación colectiva, estándares mínimos de empleo, igualdad de oportunidades sin discriminación, prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales, y protección de los trabajadores migratorios y se agrega que esta situación permanece porque "el gobierno de los Estados Unidos no está proporcionando la misma protección legal a los trabajadores migratorios en su territorio, que a sus trabajadores nacionales".¹⁷

Asimismo, se acusa al gobierno en Washington de violar distintos artículos del ACLAN referentes a: garantizar leyes y reglamentos laborales, mejoramiento de normas, observancia de la

17 Comunicación Pública sobre asuntos legales laborales surgidos en los EU presentada a la Oficina Nacional Administrativa (OAN) de México, denominada "*Violaciones de Principios y Obligaciones Laborales del ACLAN en la Industria de Manzanas del Estado de Washington*". 27 de mayo de 1997.

legislación laboral y su aplicación legislativa y, el acceso de los trabajadores a recursos suficientes para hacer efectivos sus derechos laborales.

La denuncia describe las condiciones de operación de 3,500 productores de manzana en el estado de Washington que laboran en las 125 empresas que concentran las actividades de empaque, almacenamiento y envío, así como las condiciones en que laboran 45,000 trabajadores agrícolas durante la época de la cosecha de la manzana y 10,000 trabajadores en bodegas.

Los empresarios en éste sector gozan de amplios subsidios por parte del gobierno, y tienden a ganar el mercado mexicano como su principal punto de exportación. Estos patrones mantienen a los trabajadores en condiciones salariales 30% más bajos que el resto de los trabajadores del estado, y sin seguro médico. Además utilizan la intimidación, amenazas, coherción, vigilancia y despidos ilegales para evitar la sindicalización de sus asalariados.

Esta denuncia incluye la desprotección de los trabajadores agrícolas en materia laboral, pues no son considerados como "empleados" y la protección desigual que sufren debido a su status legal, como consecuencia de las recientes reformas a las leyes de bienestar social y de inmigración.

Las empresas manzaneras en el estado mencionado, son favorecidas por el TLC incrementando grandemente sus exportaciones a México, exportaciones que son abaratas por los salarios bajos y las condiciones laborales pésimas que padecen sus trabajadores.

Este caso es un ejemplo importante de colaboración entre organizaciones mexicanas y estadounidenses que responde a una estrategia conjunta para denunciar la situación de los inmigrantes mexicanos en Estados Unidos y a la vez para impulsar la sindicalización de estos trabajadores y la defensa de sus derechos laborales y condiciones salariales.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

- La globalización plantea a las organizaciones sociales y sindicatos la necesidad de responder con creatividad y

eficacia a los nuevos retos de la modernidad que incluyen las prácticas antisindicales tanto de patronos como de gobiernos.

- ▶ La lucha por incluir cláusulas sociales en los acuerdos comerciales internacionales es importante y requiere de nuevos esfuerzos unitarios para obligar a los gobiernos y a las corporaciones a asumir compromisos compatibles con el desarrollo sustentable, la generación de empleos y salarios dignos y la búsqueda de estándares laborales hacia los niveles más altos.
- ▶ El ACLAN es un mecanismo insuficiente para enfrentar los graves impactos de la liberalización comercial que incluyen, deterioro social, pérdida de empleos y caída salarial; por tanto, debe modificarse sustancialmente y ampliarse, incorporando los temas de la agenda laboral que plantean los trabajadores y a los sindicatos como actores importantes en cada una de sus instancias.
- ▶ Un tema prioritario en la agenda laboral mexicana consiste en avanzar en la democratización del movimiento sindical y en una reforma laboral integral que incluya la transparencia en la impartición de justicia laboral.
- ▶ El movimiento sindical en la región requiere de una nueva organización que parta de las experiencias nacionales y del proceso de articulación de fuerzas que se han construido en los últimos años. Ello incluye definir las diferencias y coincidencias entre las organizaciones sindicales de los tres países y las condiciones laborales particulares de cada una de ellas.
- ▶ El proceso de organización y acción sindical trinacional debería incluir por lo menos estos cinco aspectos de trabajo unitario:
 1. *Accionar conjuntamente en la plataforma abierta por el ACLAN, procurando una acción trinacional a partir de la selección de casos más estratégicos que involucren intereses en los tres países (por ejemplo, patrones de conducta de las corporaciones, libre tránsito de personas, caída salarial) y que incluyan procesos educativos y*

campañas de movilización e información públicas en la región.¹⁸

2. *Actuar con base en una estrategia común frente a las empresas transnacionales, con demandas específicas, con el objeto de elevar los estándares laborales en cada uno de los países en que operan dichas corporaciones.*
3. *Realización de campañas conjuntas sobre temas de interés común como libertad sindical, desempleo y formas de precarización del empleo, con participación de las bases.*
4. *Concretar alianzas estratégicas y apoyos concretos entre organizaciones para avanzar en la resolución de conflictos a favor de los trabajadores y en la democratización del movimiento sindical.*
5. *Desarrollar intercambios bilaterales a nivel sectorial y por rama de industria, para conocer realidades, compartir experiencias y construir estrategias comunes.*

18 Conclusiones del Encuentro Trinacional de Laboralistas Democráticos. Ciudad Universitaria, México, D.F. noviembre 30 y diciembre 1º 1998.

EXPERIENCE AND REFLECTIONS ON THE USE OF THE NAALC

Robin Alexander*

139

The fifth anniversary of NAFTA provides us with a milestone: an occasion to reflect upon the experience we have had in attempting to utilize the North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC), more commonly referred to as the labor side agreement of NAFTA. I have been privileged to handle both the first case filed with the U.S. National Administrative Office (NAO) and to be part of a team which handled two of the most recent cases—the Echlin cases—which were filed in both the U.S. and Canada by a coalition of eleven unions.

In this chapter I will share with you some observations about these cases, how the NAO process has evolved, and how the U.S. and Canadian experiences have been notably different. Not only were there important differences in how we structured the first cases in comparison with the more recent ones, but there have also been significant changes on the part of the U.S. agency in terms of its approach and administration of cases. Moreover, there are extremely interesting differences between how cases have been handled in the U.S. and Canada.

However, before embarking on a more detailed analysis of the cases, I believe that it is useful to frame this discussion in a broader context. The UE's use of the NAALC came about because of our relationship of solidarity with the Frente Auténtico del Trabajo (FAT), and our commitment to support the organizing work of our brothers and sisters in Mexico. It is therefore

* Directora de Asuntos Laborales Internacionales de la United Electrical, Radio&Machine Workess of America (UE).

impossible to evaluate our experience with the NAALC without an understanding of who we are and what led us to file the cases which are the focus of this chapter. A Cross-Border Alliance Between Unions

The United Electrical, Radio & Machine Workers of America (UE) is an independent national union which was founded in 1936 it is composed of some 35,000 members, including assembly workers, machinists, clerical workers, plastic injection molders, tool and die makers, custodians, truck drivers, warehouse workers, sheet metal workers, technical workers, public workers including social workers, scientists, librarians, toll collectors, day care workers, and hundreds of other occupations. UE's slogan is "The members run this union" and the common identity of the diverse membership is based on working together in a democratic, rank and file union.

We first came in contact with the FAT, an independent federation of Mexican labor unions, worker-owned cooperatives, farm worker and community organizations, at a tri-national meeting which took place in Zacatecas to discuss how to most effectively oppose NAFTA. At that time there was strong opposition to NAFTA in the U.S. and Canadian labor movements, and one of the principle objections was the lack of protection for workers' rights. In Mexico, the situation was very different: it was Salinas' heyday, the economy appeared to be flourishing and it took great courage at the time to put forward a public position that NAFTA would not benefit poor and working people in Mexico.

The FAT, a founder and one of the leading organizations in the Mexican Action Network on Free Trade (RMALC), was one of the only Mexican labor organizations to take such a stand. And that should come as no surprise: the FAT has an influence which greatly exceeds its size due to its principled determination to create independent, democratic unions under extremely adverse conditions. Founded in 1960, the FAT now represents workers in over half the states of Mexico in manufacturing industries including textiles, garment, shoemaking, rubber, and auto parts, as well as in agriculture and construction. It also includes a women's network which operates within all of the sectors and as part of the leadership.

Ironically, the only positive thing that NAFTA has brought us is our relationship with the FAT. In discussions which followed the

Zacatecas meeting, our organizations formed the UE-FAT Strategic Organizing Alliance, an effort to build a new kind of international relationship focused on organizing and based on rank and file solidarity.

It is important to emphasize that we view our work as a binational partnership which benefits workers on both sides of the border. Although the UE has had occasion to support the FAT in a number of campaigns, including those which are described below, this too, is definitely a two way street. For example, the FAT provided critical support for a successful UE organizing campaign in a Milwaukee foundry. At the UE's request, a rank and file activist from the FAT traveled to Milwaukee for two weeks in December to accompany UE organizers. In meetings with the workers, who were predominantly of Mexican origin, he was able to speak from his own experience in telling them that the UE is a democratic union, unlike the "official" unions in Mexico. More recently, Benedicto Martínez, one of the FAT's national coordinators, attended a UE national convention. While at the convention he joined workers in Chicago during the first day of their strike and met with workers at another plant who had an election scheduled for the week following the convention. We also won that election.

The UE and FAT have also emphasized education, particularly the use of worker-to-worker exchanges to deepen understanding and undercut stereotypes that exist on both sides of the border. These exchanges demonstrate that the most effective way to educate workers in the United States and in Mexico—and to motivate them to educate others—is through direct contact with each other. In addition, in order to increase the participation and visibility of women within our organizations, many of these exchanges have specifically focused on women and the development of leadership skills.

Rank and file members of the UE and FAT have toured plants, exchanged experiences, walked picket lines, attended meetings, assisted with organizing drives, taught high school and university classes, participated in radio and television programs, in an effort to share information, learn about each other, and take the information back to their locals and communities. Some have participated in more intensive training programs for rank and file organizers and for women.

We also recognize the importance of culture as an integral part of our labor movement. Labor muralist Mike Alewitz from New Jersey and community muralist Daniel Manrique Arias from Mexico City produced wonderful murals at the FAT's headquarters in Mexico City and at the UE District Hall in Chicago with a common theme of cross-border labor solidarity.

Over the years we have learned a lot about each other, and how tough it is in both of our countries to win elections. Although we can claim some victories on both sides, we have also experienced some really tough campaigns and some defeats. Although I am sure that my Mexican counterparts are just as appalled at the thought that most U.S. workers have no legal right to job security or free health care, and that in the United States an employer has no obligation to respect a legal strike and can bring in strikebreakers with impunity, many of the practices I have come to know during the course of my work with the FAT leave me with a similar sense of outrage. Perhaps the most offensive are the system of protection contracts, and the way that the official unions and the state itself collaborate to deny workers their rights.

THE FAT'S BORDER CAMPAIGNS

The first major campaigns waged by the FAT in the border were at a General Electric plant in Cd. Juarez and a Honeywell plant in Cd. Chihuahua. Both campaigns were run by STIMAHCS, a national metal workers' union which is affiliated with the FAT. In both cases the companies became aware of the campaigns and workers were fired, leading the UE—together with the Teamsters union—to file the first complaints under the NAALC.

Although the Honeywell campaign never reached the point of demanding recognition, at General Electric the STIMAHCS was able to obtain sufficient support that on August 1, 1994 it delivered a letter to GE in which it advised the company that the majority of its workers had decided to form a union. STIMAHCS requested that the parties sit down and negotiate a contract, thus avoiding initiation of the more confrontational steps mandated under Mexican law. Instead of a formal response, the following

Thursday GE's head of Industrial Relations threatened workers on the shop floor that if they supported a union the company would shut the plant and they would be left without jobs.

During the following week the company became even more aggressive, interrogating workers about their support for the union and holding numerous captive audience meetings. Therefore, on August 8 STIMAHCS took the requisite steps under Mexican law: filing a notice with the local Mexican labor board (Junta Laboral de Conciliación y Arbitraje or CAB) which contained a proposed contract, a demand that the company sign the contract, and a strike date in the event that the company failed to do so. (Under Mexican law there is no separate representation proceeding unless there is a dispute between two unions). The responsibility of the local conciliation and arbitration board was simply to accept the paperwork and transmit it to the company.

Instead of obeying the law, the Labor Board intervened directly to protect the interests of General Electric. They initially told the union that their legal documents were unacceptable because they were addressed to the president of the labor board rather than to the board itself. After making the requested changes and re-filing the legal papers, the union was given two more reasons why their case would not be processed - again with no legal basis.

At a subsequent meeting with representatives of the Panista government in Chihuahua, the FAT was informed with remarkable candor that their legal case would not move forward: they were an independent union and the economic interests (given that the petition involved General Electric) were simply too great. At that point the FAT faced a difficult decision: to take workers out on an illegal strike, to spend the months or years necessary to go through the legal system or to try to negotiate a third option.

What they were able to do — I believe because of both the organizing work they had done in Mexico and the international pressure we had been able to generate against the company in the U.S.— was to obtain an agreement providing for the first secret ballot election in Mexican labor history. Unfortunately, this was followed by a viciously anti-union campaign by the company, and given an atmosphere tainted by over a year's worth of illegal company actions, including massive firings, threats and promises, ultimately the union lost.

This was hardly surprising, given that GE management had actively obstructed the union's organizing efforts in a variety of ways. For example, the company changed its practice regarding plant entry, requiring workers to get on and off buses inside company property in order to prevent their receipt of union literature. In other instances, managers snatched union literature out of the hands of workers.

More serious, GE terminated or pressured into "voluntary" resignations over one hundred workers. This was a clear message that GE intended to rid itself of senior workers, workers who spoke up or complained about shop conditions, and union activists.

The Mexican GE workers also described a variety of other violations, ranging from the failure to properly pay overtime, failure to give light work to pregnant women, failure to comply with requirements regarding health and safety including the failure to properly ventilate work areas and provide adequate protective equipment, failure to maintain functioning health and safety committees, failure to properly test workers who may be exposed to chemicals and to provide them with the results of their exams, and the use of chemicals which have been banned in the United States.

However, these violations paled by comparison with the company's subsequent actions. Following the publication of a photograph of a November 25th gathering with representatives of the UE, the worker who had hosted the meeting and two other maintenance workers who had attended it were fired. All three had extremely long service, ranging from six to thirteen years. The reasons given were all related to union activity. All three were accused of leaving their work areas to hand out union fliers. Not only did the workers deny these charges, but one was actually on vacation at the time. Another worker, who had thirteen years of service, was fired for hosting the meeting at his home where workers had spoken of labor law violations committed by the company. A third, who was responsible for the management of chemicals at the plant, was accused of leaving the plant to participate in an interview with MacNeil/Lehrer in which he "spoke badly about the company, denouncing that they continue to use chemicals which have been banned in the United States." In fact, the UE delegation had not even arrived in Juarez on the day the company claimed that this occurred, and the only interview

which MacNeil/Lehrer conducted with workers was on Saturday - their day off!

A fourth worker, who had fourteen years of service with the company was told that his services were no longer needed. When he returned the following day with a lawyer to negotiate his severance, he was offered even less severance pay and told that if he did not take it the company would file criminal charges against him for drug trafficking and theft. The following week, on December 2, 1993, another six workers were fired – this time allegedly for insubordination. The majority had attended the meeting with the UE delegation on November 6. The UE and Teamsters Unions File the First Complaints Under the NAALC with the U.S. NAO.

As noted above, complaints were filed with the U.S. NAO regarding violations which occurred in both the GE and Honeywell cases. We did so, recognizing that the NAALC had severe limitations, but with the belief that a vigorous investigation which cast public light on the company's egregious violations would still be of some value.

Because these were the first cases to be filed under the NAALC, apart from some very general implementing regulations, there were no specific requirements or precedents to look to in terms of the form and content of complaints, how the cases would be handled procedurally, or the standards or evaluative process to be used in reaching a decision. Under these circumstances, we structured the complaint to emphasize the company's illegal actions, and alleged that they were illustrative of practices of ineffective or non-enforcement of the labor laws under the NAALC.

In addition, in order to demonstrate that the problems which Mexican workers and independent unions confronted did not occur only in this case, but formed a much larger pattern of violations we invited four attorneys who belonged to the National Association of Democratic Lawyers (ANAD), Arturo Alcalde, Jesús Campos Linas, Jorge Fernández Souza and Gustavo de la Rosa to testify. Based on their experience of practicing labor law for twenty to thirty years each, they made an impressive presentation regarding the problems related to union registration (registros), protection contracts, the way the Mexican labor boards routinely acted to deprive workers of their rights, as well as a myriad of other issues.

The reception by the NAO was terrible. Its staff acted as if they had done us an immense favor by accepting the case, and an even greater one by ordering a public hearing. They refused to request documents from the company and acted offended when we objected to their insistence on holding the hearing in Washington D.C. rather than on the border, that they only permitted a maximum of ten minutes for each witness, that they didn't have simultaneous translation, or indeed any translation from English to Spanish to enable the Spanish speaking witnesses to understand what was being said in English, that they did not permit any participation by the lawyers for the Petitioners, and that they refused entry during the hearing to all electronic media, thus limiting publicity regarding the case. Moreover, during the hearing they asked very few questions of the witnesses, exhibiting a great lack of interest and respect.

Our concerns about the shoddy investigation and hearing were borne out by the report itself. The NAO reviewed the testimony in an extremely cursory fashion, generally ignored the evidence presented, and failed to even take the step of requesting ministerial consultations. The deficiencies in the NAO's report included the following items:

The NAO findings and recommendations simply ignored live testimony and sworn affidavits concerning health and safety violations. This was particularly significant as it is one of only three areas where trade sanctions are available under NAALC.

The NAO Report totally ignored the allegations, supported by sworn affidavits, concerning GE's failure to give light work to pregnant women, its failure to provide work contracts to employees and its failure to provide workers with written statements regarding the reasons for their discharged as required by Mexican law.

The NAO findings and recommendations simply ignored sworn affidavits about violations of organizational and associational rights by GE other than discharges, such as snatching union literature from the hands of employees, having buses leave employees off inside company property so that they could not receive literature from union organizers, and the detention and arrest of a union organizer.

The NAO gave equal weight to statements by company lawyers and sworn affidavits and live testimony by union witnesses. Neither of the companies nor the Mexican government chose to

present witnesses. Therefore the record contained extensive sworn affidavits and excellent live testimony by union witnesses countered only by letters from company attorneys. Nevertheless, the NAO treated these as being of equal weight, concluding only that "the timing of the dismissals appears to coincide with organizing drives by independent unions at both plants." The report also states that "according to the submission as many as 20 union activists were dismissed," when in fact the submission clearly reveals that well over 100 workers were fired or forced to sign "voluntary resignations."

The NAO concluded that because the vast majority of workers had accepted indemnification (severance) pay, that it could not determine whether Mexico had failed to enforce the relevant labor laws. This ignores three major points. First, two workers had not accepted severance, and the testimony and certified copies of their cases revealed unwarranted delay. Despite the fact that GE had submitted no evidence against them, the labor Board failed to issue a decision. Second, UE vigorously contended that the severance pay system itself violates the ILO conventions governing the right to organize because workers are forced by economic necessity to relinquish their rights under Mexican and international law. This point was simply ignored by the NAO. Finally, even if individual workers chose to take severance pay, this does not lessen the damage or remedy the violations of the associational and organizational rights which were committed by the company. Again, this was simply ignored by the NAO.

Mexican lawyers and union leaders presented a compelling case of how independent and democratic unions are prevented from representing workers through a wide variety of mechanisms. Among the most dramatic testimony was that of STIMAHCS General Secretary and FAT national coordinator Benedicto Martínez, who testified that government officials in Chihuahua had advised the union that their petition against GE would not be processed because they were an independent union and because GE was in the maquila sector and the "interests were too great." This clear example of government action which violates NAALC is not mentioned in the Report, although Secretary Garza specifically asked Martínez about his testimony on this point.

Another matter addressed by a number of the Mexican witnesses as posing a major problem for independent unions is the

fact that the registry of unions and contracts which is maintained by the Mexican government is not public information in Mexico. Again, this is not even mentioned in the Report.

Moreover, although UE presented fourteen specific points regarding the misapplication of Mexican law or direct intervention by the Mexican government to deprive workers and unions of their rights under Mexican and international law and requested that the NAO recommend ministerial consultations, the report merely states: "During the review, a number of other relevant issues regarding enforcement of labor law in Mexico, particularly in the maquiladora sector, were brought to the attention of the NAO. They include the difficulties in establishing unions in Mexico, the hurdles faced by independent unions in attaining legal recognition, company blacklisting of union activists, the use of blank sheets, and government preference for and support of official unions." Despite this finding, the NAO did not recommend ministerial consultations.

The NAO specifically noted the materials relied on in reaching its conclusions; in doing so it ignored materials submitted by the Mexican lawyers and U.S. unions.

By the time the report was finally issued, only two out of approximately 120 workers who were fired by GE or forced to sign "voluntary resignations" for trying to form a union, were still refusing to accept severance pay and insisting on their right to reinstatement. Although CE CASA never submitted any evidence that the discharges were justified, and the U.S. National Administrative Office found that the discharges coincided with the organizing campaign which was being conducted by the independent Mexican Metal Workers' Union, СТАМАНС, neither the NAO nor the Mexican labor board provided the fired workers any relief.

Therefore, on Tuesday, October 18, 1994, faced with inordinate delay by the Mexican Conciliation and Arbitration Board and refusal by the U.S. NAO even to address the problem at the level of ministerial consultations, the two workers reluctantly relinquished their right to reinstatement, accepting a settlement which provided for back wages and other statutory benefits.

"The decision to accept an economic settlement with CASA and give up my right to reinstatement was very difficult, but I felt that I had no other choice. It has been over a year since I was fired. Although the company offered no justification at the hearing

before the Juarez Labor Board, and I was told that there would be a decision in August, the Board did not decide the case," said Roberto Valerio.

Fernando Castro added: "I went all the way to Washington to testify before the NAO because I believed that they would seriously consider our claims. Instead, the NAO gave us no assistance and the Report does not even address the delay in our cases, the health and safety and wage violations, or the refusal by the Mexican labor authorities to process the union's petition. The fact that both the U.S. and Mexican authorities were unwilling to protect our rights as workers were determining factors in our decision to accept an economic settlement."

A final footnote to this story is that the petitioners had attempted to amend their complaint to include violations which took place during the election itself. The NAO insisted that this constituted an entirely new submission although it involved the same company and was clearly part of the same pattern of violations, thus forcing the petitioners to begin the lengthy process from the beginning. After receiving the NAO Report, the petitioners withdrew the complaint, seeing no value in continuing to utilize the NAO process.

Over the following years various organizations presented additional complaints: the majority in the United States regarding violations which had occurred in Mexico, but a few in Mexico regarding violations which had transpired in the U.S. In subsequent cases it appeared that there was a greater receptivity by the U.S. NAO to the claims which were presented and an increased willingness to handle cases in a manner which facilitated the collection of evidence, for example by holding hearings at places more convenient to petitioners, permitting witnesses more time in which to present their testimony, and by providing simultaneous translation. In addition, with the defeat of Fast Track legislation, there is clearly a certain political incentive for the NAO to handle cases in a manner which will enable the Clinton Administration to claim that the NAALC is effective. Coalition of eleven unions files Echlin cases.

Given these changes, last year, as part of a tri-national coalition of unions which represented workers employed by the Echlin company, we made a decision to file complaints in the US and Canada on behalf of workers whose rights had been violated

during the course of an election which had taken place at the ITAPSA plant, located just outside of Mexico City. The union involved again was STIMAHCS, but this time the case involved an election against an incumbent CTM local.

The petition was structured somewhat differently than those in the GE and Honeywell cases. The plant manufactures brakes and the workers had originally begun to organize because of health and safety problems, including serious asbestos and solvent exposure, the lack of adequate personal protective equipment, malfunctioning machinery and other dangerous conditions. Therefor we divided the complaint into two parts, placing significant emphasis both on violations of associational rights and on the lack of occupational health and safety protections. As noted in footnote 3, this is important because violations of health and safety protections in theory can go beyond ministerial consultations, resulting in a panel of experts, arbitration, and ultimately in sanctions.

Second, instead of principally focusing on violations by the company and CTM, our Mexican counterparts had advised us of which practices by the Mexican government they considered to constitute the most serious violations of rights, and we included these as the principal claims in the case: the lack of a secret ballot election; 2) the lack of a public registry of unions and contracts; 3) the lack of impartiality of unions and contracts; and 4) the lack of a viable health and safety inspection system.

Finally, we invited dozens of unions, community, human, civil rights, and faith organizations from the U.S., Mexico and Canada to join us as petitioners. Some of the U.S. organizations included the National Lawyers Guild, Jobs With Justice, the Center for Constitutional Rights, the Coalition for Justice in the Maquiladoras, and the National Interfaith Committee for Worker Justice. In this respect, it was important that three of the most important labor federations from each country participated: the AFL-CIO, the CLC, and the UNT; It was the first time that any of the three federations had participated in a complaint under the labor side agreement of NAFTA. The International Association of Democratic Lawyers had conducted its own investigation, and submitted a report in support of the position of the Petitioners. The Center for Constitutional Rights subsequently coordinated the drafting and submission of the post-hearing brief.

THE MARCH HEARING BEFORE THE NAO

The Petitioners made a strong showing at the hearing held in Washington in March, 1997 where Mexican workers and their supporters testified that Echlin ITAPSA denied workers the right to organize, fired and threatened workers, and on a daily basis jeopardized their health and safety, while at the same time the Mexican government failed to defend the workers' legal rights.

The hearing consisted of three panels. In the first panel, representatives from the unions which participate in the Alliance spoke of the problems they had faced in dealing with Echlin in their own shops, the value of having a strong union, and the importance of international solidarity. Bob Kingsley, UE Director of Organization led off with a powerful statement in which he explained, "We formed this Alliance in the belief that we cannot allow workers in our three countries to be pitted against one another in a race toward the lowest labor standards. Instead, we intend to use the strength of union solidarity across national borders to protect ourselves from corporate exploitation across those same national boundaries."

Bernadine Henson, President of a local union affiliated with UNITE!, the U.S. textile and garment workers union, stated that brakes manufactured at the ITAPSA-Echlin plant were sent to her plant in Virginia. While praising the quality of the workmanship, she testified that they had arrived in boxes containing loose asbestos. She concluded: "These hard-working people should have the right to pick the union of their choice."

Although an Echlin attorney was present, Echlin presented no witnesses or sworn testimony, instead relying on a letter from their lawyers in response to questions from the NAO. The letter accused the FAT and STIMAHCS of "distortions, misrepresentations and lies" and responded to requests for documents by saying that they had no English translations of the requested documents. In a previous letter to the Echlin Workers Alliance the company took great pride in stressing that it was extremely anti-union, stated that it had conducted an investigation and had given itself a clean bill of health. In his presentation, Vice President Tom Gilmartin of the Teamsters pointed out that the company had not conducted an independent investigation, and instead "sent two executives

basically to talk to plant management." Also presenting testimony on this panel were representatives of the Paperworkers, U.S. and Canadian Steel Workers, and U.S. and Canadian Auto Workers.

VIOLATIONS OF WORKERS' RIGHTS

The second panel addressed the question of violations of organizational rights. Dan Kovalik, of the United Steel Workers of America (USWA), one of the lawyers handling the case, provided a brief introduction of the issues involved. He was followed by Benedicto Martínez, General Secretary of STIMACHS, who provided a detailed description of the events leading up to the election.

Martínez also described the intimidation and violence the day of the election, and the refusal of the labor authorities to suspend the election. He focused on the need for secret ballot elections in a neutral location, the lack of impartiality by the Mexican labor authorities and the need for a public registry of contracts and unions, and explained that although the Mexican government maintains such information it is not available to workers or unions.

He was followed by two of the fired ITAPSA workers, María Trinidad Delgado Navarro and Rubén Ruiz Rubio. They provided extremely compelling accounts of their efforts to organize and the repression they encountered. Both spoke of how they had been fired for their efforts, and Ruiz described how after being reinstated by the labor board he had been fired a second time, after the company complied with a request from the CTM. The company claims that the CTM had asked them to discharge the workers under the "exclusion clause" in their contract. In Mexico many unions have exclusion clauses which can be used to have disloyal members expelled from the union and terminated from their employment. The petitioners argued that application of such a clause to workers because they have supported another union violates international law.

Two Mexican lawyers, Eduardo Díaz Reguera and Jesús Campos Linas completed the panel, explaining how the actions of the Mexican government were in violation of both Mexican and international law.

DANGERS TO HEALTH AND SAFETY

The final panel of the day focused on health and safety violations. After a brief introduction by Robin Alexander, Director of International Labor Affairs for the UE who was one of the lawyers handling the case, the two ITAPSA workers testified for a second time. They described in detail the conditions in the plant which led them to organize in the first place, including the exposure to asbestos and solvents, the noise and faulty machinery, the lack of adequate protective equipment, labeling, and training. They also spoke of the total absence of a functioning health and safety commission, and the failure of the Mexican Labor department to respond to their request for information.

153

The final witness, Dr. Francisco Mercado Calderon, a toxicologist and one of the foremost authorities on occupational health and safety in Mexico, listed the many ways in which conditions such as those described by the ITAPSA workers violate Mexican law. He then described an inspection he had conducted at Echlin's American Brakebloc plant in Mexico City the previous week, and testified that the statements of the ITAPSA workers were "in full accord" with his own observations at the American plant. He specifically noted that the sacks of asbestos he had seen had only small warnings in English and that the masks provided by the company were not the type recommended for asbestos exposure.

He concluded his testimony by saying: "It is our most fervent hope that this testimony will contribute to requiring the Mexican authorities to comply with their commitments under the labor side agreement of NAFTA, and that it will help to reduce the high incidence of accidents and occupational disease which affect the health and physical integrity of millions of Mexican workers, who experience conditions like those of the workers at ITAPSA. They unfortunately do not have the possibility of being heard in this forum but have paid many times with their lives and their health for the irresponsibility of government authorities as well as functionaries of the state, Mexican companies, and of transnationals such as ITAPSA."

The attitude of the NAO personnel had changed significantly since our first experience. They were far better informed, they seemed truly interested in the case, they asked ample questions

during the hearing, and in the end took the first step towards fulfilling Dr. Mercado's hope by recommending Ministerial Consultations with respect to both the occupational health issues as well as violations of associational rights and the lack of impartiality of the Mexican labor board or CAB.

THE JULY 31ST DECISION

In evaluating the evidence presented by Petitioners along with the written denials by the company and Mexican NAO, the US NAO concluded at page 31 of its Report:

"The information reviewed by the NAO is strongly indicative that the company engaged in prohibited activities, including surveillance, threats and intimidation, and outright dismissal, for the purpose of affecting the outcome of the election."

THE REPORT CONTINUES AT PAGE 37

"There is considerable testimonial evidence of efforts by CTM representatives and agents to intimidate workers during the conduct of the representation election. The testimony and other evidence is consistent, convincing and disturbing. Workers were expected to demonstrate their union preference through a voice vote, in the presence of management and CTM Section 15 union representatives, who had threatened them with dismissal and already dismissed a number of workers, as well as representatives of STIMAHCS and the CAB. Further, workers were aware that the union could request their dismissal from employment, and the company would be required to comply, for supporting an opposing union. Aggressive thugs, armed at least with clubs, were present to intimidate workers and make it impossible for the STIMAHCS representatives to verify the credentials of workers who were voting. Finally, CAB officials allowed the proceedings to continue despite this atmosphere of violence and intimidation."

In a later section of the report the NAO examined the petitioners' claims lack of impartiality of the CAB. Underscoring the

connections between the labor representative and the CTM, the NAO concluded on page 48: "The election proceedings that took place raise questions as to their fairness, equity, and transparency, as required under NAALC Article 5(1), and whether the CAB demonstrated that it was impartial and independent and did not have any substantial interest in the outcome of the matter, in accordance with NAALC Article 5(4)." With respect to the wrongful discharge actions, the NAO again concluded: "That an official named by the CTM is one of three presiding officers in a case to which a CTM affiliate is a party raises questions as to compliance with NAALC article 5(4) on ensuring that labor tribunals be impartial, independent, and not have a substantial interest in a case's outcome."

The NAO also took a hard look at the legal arguments related to the use of the exclusion clause and to the actions of the Mexican Labor Board. Stating that Mexican labor law would both limit the use of the exclusion clause in representation cases and in any event would require strict compliance with procedural requirements, the NAO concluded at pages 44-45 that the Petitioners' contentions "were supported by the affidavits of the workers against whom the clause was applied. Without oversight and controls, the exclusion clause may constitute a serious threat against the rights of workers and the principle of freedom of association. The matter becomes especially problematic when the labor representative on the tribunal that adjudicates such cases... is a member of the union organization which is applying the clause."

The NAO Report also noted at pages 55-46 that while the Mexican government had taken steps to improve transparency by publishing certain information, "the information provided is insufficient to ascertain union representation at the company level or the contents of the collective bargaining agreement."

The NAO Report characterized the December 15th assault on workers who were attempting to distribute leaflets outside of Echlin's American Brakebloc plant as "an ancillary but relevant issue." It concluded at page 47 that the "principle of freedom of association is not restricted to employees within a workplace, but includes workers and their representatives engaged in lawful informational and organizational activities." Consequently, the Report stated that the NAO would request additional information

from the Mexican government in order to determine whether the Mexican authorities have "undertaken the steps necessary to investigate the matter and protect the rights of workers to conduct lawful organizational and informational activities in public places."

In the section dealing with health and safety concerns, the NAO quoted extensively from the affidavits of the ITAPSA workers, summarizing the allegations on page 57 as follows:

"Submission No. 9703 describes a workplace with a high level of airborne contamination including asbestos dust and fumes from solvents; high noise levels; inadequate ventilation; inadequate personal protective equipment (PPE); no health and safety plan; lack of a lockout/tagout program for machinery; malfunctioning machinery; inadequate fire prevention measures; effective electrical wiring; inadequate medical exams the results of which the workers did not have access to; inadequate labeling of chemicals; and no written safety information provided to workers."

The NAO then reviewed the inspection material provided by the Mexican NAO which is characterized as "thorough and comprehensive." Nevertheless, the NAO specifically found at page 66 that "a notable omission is the failure of the inspectors conduct their own sampling and monitoring." The Report also notes that although "the records indicated that a safety and health committee had been constituted in the plant, members of the committee were unavailable in the four periodic and verification inspections conducted during 1996, 1997, and 1998."

EVEN MORE DISTURBING, THE NAO REPORT FOUND:

"Problems in ventilation equipment such as extractors and powder collection ducts are noted in the three periodic inspections conducted in 1995, 1996, and 1997. Given the presence of asbestos and toxic chemicals, proper ventilation and the adequate extraction of asbestos and airborne contaminants are major concerns. Though the verification inspection reports indicate that these violations were abated, they were identified again in the subsequent periodic reports. No fines were imposed. The reports show a similar pattern with regard to insulation of electric cables and steam tubing."

THE NAO WENT ON TO CONCLUDE ON PAGE 68:

"A major concern to the NAO is the absence of information on safety and health hazards available to workers. Testimonial evidence indicates that hazardous materials were unlabeled or not labeled in Spanish so as to be understood by workers. Hazardous materials warning signs and data sheets were also unavailable to workers as was, apparently, the makeup of the health and safety committee. The information available to the NAO depicts a workplace where asbestos and toxic chemicals are used in the production process; where inspection reports do not indicate the level of contaminants; where adequate personal protective equipment may be unavailable; where toxic chemicals are unlabeled or not labeled in Spanish; where monitoring of airborne contaminants and toxic levels is not conducted by STPS inspectors; and where basic information on safety and health is unavailable to workers. These conditions persisted despite regular and on-going inspections by the STPS."

157

Finally, the NAO report noted that the total fines assessed totaled less than two hundred US dollars, observing that "the modesty of this sum and the fact that a number of the violations appear in more than one inspection report are a cause for concern."

The NAO's findings, set forth at pages 69-71 are particularly strong, and serve as the basis for a recommendation for Ministerial Consultations on virtually all matters raised by the Petitioners. Since the consultation process has just begun, we have yet to await the outcome.

THE CANADIAN ECHLIN COMPLAINT

Also a first, the Alliance filed a similar complaint with the NAO in Canada. The case was filed by the same group of petitioners as the U.S. case, along with some additional Canadian organizations. This major effort was coordinated by the Canadian National Office of the USWA, which also has strong solidarity ties with the Authentic Workers' Front (FAT). The UE was a petitioner in this case, and I had the additional privilege of working with the Canadian lawyers in preparing the case: Rob Healey and Mark Rowlinson, attorneys for the Canadian Steelworkers Union, and Jeffrey Sack, widely known as one of Canada's finest labor lawyers.

The Canadian hearing was held on September 14th, and dealt with the illegal interference by the company, CTM, and Mexican labor board in the workers' efforts to organize an independent union. The testimony focused on the absence of secret ballot elections, the lack of a public registry of unions and contracts, as well as the labor board's failure to suspend the election despite clear intimidation and violence and its failure on two occasions to notify the independent union of rulings, to the clear detriment of the workers and their union. In the first instance the board failed to notify STIMAHCS of its decision to change the date of the election and workers were videotaped and fired when they showed up early to encourage others to vote. In the second instance the board failed to notify the union of the hearing on its objections to the fairness of the election, and then ruled against it when it failed to appear at the hearing. Because of active participation by Dana, the hearing was not completed in one day and the testimony regarding the health and safety violations was scheduled for the following month.

The second day of the hearing was far more contentious than the first. The session began with a presentation by one of the fired ITAPSA workers, Rubén Ruiz Rubio and a Canadian industrial hygienist who reviewed a video tape which had been introduced by the company at the September hearing to illustrate how clean the plant was. The Petitioners used highlights of the tape to demonstrate its misleading nature - no workers appeared at all in the first portion, they appeared to be working in slow motion in another portion of the tape, and the company had actually captured workers film painting the building with fresh paint. They also used the video to illustrate some of the continuing problems at the plant, including the lack of warnings and labeling in Spanish and a ventilation system which contained some obvious deficiencies in design. For example, in some instances parts of the system which should have been made of metal were fashioned out of card board by workers and in one particularly egregious instance the ventilation system was located in a manner that would have pulled the contaminants past the workers' respiratory zone rather than capturing them at the point of production. This was followed by an overview of Canadian health and safety requirements, and testimony by the three ITAPSA workers and by Mexico's foremost toxicologist, Dr. Francisco Mercado. The workers provided

vivid accounts of conditions at the plant: exposure to asbestos and solvents such as toluene, the multiple injuries caused by the lack of guards on machines and lack of maintenance, and lack of training, labeling, warnings, or proper personal protective equipment. Dr. Mercado analyzed the conditions described by the workers and concluded that they were similar to those he had found in an inspection he had conducted at one of ITAPSA's sister plants, a brake plant located in Mexico City.

In its case, the company did not present a single witness from Mexico. Instead, it presented various attorneys, company officials and a few experts who sought to convince the hearing officer that Dana had cleaned up the plant and that the problems described by petitioners were greatly exaggerated.

159

However, in a remarkable closing, Petitioners focused on the company's admissions: that there was no labeling and were no posted warnings in Spanish at the plant, that there was no worker health and safety training or ready access to MSDS' regarding exposure, and that even the company had conceded that its measurements showed exposure levels for asbestos that at times exceeded the Mexican standard, and noted the Department of Labor (STPS) inspection report which stated that there was no training component in the company's health and safety plan. Perhaps most telling, Dana had consistently refused to provide any sampling data.

Although the content of the Canadian case was quite similar to that of the U.S. case, the character of the hearing and the procedures were markedly different. I attribute this to two elements: the aggressive participation by the company, and the fact that the Canadian NAO Director is not a lawyer and was much more conciliatory in her attitude and approach - she obviously did not like confrontation and attempted to operate within a framework of cooperation. This had both good and bad aspects. It resulted in greater participation by the lawyers for the petitioners during the presentation of the case, making for a clearer and more comprehensive presentation. However, cross-examination of witnesses was not permitted, and this resulted in an extremely frustrating proceeding. Conflicting testimony by the ITAPSA workers and company representatives painted very different pictures of conditions at the plant, the Petitioners had no opportunity to directly confront the ambiguities, misleading statements and misrepresentations by the company.

We have recently received the decision in the first part of the case regarding the violation of associational rights. Although this decision is quite good and also recommends ministerial consultations, it takes great care to do so "in a spirit of collaborative consultation..." We do not yet know, since the consultations have not yet commenced, whether this language simply represents a different approach or a lack of firmness.

Nor has the Canadian NAO yet issued a decision in the occupational health part of the case. This part of the decision will be particularly telling as it was the part of the case which the company fought hardest. In this context it was extremely disturbing to note that the company refused to produce numerous documents, including reports of environmental monitoring of asbestos levels, which it claimed supported its position, arguing that the NAALC contemplates a collaborative process and that it was not required to present such data.

When one of the Petitioners attorney's asked Ms. Morpau, the Secretary of the Canadian NAO to request the information from the company and to advise their counsel that an adverse inference would be drawn from its failure to do so, she declined to do so. This was extremely troubling, as the information was clearly relevant, and the request was well within the ambit of the NAO's authority. However, the bottom line remains to be seen when the NAO addresses the company's failure to produce such information.

More recently, the Petitioners became aware that Ms. Morpau had visited the ITAPSA plant at Dana's invitation prior to issuing the decision on health and safety. Although the details are not yet known, this sort of ex parte review is totally inappropriate, and further erodes confidence in the process. Obviously, should the NAO's decision favor the company, it would call into serious question the credibility of such a decision, as well.

Nor is this the first time that Ms. Morpau engaged in such activity. Prior to the Canadian hearing she met with representatives of the Mexican government who attempted to persuade her of the appropriateness of the Mexican government's actions. The Canadian unions voiced their strong opposition at that time, and it remains to be seen whether they will continue to see any value in participation in the NAALC process in the future.

CONCLUSION

In short, I believe that the Echlin cases are well designed to test the merits of the NAO process, and that we will have to await the results of the ministerial consultations before conclusions can be reached. Nevertheless, some preliminary observations are possible.

- 1) If the process has value, it is for political rather than legal reasons. This is the case because no remedies exist within the NAALC for violations of associational rights, and although sanctions may eventually be levied as a result of health and safety violations, they will never benefit the workers who have suffered. Moreover, the procedural requirements and delay inherent in such proceedings make me extremely skeptical that sanctions would ever be levied. Consequently, it is important to analyze the political context at the time that a case is filed and the interests of the respective governments in the matter in question. In some cases, a government may be sympathetic or even welcome a case which provides a vehicle for furthering political interests. The Washington apple case may be of this type. On the other hand, a direct challenge to government authority may be met with an extremely hostile response. The Mexican flight attendants' challenge to the government's use of the requiza to halt their strike is undoubtedly in this category.

In addition, the majority of the cases to date have challenged practices in Mexico. It is of political importance that case be filed against the U.S. and Canada. While practices in the three NAFTA countries differ, in none of the three are workers truly free to exercise their labor rights without interference. The filing of cases in all three countries serves both to illustrate this point and to foster a certain competitiveness between governments which may actually benefit workers by encouraging compliance with NAALC principles.

- 2) These cases are costly both in terms of time and money. This serves as a real disincentive, especially given the lack of relief. Consequently, it would seem appropriate to file only the most significant cases which are illustrative of and related to larger struggles, especially where the cases may serve to strengthen

binational or tri-national alliances. In addition, the more numerous and less noteworthy the cases, the less media and public attention will be garnered even by the most important cases. Given the absence of actual remedies and the importance of influencing policy by exposing egregious practices to the light of day, this suggests that cases should be selected with care.

- 3) The cases that best lend themselves to a process based on consultation are cases which illustrate clear practices by the government which violate domestic and/or international law. Within this context it seems likely that policies which violate international law but do not pose direct conflicts with domestic law would be more susceptible to resolution. Moreover, policies which can be changed through discretionary or administrative mechanisms are more likely to be amenable to change than those requiring legislative action.
- 4) The Canadian Echlin case represents the first time a company has actively participated in a proceeding and underscores one of the fundamental problems of the NAALC: that the process is not designed to resolve evidentiary conflicts. This problem may be further exacerbated by the failure of the NAO's to exercise what authority they possess to conduct aggressive investigations and reach conclusions based on the evidence (or lack thereof) which is provided. In addition to the weaknesses which are inherent in the NAALC, this lends additional weight to the call to strengthen the agreement.
 - ▶ Each of the three participating countries (Canada, U.S. and Mexico) has a NAO, which is authorized to hear complaints of labor law violations in the other two NAFTA countries. The theory behind this structure is that a violation of labor rights in one country constitutes an unfair trade advantage with respect to the other two. The U.S. National Administrative Office is housed within the U.S. Department of Labor in Washington D.C.
 - ▶ The tremendous work done by popular organizations on behalf of "fair" rather than "free" trade, meant that Clinton did not initially have the votes he needed to obtain the passage of NAFTA through the U.S. Congress. He effectively bought the votes which were required for approval of NAFTA. More than

one hundred promises were made to 62 members of Congress. Among the more egregious, \$300 million was allocated for C-17 cargo planes to be built by a contractor in the district of a Texas legislator, two international air routes to London from cities within districts of legislators from Tennessee and North Carolina, a million dollar subsidy to a shipyard in the district of a Massachusetts Congressman. And the list goes on. The subsequent defeat of fast-track reflects both NAFTA's failure to live up to the Administration's glowing forecasts and Clinton's failure to live up to all of his promises.

- ▶ One of the basic problems with the NAALC is that a case cannot be brought against a company at all, so that relief such as reinstatement, back pay and other compensation is not available to workers for violations by their employers. In addition, since there are no discovery mechanism available and the NAO's lack subpoena power, access to information is effectively limited to that which is voluntarily provided by either the company or government.

163

The NAALC addresses only the labor practices of the participating governments, and establishes three tiers of protection for labor rights. The first tier encompasses freedom of association and the right to organize, the right to bargain collectively, and the right to strike. The second tier concerns guarantees covering situations that involve forced labor, discrimination, equal pay for men and women, workers' compensation, and migrant laborers. The third and final tier of safeguarded labor rights includes child labor, minimum wage, and occupational safety and health protections. In addition, six articles set forth obligations which apply to all types of subject matter. Among these are requirements that each party maintain high labor standards, enforce its labor laws, and comply with various procedural guarantees.

Violations of first-tier rights lead to a review by the NAO of the country where the petition is filed. The NAO may recommend that the Secretary of Labor request a "ministerial consultation," a process that entails the participation by the labor departments of the Parties in a program designed to clarify and resolve outstanding issues. NAALC, Art. 22.

The same mechanisms available under the first tier of protection apply to violations of the principles articulated in the second tier, as well as the utilization of an Evaluation Committee of Experts, which is comprised of individuals from outside the NAALC who are enlisted to make non-binding recommendations on the issues presented. NAALC, Art. 23. The Council of Ministers may appoint an Evaluation Committee of Experts at the request of any one Party to investigate the labor law enforcement and practices of each Party to the disagreement. NAALC, Art. 23(2).

Violations of third-tier rights are subject to review, evaluation, and ultimately, arbitration between the parties. Arbitration results in a report by an arbitral panel of five experts, detailing the panel's factual findings, its evaluation of whether there has been a "persistent pattern of failure," and recommendations for remedying any infraction, which must be incorporated into a working plan for resolution of the violation. NAALC, Arts. 36(2), 37. If a Party fails to implement the working plan, a monetary fine can be assessed; a Party's failure to pay the fine may result in the suspension of NAFTA benefits. The Commission can exact the amount of the fine through trade sanctions involving a suspension of treaty benefits and an increase in the rates of duty levied against the goods originating from the non-complying Party. NAALC, Art. 41(1), annex 41(b)(1).

In short, the NAALC was written to emphasize negotiation to obtain the "mutually satisfactory resolution" of complaints, and the procedure and standards for obtaining sanctions appear on the face of the NAALC to be prohibitively time consuming and restrictive, making it highly unlikely that sanctions will ever be imposed.

- ▶ It was alleged in the complaint that GE had violated workers' rights in the following respects:
 - ◆ By restricting communication between workers in furtherance of their collective interests and interfering with the distribution of union leaflets, and engaging in surveillance of union meetings the Company has violated the above cited international standards as well as Article Six of the Mexican Constitution which guarantees the right of

free expression, Article Seven which guarantees the right to write and publish freely about any subject, Article 123 which guarantees the right to organize.

- ◆ By discharging workers for union activity and without cause, the General Electric Company has violated the above cited international standards as well as Article 123 of the Mexican Constitution and Article 357 of the Federal Labor Law of Mexico.
- ◆ By failing to properly pay overtime, the General Electric Company has violated the above cited international standards as well as Article 123 of the Mexican Constitution and Articles 58, 59, 60, 61, 63, 66 and 68 of the Federal Labor Law of Mexico.
- ◆ By failing to give light work to pregnant women, the company has violated Article 123 of the Mexican Constitution and Articles 165, 166, 167 and 170 of the Federal Labor Law of Mexico.
- ◆ By failing to comply with requirements regarding health and safety including the failure to properly ventilate work areas or provide adequate protective equipment, failure to have functioning health and safety committees, failure to properly test workers who may be exposed to chemicals and to provide them with the results of their exams, and by using chemicals which have been discontinued in General Electric facilities or banned in the United States in ways which may subject workers to harmful exposure, the General Electric Company has violated ILO Convention 170 as well as Article 123 of the Mexican Constitution Article 132, Sections 16, 17, 18, 19, 28, and Article 509. of the Federal Labor Law of Mexico.
- ◆ By failing to give workers a copy of the work contract that they signed with the company, The General Electric Company has violated Article 123 of the Mexican Constitution and Articles 24 and 25 of the Federal Labor law of Mexico.
- ◆ By failing to give workers a written statement of the reason for their discharge, the General Electric company has violated Article 47 of the Federal Labor Law of Mexico.

- ◆ By pressuring workers into accepting statutory indemnification pay and relinquishing claims for reinstatement, the General Electric Company has violated the above cited international standards as well as Article 123, Section 22 of the Mexican Constitution as well as Articles 47 and 947 of the Federal Labor Law of Mexico.

- ▶ A coalition of ten U.S. and Canadian unions filed the complaint together with the Mexico's Authentic Workers' Front (FAT). The unions, which represented workers in Echlin plants, included UE, the Teamsters, the Frente Autentico del Trabajo of Mexico, USWA (both from the U.S. and the Canadian National Office), UAW, Canadian Auto Workers, Machinists, Paper Workers (now PACE), IUE and UNITE! Echlin has recently been purchased by Dana and the Alliance has responded by forming the Dana Workers' Alliance in order to incorporate other plants and deal with the company in a coordinated manner.

NAALC IN CANADA

Sheila Katz* Mark Rowlinson**
Claude Melancon*** Stephanie Bernstein****

1. BACKGROUND (SHEILA KATZ)

167

On January 1, 1994, the federal jurisdiction was bound by the NAALC but the provinces were not, a situation which presented real limitations on Canadian participation in Cooperative Consultations until the provinces assumed the obligations of the agreement.

Canadian labour officials negotiated the following thresholds for NAALC implementation in Canada: unless the federal jurisdiction alone is involved 35 percent of the labour force must either be covered under federal jurisdiction or by provinces and territories which have accepted the obligations. If a situation concerns a specific industry, 55 percent of the work force must be subject to the terms of the NAALC.

Provinces and territorial were able to opt in to the NAALC by signing the Intergovernmental Agreement negotiated by the federal, provincial and territorial governments in 1995. Alberta was the first province to sign on in 1996, followed shortly thereafter by Manitoba. However it wasn't until the Quebec government signed on in 1997 that the 35 percent threshold was met.

* Investigadora del Departamento de Investigación del Congreso Laboral Canadiense.

** Labora en la Oficina Nacional Canadiense en Toronto. Abogado en el Asunto Echlin/Dana.

*** Abogado laboralista en Quebec.

**** Abogada laboralista, socia en el despacho Campeau Oullet et Associes. Investigadora y Profesora de Tiempo Parcial en la facultad de Derecho en Quebec.

The first complaint to the Canadian NAO was submitted in 1998 by the Echlin/Dana Coalition with a long list of union and NGO submitters, including labour centrals from the three countries (CLC, AFL-CIO, UNT). The first two complaints on labour rights violations taking place in Canada (McDonald's in Quebec and rural postal workers federally) were submitted to the US NAO in late 1998.

Once the first threshold of 35 percent coverage of the labour force was met, the NAO created a business-labour advisory committee to provide advice to the governments which formed the Intergovernmental Committee by virtue of having signed the Intergovernmental Agreement. The Canadian Labour Congress, along with two members of the Canadian Association of Labour Lawyers sit on the Advisory Committee, but have been disappointed to date by its lack of a clear agenda and inadequate funding.

The CLC has been coordinating the efforts and responses of affiliates who have submitted complaints.

2. UPDATE ON THE ECHLIN/DANA COMPLAINT IN CANADA (MARK ROWLINSON)

As we reported at the Conference in Mexico, the first complaint filed under the NAALC in Canada arose out of a campaign by STIMAHCS at an auto parts plant owned and operated by ITAPSA, a Mexican subsidiary of the U. S. Company, Echlin Inc. Echlin was subsequently purchased by the Dana Corporation.

The complaint has two basic components. The first component relates to the brutal manner in which the STIMAHCS campaign was defeated and the failure of the authorities to protect the rights of ITAPSA employees to freedom of association. The second component relates to the inadequate Health and Safety conditions found in the plant.

On December 11, 1998, the Canadian National Administrative Office (NAO) issued the first part of its report into the complaint. This was the first report issued by the Canadian NAO and, as such, is especially significant for the prosecution of future cases in Canada.

This first report addressed only the allegations associated with "freedom of association". In general, the submitters are satisfied with the findings and recommendations in the 45 page report.

2.1 Findings of the Canadian NAO

The Canadian NAO found that Mexico did not conform with the following obligations under the NAALC:

- ▶ Article 2, by failing to ensure that Mexican laws protect workers involved in union organizing campaigns and the integrity of the representation vote.
- ▶ Article 3, by failing to promote compliance with and effectively enforce Mexican laws concerning a safe voting environment and the expulsion of members from the union.
- ▶ Article 4 and 5 by failing to ensure that members of Mexican Labour Tribunals are not in a conflict of interest and that procedural protections are afforded to parties.

169

2.2 Commentary on the findings

It is of particular importance that the Canadian NAO made findings that Mexico did not conform with Article 2 of the NAALC. Recall that Article 2 requires each country to provide "high labour standards". In its first decision, the Canadian NAO found that Mexican law does not provide sufficient protection to Mexican workers from intimidation and coercion during union campaigns thereby arguably violating Article 2 of the NAALC.

More importantly, the Canadian NAO found that in union representation votes, a secret ballot vote was the standard to which representation votes should be held. If Mexico is to deviate from the secret ballot vote, Mexico has to show that the method chosen to ascertain employee wishes is as effective as the secret ballot vote in protecting the accuracy and integrity of the vote. Otherwise, the vote procedure may violate Article 2.

These findings are important not only because they find that Mexico does not provide "high labour standards" in some areas, but also because they provide substance to the rights set out in Article 2 of the NAALC. The decision appears to suggest that parties can file complaints under Article 2 with respect to substantive failures in the law of any of the three countries. This may serve to expand the utility of the NAALC by clarifying that it is not exclusively a mechanism to ensure that each country enforces and applies its

own laws. The NAALC may also require each country to have legislation which provides sufficient rights for workers.

The Canadian NAO was also very troubled by the absence of any meaningful dissemination of union by-laws and collective agreements in Mexico as well as the use and abuse of exclusion clauses in collective agreements. The recognition of these problems also represents significant progress.

2.3 Recommendations of the Canadian NAO

Given that the Canadian NAO found that Mexico did not comply with Articles 2, 3, 4 and 5 of the NAALC, the Canadian NAO went on to recommend Ministerial consultations between Canada and Mexico. Significantly, the Canadian NAO set out an agenda of topics which must be discussed. These topics for the consultations include:

1. The impartiality and independence of Mexican Labour Boards.
2. The extent of the "effective protection" of the procedural rights of parties to proceedings before Mexican Labour Boards.
3. The protection of freedom of association for workers during union campaigns and during representation votes.
4. How the procedures followed during representation votes protect the integrity and accuracy of the vote.
5. The dissemination of union by-laws and collective agreements to union members and other interested parties.
6. The enforcement of exclusion clauses.

2.4 Commentary on the recommendations

While it is not surprising that the Canadian NAO recommended that the questions regarding freedom of association be referred to a ministerial consultation, it is significant that the NAO went out of its way to specify the topics and concerns that are to be highlighted at the consultation. This provides the submitters with the opportunity to hold the Ministers accountable if they fail to provide satisfactory answers and solutions to the clear problems highlighted in the NAO report.

The Ministerial consultations are being held in abeyance pending the release of the second part of the NAO report which shall deal exclusively with Health and Safety. We are advised that the Health and Safety component of the report will be released by the end of February, 1999.

Finally, while the submitters were generally satisfied with the initial report, it must be noted that many procedural problems continue to plague the Canadian NAO. It is clear that the Canadian NAO feels no obligation to provide the submitters with copies of the material and the submissions filed by any of the other parties, unless the Canadian NAO is asked to produce the information. Hence, material received by the Canadian NAO from the Mexican Government and from Echlin/Dana was not disclosed to the submitters, until we asked for it to be produced. These procedural problems must be remedied if the NAALC is to be used as a meaningful instrument for the enforcement of labour rights.

3. CANADIAN CASES (CLAUDE MELANCON)

In 1998, the first NAALC submissions against a Canadian jurisdiction were filed in the United States: the first one involved difficulties encountered in an attempt to unionize a McDonald's restaurant in St. Hubert, Quebec, and the second one involved the right to associate and bargain collectively for rural route mail couriers employed by the Canada Post Corporation.

The first submission was accepted for review by the US NAO in December 1998, while the one involving postal workers was rejected in February 1999. We will take a look at the issues raised in each complaint, the decision of the NAO in both cases as well as the impact of these decisions on the use of the NAALC in the future.

3.1 The St. Hubert McDonald's restaurant case

This submission raised questions regarding the absence of resources under Quebec law for anti-union motivated plant closures, as well as unwarranted delays in the certification process. It also raised the issue of access to certification by sector in order to address problems in the certification process related to multiple employers or multiple facilities systems of corporate structures.

In February 1998, a franchisee of the multinational enterprise McDonald's Corp. violated workers' rights to organize and bargain collectively when it closed its St-Hubert, Quebec, restaurant during union certification proceedings. The closure took place when certification appeared imminent, in circumstances similar to Case No. 9501 GNOMES (the Sprint case).

As noted in the report *Plant Closings and Labor Right*¹ by the Secretariat of the Commission for Labor Cooperation, the labor law of the Province of Quebec, which has ratified the NAALC, does not provide a remedy for a plant closure motivated by anti-union animus in situations like the McDonald's case. Indeed, Quebec is the only Canadian jurisdiction having ratified the NAALC which maintains a legal doctrine permitting an employer to close a facility for anti-union motivation with impunity.

In Quebec, plant closure in the context of labour organizing never gave rise to an unfair labour practice as in other provinces of Canada or in the U.S. What has been the subject of litigation, is whether a lay-off resulting from an anti-union plant closing could give rise to a complaint for unjust dismissal based on union activities.

Sections 15 to 17 of the Quebec Labour Code provide that:

"15. Where an employer or a person acting for an employer or an employers' association dismisses, suspends or transfers an employee, practices discrimination or takes reprisals against him or imposes any other sanction upon him because the employee exercises a right arising from this Code, the Labour Commissioner may

a) order the employer or a person acting for an employer or an employer's association to reinstate such employee in his employment, within eight days of the service of the decision, with all his rights and privileges, and to pay him as an indemnity the equivalent of the salary and other benefits of which he was deprived due to dismissal, suspension or transfer.

[]

b) order the employer or the person acting for an employer or an employers' association to cancel the sanction or to cease practicing discrimination or taking reprisals against the em-

1 At page 34.

ployee and to pay him as an indemnity the equivalent of the salary and other benefits of which he was deprived due to the sanction, discrimination or reprisals.

16. *An employee who believes that he has been the victim of a sanction or action contemplated in section 15 must, if he wishes to take advantage of that section, present his complaint in writing to the labour commissioner-general within thirty days of the sanction or action of which he complains, or mail it to him within the same time. The labour commissioner-general shall appoint a labour commissioner to make an investigation and decide as to the complaint.*

17. *If it shown to the satisfaction of the labour commissioner having cognizance of the matter that the employee exercises a right arising from this Code, there is a presumption in his favor that the sanction was imposed on him or the action was taken against him because he exercised such right, and the burden of proof is upon the employer that he resorted to the sanction or action against the employee for good and sufficient reason”.*

173

Every case involving a plant closure in Quebec has been tried under these sections. The leading case on the subject is *City Buick Pontiac (Montreal) Inc.*² in which the Quebec Labour Court held that as long as the closure was permanent and complete, the employer could go out of business with impunity, despite the presence of anti-union motives, as nothing in the law could be constructed as precluding it. The Court held that closing or discontinuing operations constituted just cause for termination, and that the Court could not question the motives behind the decision of the employer as long as this decision to close was real.

The second issue addressed by the submitters was the procedural laxity in the Quebec Labour Code which allowed McDonald's and/or its franchisee to manipulate the certification process to obtain unjustified delays.

The weakness of Quebec law in that regard is the fact that a formal hearing must be held as soon as the employer disagrees on the proposed bargaining unit.

2 *City Buick Pontiac (Montreal) Inc. c. Roy*, [1981] T.T. 22.

The formal hearing before the labour commissioner seized of the matter can only take place after a certification agent has investigated and drawn up a report. The report prepared by the certification agent may contain relevant information with respect to the definition of the unit. However, even though the report forms part of the file, its content must be proven through the usual rules of evidence. As well, the process is inherently difficult if workers, as is often the case, are afraid to testify.

The third issue raised in the NAALC submission was that in the case of the St. Hubert McDonald's, the franchise system and the fact that the franchisee controlled multiple locations in a franchise ownership system, opened the door to undue delays in that it allowed an artificial challenge to the definition of the bargaining unit.

The way the Quebec Labour Code and the certification process are designed is not well adapted to organizing in sectors where businesses are structured in multiple locations or facilities or based on the franchise system of corporate ownership.

Submitters requested the U.S. NAO to undertake a review of the labor law matters outlined in the communication, under Article 16 of the NAALC. They asked the U.S. NAO to hold public hearings where they could present the case in greater detail, with direct testimony from workers and other persons involved.

Submitters asked that the U.S. NAO request cooperative consultations with the NAO of Canada under Article 21 of the NAALC and requested that Ministerial Consultations be held under Article 22 of the NAALC.

Finally, submitters requested that the Secretariat of the Commission for Labor Cooperation undertake a report pursuant to Article 14(2) of the NAALC on the following subjects:

- 1) The effects of the *City Buick Pontiac* doctrine on workers' right to organize and bargain collectively in Quebec, compared with the effects of the *Darlington* doctrine in the United States and any analogous legal norms in Mexico.

They submitted that the following questions merited attention: i) in how many instances has the legal impunity for anti-union plant closure deterred Quebec workers and unions from pursuing remedies for violations of their rights to organize and bargain collectively? ii) How often, and with what effect,

has the *Darlington* doctrine been applied to specific plant closures in the United States since the case was decided in 1965?
iii) How often, and with what effect, has a labor law authority in any jurisdiction in North America ordered an employer to reopen a facility closed because of anti-union motivation?

- 2) The effects of delays in certification proceedings on workers' rights to organize and bargain collectively; in particular, issues should be addressed concerning possible solutions or alternatives to holding formal hearings on the question of bargaining unit definition.
- 3) The effects of the franchise system of corporate ownership and management or multiple locations business structures on workers' rights to organize and bargain collectively, with special attention to the operations of multinational enterprises such as McDonald's operating in the three NAFTA countries.

175

The issues as well as the actions requested in the McDonald's submission were framed very broadly in order to give rise to a large debate.

Although the U.S. Council for International Business intervened to contest the jurisdiction of the NAO to accept the submission for review, the US NAO did accept it on the basis that it raised issues relevant to labor law matters in Canada:

"Submission U. S. #9803 relates to labor law matters in Canada. A review would appear to further the objectives of the NAALC, as set out in Article 1 of the NAALC, among them improving working conditions and living standards in each Party's territory, promoting the set of labor principles, and encouraging publication and exchange of information, data development and coordination to enhance mutually beneficial understanding of the laws and institutions governing labor in each Party's territory".

In January 1999, representatives of McDonald's in Canada as well as two Canadian employers associations intervened to feed the NAO with information on the case and filed briefs contesting the allegations contained in the submission.

To this day, the NAO has not yet informed the submitters if a hearing will be held in the matter.

3.2 The rural route mail couriers case

In 1981, the Canadian Government enacted the Canada Post Corporation Act which established the Canada Post Corporation as a government-owned entity. The Act included a provision that denies the right to collective bargaining for rural route mail couriers, while urban letter carriers have traditionally been unionized.

In this submission, twenty unions and NGOs contended that by refusing to repeal the provision, Canada was in breach of its obligation under the North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC) to promote, to the maximum extent possible, the labor principles set out in Annex 1, namely freedom of association, the right to bargain collectively, prevention of and compensation for occupational injuries and illnesses, and elimination of employment discrimination. As well, they submitted that Canada was in breach of its obligations under Article 2 of the NAALC to ensure that labor laws and regulations provide for high labor standards and to continue to strive to improve those standards.

The submission also discussed Canada's obligations under ILO Conventions.

The Canada Post Corporation employs a little over 5000 people across Canada to deliver mail in rural areas. These workers, who make up close to 10% of the Corporation's workforce, do not benefit from working conditions similar to those of their colleagues who deliver mail in urban areas. They barely earn minimum wage and they have no benefits. Rural mail couriers are obliged to compete with one another as well as with third parties in a tendering process, where Canada Post offers the available work to the person who is willing to accept the lowest wages.

By adopting section 13(5) of the Act, Parliament denied rural route mail couriers the right to unionize and bargain collectively as well as the protection granted by the Canada Labour Code to workers who wish to associate for the purpose of entering into a collective agreement with their employer.

When this provision was adopted, the reasons given by the Postmaster General were purely financial.

In the NAALC submission, submitters requested that the U.S. NAO undertake a review of the labour law matters raised therein and asked that the U.S. NAO hold public hearings where the case

could be presented in greater detail, with direct testimony from rural route mail couriers. They asked that the U.S. NAO request cooperative consultations as well as Ministerial Consultations.

Most importantly, the submitters requested that the US NAO urge the Canadian Government to repeal section 13(5) of the Canada Post Corporation Act in order to give full force and effect to the fundamental freedom of association and right to bargain collectively of rural route mail couriers employed by Canada Post Corporation.

Finally, they requested that the Secretariat of the Commission for Labor Cooperation undertake a report pursuant to Article 14(2) of the NAALC on the following subjects:

- ▶ the scope of the principle of freedom of association and the rights labor organizations must have in order to give full force and effect to this principle;
- ▶ the reasonable limitations that can be placed on freedom of association and the right to collective bargaining in a free and democratic society, in light of international labor law and reports or recommendations of the ILO's CFA and Committee of Experts;
- ▶ the principle of elimination of discrimination based on occupational status and the denial of rights and protections granted by labor legislation of general application;
- ▶ the prevention of injuries and illnesses related to rural route mail couriers' work;
- ▶ working conditions and living standards of rural route mail couriers employed by the Canada Post Corporation in comparison with those employed in similar work.

This time, the US NAO declined to accept the submission. In a letter decision, the Secretary of the NAO wrote:

"The submission raised an important issue concerning the exclusion of certain workers from collective bargaining rights. We are very concerned about the rights of workers to freely organize and bargain collectively and are committed to ensuring that the provisions of the NAALC are adhered to by all Parties. Past reviews and public reports issued by the NAO

reflect our commitment to promoting freedom of association and other worker rights.

Before making a decision in this manner, we considered information provided by the Canadian National Administrative Office, the Canada Post corporation and the submitters. A review of all available information leads to the conclusion that Canadian law and its application is clear on this matter. The CPCA treats rural route mail couriers as mail contractors and not employees entitled to collective bargaining rights under the laws of Canada, which is the same treatment these workers had been afforded prior to the Act. The Federal court of Appeal rejected a legal challenge to this provision finding the language and intent of the CPCA to be clear. In a separate challenge, the federal courts also rejected a claim that the CPCA discriminated against persons on the basis of gender, residence, and occupational status as protected by the Canadian Charter of Rights and Freedoms. While I empathize with your concern that rural route mail couriers receive a different treatment from urban couriers, this submission does not raise questions regarding the application or enforcement of the law”.

The Procedural Guidelines of the NAO provide that the NAO Secretary generally shall accept a submission for review if it raises issues relevant to labor law matters in the territory of another Party and if a review would further the objectives of the Agreement. The NAO Secretary may decline to accept a submission if the submission, even if substantiated, would not constitute a failure of another party to comply with its obligations under the Agreement. While the submission raises issues relevant to labor law in the territory of Canada, the federal courts rules that the Canada Post Corporation Act does not contradict the Canadian Labor Code or the Canadian Charter of Rights and Freedoms. In this submission, there are no issues concerning the application or enforcement of the law.

“The submitters learned in this letter that the Canada Post Corporation had filed a brief discussing the case in detail, and urging the NAO to decline to accept the submission, essentially for the reason that to do otherwise would be to interfere with the

clear intent of a Party's legislative and judicial branches of government, would violate the principle of National Sovereignty and would extend the mandate of the Public Statement process in a manner not contemplated by the Parties.

The NAO did not inform the submitters of this intervention of the Corporation prior to its decision, and consequently they never had a chance to respond to it, even though it contained misleading statements which warranted some comments.

Unfortunately, the position of the NAO in this case narrows the commitment of the parties to the NAALC to strive to improve labor standards (article 2) to a point where, in fact, no such commitment can be said to exist. When a Party is free to adopt or maintain legislation that contradicts, neglects or fails to promote the objectives of the Agreement and the principles set out in Annex 1 of the NAALC, no other conclusion is possible. It is quite surprising that a question regarding the application or enforcement of labor law must necessarily take the form of an *administrative deficiency*. If the failure to enforce labor law takes the form of a *legislative exclusion*, how can it be said that the situation is not contemplated by the NAALC?

We acknowledge that the NAOs do not have authority over internal law in each country. However, this should not prevent them from engaging in or recommending cooperative activities focused on Article 2 of the NAALC.

The submission in the Rural Route Mail Couriers case raised interesting and important issues, the review of which would certainly have furthered the objectives of the NAALC. Indeed, questions regarding the definition of labor principles set out in Annex 1 and the use of international commitments in order to delineate the scope of these principles would have been addressed through cooperative activities. This would certainly have served as a meaningful follow-up of the Baltimore Conference.

The US NAO chose to restrict its intervention field and close the door to the use of the NAALC submission process as a forum for public debate on broad labor law issues in this case, although it seems to have adopted a more extensive approach in the McDonald's case. The basic difference between the two cases is that the alleged violations of Article 2 were due in part to administrative failures in the McDonald's case, while the Rural Route Mail Couriers case involved a default of a strictly legislative nature.

The scope, the substance and the significance of the Parties' obligation to continue to strive to improve labor standards still need to be clarified. We believe that the labor movement should continue to encourage and promote the use of cooperative activities to give rise to public debates on labor law matters that involve substantive failures in a Party's law in order to expand the utility of Article 2 of the NAALC.

4. LABOUR «PRINCIPLES» VS. LABOUR «RIGHTS»

(STEPHANIE BERNSTEIN)

180

As a labour cooperation agreement which aims to "improve working conditions and living standards" by different cooperative means, the NAALC's implementation should take into account the person of the worker and the need for laws which guarantee "high" labour standards. The term "high labor standards" is however not defined in the Agreement and would seem to be a subjective one, depending on each government's perception. What is the test to determine when a standard is high enough? In the NAALC, the adequacy of standards is not measured against International Labour Organization (ILO) conventions and other human rights instruments (international Covenant on Civil and Political Rights, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, etc.). In fact, no reference whatsoever is made to international labour standards in the Agreement. Seemingly, the term *high* can only then be defined in relation to the existing legislation in the three countries, which does not necessarily guarantee adequate protection of workers' rights on all the issues contemplated in the eleven «labour principles» of the NAALC. The right to strike is a good example, since this right is limited to a greater or lesser degree in all three countries. The use of international standards as points of reference to determine the content of «high» labour standards within the meaning of the NAALC is therefore imperative. If there are no points of reference, the NAALC's «labour principles» have little content.

The state's role in promoting workers' economic and social rights, in particular labour rights which include the right to unionize, collective bargaining, the right to strike, the right to a limitation of working time, minimum wage, employment security, health

and safety, among others, must be the focus of the NAALC. Discussion under the NAALC is inescapably needed on the inherent relationship between work and working conditions, and human rights, in order to recentre the debate and give more content to the NAALC's «labour principles». Instead of talking about labour «principles», the governments have to start talking about labour «rights».

4.1 The question of enforcement

The NAALC creates a minimum obligation on the part of governments to enforce their respective labour laws, and they may be «reprimanded» if they fail to do so. However, nothing in the Agreement prevents states from lowering labour standards, thereby creating a way to avoid reprimand the next time. And so goes the downward spiral. In addition, nothing in the NAALC encourages, let alone obliges, the countries to remedy abuses by changing their laws. On the contrary, the NAALC specifically excludes any interference in the internal affairs of the countries, to the extent that bad labour laws can be deemed to not even be a subject open to discussion. The rejection by the US NAO of the submission concerning the right to organize and to collective bargaining of the Canadian Rural Route Mail Carriers exemplifies the potential limits of the NAALC and the problems related to obliging countries to promote «high» labour standards without defining what «high» means. Indeed, each country is permitted to implement labour legislation according to its perception of the objectives of the NAALC, and even lower existing protection.

While criticism with regard to the enforcement of labour standards is generally levelled at the Mexican Government in discussions surrounding the NAALC, enforcement in the United States and Canada also leaves a lot to be desired. Each country's legislation gives extensive powers to the state to ensure compliance with labour standards, but lack of resources and the use in many cases of «conciliation» mechanisms prior to state inspection of workplaces, especially with regard to minimum employment standards and unorganized workers, has been diminishing the effectiveness of enforcement both North and South of the Mexican border.

Each country must promote compliance and "effectively" enforce its labour law through government action. The means for

meeting this obligation are describes in the NAALC in a non-exhaustive list: appointing and training inspectors; monitoring compliance and investigating suspected violations, including through on-site inspections; seeking assurances of voluntary compliance; requiring record keeping and reporting; encouraging the establishment of worker-management committees to address labor regulation of the workplace; providing or encouraging mediation, conciliation and arbitration services; or initiating, in a timely manner, proceedings to seek appropriate sanctions or remedies for violations of its labor law. Governments are further obliged to give due consideration to requests by workers, employers or other interested persons to investigate alleged violations of labour laws. The umbrella obligation of each Party to apply its own labour legislation is accompanied by other obligations related to access to legal recourses, procedural guarantees, publication of laws and bills, and promotion of public information and awareness of labour laws.

There are however two important limitations in the NAALC to the governments' obligations regarding enforcement. A government will not be considered to have failed to enforce its labour legislation if it has exercised "reasonable" discretionary powers with respect to an investigation, a prosecution, or a regulatory or compliance matter, which resulted in non-enforcement of labour legislation. What constitutes «reasonable» discretion is not defined in the Agreement. Another limitation is the decision on the part of a government to allocate resources to the enforcement of labour matters considered to be of higher priority than the labour laws allegedly violated. The NAALC does not however explicitly establish labour principles according to priorities, therefore this last limitation seems to depend entirely on the discretion of each government.

Obligations under the NAALC are therefore limited to administering and enforcing existing labour laws in a fair and transparent manner. But the way in which this is done is left to each government, within the limits of certain general guidelines describes in the NAALC. An obligation to enforce national labour standards is in itself positive, for both unionized and non-unionized workers, especially considering the indications of lax enforcement of labour standards in Canada, Mexico, and the United States. To date, however, there has been little serious study of the ways in which the

governments enforce their labour laws, especially with regard to the allocation of resources for inspection and complaints procedures. The limitations on this obligation provided for in the NAALC are also cause for concern, since the governments can use them as an excuse to escape scrutiny.

The ability of workers to exercise legally protected rights is therefore affected by the ax enforcement of labour standards in all of the countries, with relatively little emphasis being placed on deterrence and making sure that rights are respected in the workplace. The apparent lack of political will to ensure full compliance with labour standards indicates that the effect of the NAALC will not be to redress the slide toward less state intervention in ensuring the exercise of workers' rights. This is compounded by a (voluntary?) lack of consensus on the part of the governments on what constitute «high» labour standards, leaving the way open for further degradation of existing standards. Unless these questions are addressed by the governments concerned, the NAALC will continue to have little concrete effect on the lives of workers in North America.



THE NORTH AMERICAN AGREEMENT ON LABOR COOPERATION AND INTERNATIONAL LABOR SOLIDARITY

Lance Compa*

The North American Agreement on Labour Cooperation (NAALC) resulted from tensions in the U.S. political arena during the 1992 presidential election. Candidate Bill Clinton was faced with a dilemma. His opponent, President George Bush, had signed the North American Free Trade Agreement (NAFTA) in August 1992 with Prime Minister Brian Mulroney of Canada and President Carlos Salinas of Mexico¹. Bush was touting the NAFTA as a major achievement of his administration that promised expanded trade and job creation throughout the continent.

185

Labor, environmental, and human rights organizations pressured candidate Clinton to renounce NAFTA. They argued that the trade pact was a giveaway to multinational corporations and investors that would destroy jobs, drive down wages, harm the environment, and undermine human rights. However, Clinton was heavily dependent for campaign support on business interests, especially in high-tech industries and among Wall Street investment specialists, who supported NAFTA.

The result was a compromise. Clinton promised to support NAFTA, but only if "side agreements" addressing labour and environmental issues were added to the trade arrangement. After winning the election, the new Clinton administration insisted on side agreement negotiations, to which Canada and Mexico acceded. In August 1993 the three countries signed the North American Agreement on Labour Cooperation (NAALC) and the

* Profesor de Derecho del trabajo en la Universidad Cornell, New York.

1 North American Free Trade Agreement, Dec. 17, 1992, U.S.-Can.-Mex., 32 I.L.M. 605.

North American Agreement on Environmental Cooperation (NAAEC). The NAFTA, the NAALC, and the NAAEC took effect January 1, 1994.

In the five years since then NAFTA's labour side agreement has given rise to a varied, rich experience of international labour rights advocacy. Nearly 20 complaints and cases have arisen under the NAALC. Besides handling cases, the three governments have undertaken a broad program of "cooperative activities" which has done much to educate both labour experts and the general public about labour laws and labour markets in North America. Experience is still limited, though. Most important, due to the complex, even peculiar structure and mechanisms of the NAALC, none of the cases considered thus far has advanced beyond a first "review" and "consultation" stage to higher-level treatment by a committee of experts or an arbitral panel. Thus, this review even of five years' experience is only part of the story. We will probably need another five years for a full evaluation of the NAALC.

Let us begin, then, with a look at the institutional structure and procedures of the NAALC.

NAALC INSTITUTIONS

Commission for Labour Cooperation (Ministerial Council and Secretariat)

The NAALC creates a Commission for Labour Cooperation composed of the labour ministers of the three countries and a Secretariat based in Dallas, Texas. The ministers meet once a year to review the work of the Commission and the implementation of the Agreement. Deputy ministers from the three countries meet 3-4 times a year to guide the work of the Commission and to review the work of the Secretariat. Between meetings, the deputy ministers maintain steady contact with the Executive Director of the Secretariat.

The Secretariat is charged with conducting regular and special research reports on comparative labour law and labour market issues, as well as serving as the administrative arm of the Commission. The 12-person professional staff of the Secretariat

is drawn equally from the three countries, with an executive director from one country (currently Canada) and directors from each of the other two countries, one for research and one for administration. Secretariat employees have the status of international civil servants who cannot take instruction from any government.

National Administrative Offices (NAO's)

The NAALC also creates within each country's department of labour a National Administrative Office (NAO) under the discipline of the department. Besides undertaking cooperative activities under the NAALC, NAOs receive, review, and report on "public communications" under Article 16(3) of the NAALC involving labour law matters that arise in the territory of one of the other countries. "Public communication" is the technical phrase expressed in Article 16(3) for what the NAO's generally refer to as a "submission" and what unions, NGO's and the media usually call a "complaint." An NAO does not review submissions on matters that arise in its own country.

187

Evaluation Committee of Experts (ECE)

Following an NAO review and report (itself followed by a stage of ministerial consultation), the NAALC provides for establishment of an independent, non-governmental 3-person Evaluation Committee of Experts (ECE) under Article 24 of the NAALC. The request of one Party is sufficient to form an ECE. The Committee performs a comparative study "in a non-adversarial manner" of one or more "technical labour standards" (Labour Principles 4-11) subject to prior ministerial consultation. The ECE may issue recommendations with its report. These recommendations are not binding, but their public declaration would likely create pressure for action on a government's part.

Arbitral Panel

For three Labour Principles, those covering minimum wage, child labour, and occupational safety and health, two countries can agree to require the establishment of an Arbitral Panel under Article 29 of the NAALC to consider an alleged "persistent pattern

of failure to effectively enforce" domestic labour law by the third country. The non-governmental 5-person Arbitral Panel (2 from the country that originally moved the case forward, two from the country complained against, and a neutral chair) is empowered to fine an offending government or, upon failure to pay such a fine, to impose trade sanctions on the firm, industry, or sector giving rise to the submission.

NAALC COMPLAINT PROCEDURES

Any "labour law matter" related to one or more of the 11 Labour Principles can be the subject of a NAALC complaint (technically a complaint is called a "public communication" and often is referred to as a "submission"). There is no requirement that the matter be trade-related, and no requirement of a "pattern of practice" on the matter. Any person or organization may file a complaint before any NAO (except the NAO of the country where the matter complained of arose). In practice, a wide range of trade unions, human rights organizations, labour lawyers associations, student groups and other NGO's have presented complaints to all three NAO's. There are no citizenship requirements for filing a submission; any citizen of any country or organization based in any country may submit a complaint to any of the NAO's.

The NAO's of Canada and the United States provide for public hearings on submissions brought before them. Each has held such public hearings, often with dramatic testimony from affected workers and with widespread media coverage. In contrast, the NAO of Mexico provides for "informative sessions" conducted privately and less formally. The first such session in connection with a submission was held December 2, 1998 in Mexico City. A delegation of migrant Mexican workers from the Washington State apple industry presented testimony on workers' rights violations there. Although the session itself was closed to the media, the NAO of Mexico and the workers' delegation both issued press releases and held press conferences describing the event.²

2 See for example, Molly Moore, *Mexican Farmhands Accuse U.S. Firms: Panel Hears Whashington Apple Ptkers*, *Whashington Post*, December 3, 1998, at A36.

NAO reviews may be followed by ministerial consultations, evaluations by a committee of experts, and dispute resolution by an arbitral panel. However, subject matter jurisdiction becomes narrower as submissions move forward through the process.

Ministerial consultations can take place on "any matter within the scope of this Agreement," a formulation probably commensurate with the "labour law matters" scope of NAO review. It is important to note that ministerial consultations can be initiated by any minister without a submission having been filed with an NAO, and that matters so initiated without a complaint may advance to stages of evaluation and dispute resolution if they meet other jurisdictional requirements. To date, however, no consultation has begun through ministerial action. All the cases have been initiated by complaints.

In moving from ministerial consultation to an Evaluation Committee of Experts (ECE), new elements enter the picture. The request of a single minister is required to establish an ECE. Private parties, including the original complaining parties, are not empowered to invoke an ECE. They would have to lobby a government to move the case forward to the ECE stage.

The ECE must analyze "patterns of practice" in labour law enforcement by each of the three countries, not just the one complained against. Such analysis must be conducted "in a non-adversarial manner." An ECE may only treat "technical labour standards" defined as Labour Principles 4-11. The first 3 Labour Principles dealing with freedom of association, collective bargaining, and the right to strike, are not susceptible to moving beyond ministerial consultation to an ECE.

Matters that move to the ECE level must be "trade-related" and "covered by mutually recognized labour laws." The latter means that the country invoking the ECE, and the country whose patterns of practice provoked the formation of an ECE, must both have laws dealing with the matter. The laws do not have to be equivalent, as long as they cover the same subject. Thus, for example, the United States or Canada could likely not move a submission forward on alleged failure of Mexican labour authorities to enforce the FLL provision requiring profit-sharing payments to employees, since neither the United States nor Canada has any such requirement in its labour laws.

Of the 8 Labour Principles subject to ECE treatment, only 3 can advance to dispute resolution by an Arbitral Panel: Principle 5 on child labour, Principle 6 on minimum wage, and Principle 9 on health and safety. Two of the three countries must agree to move toward dispute resolution against the third country. Again, private parties have no power to move a complaint to this level.

The two moving governments must allege a "persistent pattern of failure by the Party complained against to effectively enforce its occupational safety and health, child labour, or minimum wage technical labour standards." As with the ECE, the matter must be trade-related and covered by mutually recognized labour laws.

Sanctions

There are provisions for sanctions in the NAALC. First, a fine of up to .007 percent of the volume of trade between the two disputing countries can be levied against a government if it fails to adopt an "action plan" recommended by an Arbitral Panel upon a finding of persistent pattern of failure to effectively enforce its laws in one of the 3 covered Labour Principles susceptible to dispute resolution. This fine was approximately \$20 million when the NAALC took effect; it has effectively doubled in value since then along with the increase in the volume of trade among the three NAFTA partners.

The fine must be expended at the direction of the NAALC ministerial council to improve enforcement in the subject area of the arbitration. If the country complained against fails to pay the fine, the other countries may suspend NAFTA tariff benefits (i.e. raise tariffs on imports from the offending country) in an amount and for a time necessary to collect the fine. Presumably, although it is not spelled out in the Agreement, such tariffs would apply to the firm, industry, or sector where violations of workers' rights occurred.

NAALC CASES 1994-1998

By the end of 1998 nearly 20 submissions had been filed under the NAALC. The rate of submissions increased each year, suggesting that NAFTA's labour side agreement is getting some traction

dealing with issues of workers' rights in North America and is likely to be a sustained forum for labour rights advocacy.

I. Cases Involving Alleged Workers' Rights Violations in Mexico

Honeywell and General Electric

In February 1994 two U.S. unions, the International Brotherhood of Teamsters and the United Electrical Workers, filed separate complaints with the U.S. NAO alleging discharge of workers for attempting to form unions at Mexican *maquiladora* facilities of two major multinational corporations. Citing violations of Labour Principle 1 and the failure of Mexican labour law authorities to adequately protect the right to organize, the unions charged that several workers at an electronic controls plant of Honeywell Corp. in Chihuahua and at an electric motor plant of the General Electric Co. in Ciudad Juarez, Chihuahua were discharged for union activity.

191

The U.S. NAO accepted the submissions for review in April 1994, and held a public hearing in Washington, D.C. on the matter in September 1994. Workers from the Honeywell and G.E. factories in Mexico testified at the hearing, along with Mexican labour lawyers and U.S. union representatives. Neither of the companies appeared at the hearing. They defended their actions in written statements to the U.S. NAO, which does not have subpoena power to compel appearance at a hearing.

The U.S. NAO's Public Report of Review of October 1994 noted that its review "reveals disagreements about the events at the each of the plants," namely whether workers were fired because of union activity or for lawful reasons unrelated to union activity. The NAO made no finding on the reasons for the workers' discharge, but it noted that "the timing of the dismissals appears to coincide with organizing drives by independent unions at both plants." The U.S. NAO cited "other relevant issues" including "difficulties in establishing unions in Mexico, the hurdles faced by independent unions in attaining legal recognition, company blacklisting of union activists . . . and government preference for and support of official unions".³

3 See U. S. NAO, Public Report of Review, October 12 1994, at 28-30.

Despite this background, the U.S. NAO declared itself "not in a position to make a finding that the Government of Mexico failed to enforce the relevant labour laws." The NAO noted that the dismissed workers' acceptance of severance pay as indemnization for relinquishing their legal claims were in keeping with Mexican labour law.⁴

Significantly, the NAO report did not conclude with a recommendation for Ministerial Consultations. Instead it called for a series of cooperative activities coordinated by the NAOs of the three NAALC parties regarding freedom of association and protection of the right to organize. U.S. unions sharply criticized this failure to advance the case to the consultation stage. The United Electrical Workers angrily withdrew another NAALC complaint it had filed charging General Electric Co. with intimidation of workers in a union organizing election at the same Juarez plant where the first case arose.⁵

Sony

In August 1994 a coalition of four labour support groups in the U.S. and Mexico filed a complaint alleging discharge of workers and discrimination against dissident unionists at a Sony Corp. factory that manufactures video cassette recorder magnetic tapes. The plant is located in a Mexican *maquiladora* industrial park in Nuevo Laredo, Tamaulipas, along the border with Texas. In their complaint the International Labour Rights Fund, the Coalition for Justice in the Maquiladoras, the American Friends Service Committee, and the *Asociación Nacional de Abogados Democráticos* of Mexico cited collusion by management, incumbent union leaders and local political officials to crush an attempt to elect new leadership. Dissident union leaders were fired, and police attacked a peaceful march of independent union members.

The U.S. NAO accepted the submission in October 1994 and held a public hearing in San Antonio, Texas in February 1995

4 *Id.*, at 30-31

5 For a discussion of the G.E. and Honeywell cases, see Lance Compa *The First NAFTA Labor Cases: A New International Labor Rights Regime Takes Shape*, 3 U.S.-Mexico Law Journal 159 (1995).

addressed by Mexican workers, their attorneys, and U.S. supporters. Sony management refused to appear at the hearing. Much of the testimony dealt with Mexico's Conciliation and Arbitration Boards (CABS), tripartite agencies with government, labour and management representatives that adjudicate all labour disputes.

Citing "serious questions" on union registration issues, the U.S. NAO recommended Ministerial Consultations in a Public Report of Review dated April 11, 1995. Ensuing consultations resulted in a program of activities including trinational workshops and public conferences in Mexico and in the U.S. on union registration and certification, a special study by independent Mexican experts on labour law dealing with union registration and its implementation, and a series of meetings by officials of the Mexican Department of Labour and Social Welfare with Sony workers, local labour authorities, and company representatives.

In December 1996 the U.S. NAO delivered a follow-up report on the Sony case. The report discussed the current status of Sony workers, initiatives in Mexico to change the labour law, and decisions of the Mexican Supreme Court that appeared to provide greater rights for independent union organizers. It concluded that "potentially significant developments" continue to take place in Mexico in a wide range of labour matters, including labour legislation, labour-management relations, labour-government relations, and within labour organizations themselves. Though the situation on the ground did not change, independent union advocates in Mexico maintain that the international attention sustained the independent Sony workers' movement, which is still active.⁶

Pesca Union

In June 1996 the International Labor Rights Fund, Human Rights Watch/Americas, and the *Asociación Nacional de Abogados Democráticos* filed a complaint with the U.S. NAO on behalf of the *Sindicato Unico de Trabajadores de la Secretaría de Pesca*

6 See U. S. NAO, Submission No. 940003 *Follow-Up Report*, December 4, 1996, at 10.

(SUTSP or Pesca [fisheries] union), which had long represented employees of the Mexican fisheries ministry. The union lost its representation rights when the fisheries ministry merged with a larger ministry of environment and natural resources.

The submission alleged that the new ministry and the labour authorities improperly revoked the Pesca union's registration and granted recognition and favorable treatment to the larger, pro-government union at the environment and natural resources ministry. The submission raised issues concerning a federal labour law requirement prohibiting more than one union in a governmental entity. This was cited by complainants as a violation of ILO Convention 87, which under the Mexican Constitution is part of the country's domestic law, as well as a violation of Mexico's own constitutional guarantee of freedom of association. Complainants also charged that the participation in the tripartite *Junta de Conciliación y Arbitraje* of union representatives who might have a conflict of interest in ruling on disputes with another union violated the NAALC's requirement for impartial labour tribunals.

The U.S. NAO accepted the petition for review in August 1996. It held a public hearing in Washington, D.C. in December 1996 with testimony from representatives of the submitting U.S. and Mexican organizations, union representatives and counsel from the contending unions, interested public citizens, and from a representative of the Mexican labour department. As part of its review, the U.S. NAO also commissioned special studies on labour law enforcement in the federal sector.

In January 1997 the U.S. NAO issued a Public Report of Review that recommended Ministerial Consultations on relevant legal doctrines in Mexico, including the effects on Mexican labour law of constitutional provisions assuring freedom of association, "for the purpose of examining the relationship between and the effect of international treaties, such as ILO Convention 87, and constitutional provisions on freedom of association on the national labour laws of Mexico." Mexico agreed to engage in consultations in March 1997. No specific follow up program was devised, but behind the scenes progress was made. In the end, registration was restored to the Pesca union. It has continued to try to organize the merged ministry in competition with the bigger union, so far without success.

Maxi-Switch

The Communications Workers of America (CWA) filed a complaint with the U.S. NAO in October 1996 on behalf of the Mexican telephone workers' union, the STRM. The submission alleged that workers' attempt to organize a union affiliated with the STRM at the Maxi-Switch facility in Cananea, Sonora was thwarted by a collusive "protection contract" between the company and another union affiliated with the dominant union federation. The submission argued that the contract was made without employees' knowledge or consent, and that the local *Junta de Conciliación y Arbitraje* improperly denied registration to the STRM group.

In December 1996 the U.S. NAO scheduled a public hearing in the matter in Tucson, Arizona on April 18, 1997. Testimony was to be received from Maxi-Switch workers and from representatives of the CWA and the STRM. However, on April 15, 1997 the CWA withdrew the submission at the request of the STRM because the labour authorities in Mexico took steps to resolve the matter to the satisfaction of the STRM. The public hearing was canceled.

Pregnancy Testing in the Maquiladora

Two U.S.-based human rights groups, Human Rights Watch and the International Labor Rights Fund, along with an association of Mexican labour attorneys, filed a complaint with the NAO of the United States in May 1997 alleging "a pattern of widespread, state-tolerated sex discrimination against prospective and actual female workers in the maquiladora sector along the Mexico-U.S. border."⁷ The submission alleged a common practice of requiring pregnancy testing of all female job applicants and denying employment to those whose test results are positive. The submission also said that employers pressure employees who become pregnant to leave their jobs. Companies do this, the

7 See U.S. NAO Case No. 9701, "Submission Concerning Pregnancy-Based Sex Discrimination in Mexico's Maquila Sector," filed by Human Rights Watch/Americas, International Labour Rights Fund, and Asociación Nacional de Abogados Democráticos, at 4.

submission argued, to avoid the legal requirement of three months' fully-paid maternity leave for workers who give birth.

The submitters argued that the practice by employers and the failure of the labour authorities to combat it—sometimes by omission, sometimes by overt support for the employers' discriminatory policy—violates Mexico's obligations under the NAALC. The complaint sought a U.S. NAO review, public hearings in cities along the Mexico-U.S. border, and the formation of an Evaluation Committee of Experts to report on employment practices related to pregnancy in Canada, Mexico, and the United States.⁸

In January 1998 the U.S. NAO issued a report confirming widespread pregnancy testing that discriminates against women workers. Concluding ministerial consultations in October 1998, the labour secretaries of Canada, Mexico, and the United States approved a program of workshops for government enforcement officials, outreach to women workers, and an international conference on gender discrimination issues. In the meantime, some U.S. companies in the maquiladora zones announced they would halt pregnancy testing. Whether an end to the practice will halt entirely is still unresolved, however. The pregnancy testing case may still give rise to the first ECE under the NAALC.

Han Young

In October 1997 a coalition of Mexican and U.S. unions and NGO's filed a NAALC complaint about events at a Tijuana, Baja California factory named Han Young, a supplier to Hyundai Motors Corp. Workers at the plant thought they had no union and moved to register a new one, but management produced a union contract with a local, pro-government union federation that blocked any new organizing effort. Han Young workers had never heard of the union or seen the contract.

A cross-border solidarity movement including informational picketing at Hyundai dealerships in the United States resulted in an unprecedented reversal on the part of Mexican authorities. The independent union got its registration. However, management still resisted bargaining.

8 *Id.*, at 37-39.

After a series of serious health and safety incidents in the plant, an expanded coalition now joined by Canadian unionists filed an amended submission in February 1998. They added health and safety issues under labour principle 9 of the NAALC, arguing that Mexican enforcement authorities did nothing to apply federal health and safety laws at Han Young. This became the first NAALC case susceptible to arbitration and possible fines against the government or trade sanctions against the company, since health and safety is one of three matters, along with minimum wage and child labour violations, that can reach this stage of NAALC treatment.

One day after a public hearing in San Diego on Han Young's health and safety hazards, the Mexican government fined the company \$9,000. It was the largest fine against an employer for safety violations in Mexican history. Later in 1998, the company moved to a new factory with improved safety conditions.

The U.S. NAO's report in August 1998 recommended ministerial consultations which were still taking shape at year's end. Throughout 1998, Han Young workers kept up their organizing and now bargaining effort, with occasional strikes to back up their demands. The company and state government authorities, meanwhile, promoted the formerly "ghost" union as their preferred bargaining agent. The situation remained unresolved at year's end.

Echlin/ITAPSA

A broad coalition of U.S., Canadian and Mexican unions and human rights groups filed two separate NAALC complaints, one with the U.S. NAO in late 1997 and one with the Canadian NAO (the first case filed in Canada) in mid-1998. The submission involves efforts by an independent FAT-affiliated union in Mexico to supplant a pro-government CTM union at a Mexico City auto parts factory called ITAPSA owned by U.S.-based Echlin corporation.

When a majority of workers sought to enlist the independent union STIMAHCS to represent them, the CTM launched a campaign of threats and violence against STIMAHCS supporters. Company management sided with the incumbent union, firing several independent unionists and hiring new employees sent by the CTM to break up the independent organizing drive. Events

culminated on the day of an election between the two unions, which was held not by secret ballot but by an open declaration in front of company and CTM officials. On the day of the election dozens of men armed with sticks, chains, bars and metal rods from the CTM were given free run of plant premises, where they threatened to kill any workers who voted for STIMAHCS.

The election, like reinstatement appeals from fired workers, were all conducted by a tripartite Conciliation and Arbitration Board (CAB) made up of government, employer, and labour representatives. The labour officials on the CAB handling the Echlin case were all from the CTM, creating an inherent conflict of interest.

Both the U.S. and Canadian NAO's held public hearings in the two Echlin cases where workers recounted these events and supporters voiced outrage. U.S. unionists organized protests at Echlin stockholders' meetings. Unions were also instrumental in convincing the state legislature of Connecticut, Echlin's corporate home, not to pass legislation sought by Echlin management protecting Echlin against a hostile takeover. Such a takeover was accomplished by Dana corp. the largest U.S. auto parts manufacturer, and the union coalition has entered negotiations with Dana to resolve the Echlin dispute. In the meantime, the U.S. and Canadian NAO's issued hard-hitting reports on the apparent violations of workers' rights, and urged ministerial consultations in the matter.

Aerovias de Mexico Flight Attendants

In August 1998 the Association of Flight Attendants (AFA), the principal U.S. union of flight attendants, filed a complaint with the U.S. NAO on behalf of its Mexican union counterpart, the Flight Attendants Association (ASSA). The submission was filed in response to President Ernesto Zedillo's back-to-work order to end a strike that began June 1, 1998 by attendants at *Aerovias de Mexico*, a recently privatized airline company. Zedillo used executive authority under laws permitting a *requisa*, a government takeover of an enterprise where national security, defined as military or economic, is at stake. The complaint argued that government intervention in the strike violated Mexico's constitutional protection of the right to strike.

Soon after the submission was filed, the Mexican flight attendants union reached a contract agreement with the airline on terms that the union declared victorious.⁹ In October 1998 the U.S. NAO declined to accept the submission for review. The NAO stated that the issue was "better left to appropriate domestic fora." Although it declined to accept the case for review, the U.S. NAO added that it would engage an outside consultant for further research on how the three countries reconcile the principle of the right to strike with national interests of safety, security, and the general welfare.¹⁰

II. Cases Involving Alleged Workers' Rights Violations in the United States

199

Sprint

The *Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana* (STRM) filed a complaint with the NAO of Mexico in February 1995 on the sudden closing of a Spanish-language telemarketing facility of the Sprint Corp. in San Francisco, California. The complaint alleged that the shutdown was motivated by anti-union bias. The STRM collaborated with its U.S. counterpart, the Communications Workers of America (CWA), which was the union seeking to organize the Sprint facility.

The NAO of Mexico accepted the submission for review and issued a Report on May 31 1995 concluding that it was "concerned about the effectiveness of certain measures intended to guarantee [freedom of association and the right of workers to organize]" and "possible problems in the effective application of U.S. law," and recommended ministerial consultations in the matter. Ensuing consultations resulted in an agreement among the labour secretaries of Mexico and the United States and the labour minister of Canada in February 1996 calling for a three part program:

9 See Sam Dillon, *Aeromexico Strike Marks Transition*, New York Times, June 8, 1998, at A6.

10 According to the U.S. NAO, Harvard Law School professor Paul A. Weiler, former chair of the British Columbia Labour Relations Board, has been engaged for this purpose.

- 1) a public forum to be held in San Francisco, California,
- 2) a special report by the Secretariat on the effects of sudden plant closings on the principle of freedom of association and protection of the right to organize in Canada, Mexico, and the United States, and
- 3) updating by the Secretary of Labor of the United States to the Secretary of Labour of Mexico on developments in proceedings under U.S. domestic labour law of the case that prompted the submission and the ministerial consultations.

In February 1996 the public forum called for by the ministers was held in San Francisco with presentations by workers affected by the plant closing, by union representatives from the STRM, the CWA and unionists from Germany and Great Britain. Testimony was also offered by a law professor speaking on behalf of Sprint, and by academic analysts.

In December 1996 the U.S. National Labor Relations Board (NLRB) ruled that the plant closing by Sprint was motivated by anti-union animus, and ordered the employer to rehire affected workers into openings in other divisions of the company and to provide back pay for lost wages. Sprint appealed the NLRB decision to a U.S. federal court of appeals.

In April 1997 the Secretariat issued a 140-page special report titled *Plant Closings and Labor Rights*. The report explained legal frameworks and union organizing systems in the U.S., Canada and Mexico, and reviewed administrative tribunal and court decisions in each of the three countries dealing with plant closings and threats of plant closing to resist union organizing efforts by workers. The Secretariat found that such anti-union tactics are widespread in the United States but less prevalent in the other countries. In Canada, this is due to stronger enforcement. In Mexico, it is due to differences in the union organizing system, which rarely involves an election "campaign" where threats of closing or decisions to close are made.¹¹

11 It should be noted that the Secretariat's study focused on plant closings and threats in the context of efforts to unionize a non unionworkplace. The terms of reference under which the Secretariat carried out its study did not contain the broader issue of plant closings and threats in the collective bargaining context, where closings or threats mixtract concessions from workwers who are already represent by a trade union. Terms

In November 1997 the court of appeals reversed the NLRB's decision that had found Sprint liable for an unlawful plant closing motivated by anti-union bias. The court of appeals ruled in favor of the company, finding that the closing was motivated by legitimate business considerations, not by anti-unionism.¹²

Solec, Inc.

In April 1998 the U.S.-based Oil, Chemical, and Atomic Workers (OCAW) Local Union I-675 was joined by a San Diego, California-based NGO and two independent Mexican local unions in the Tijuana region in a complaint filed with the NAO of Mexico. The submission cited anti-union activities at the Solec, Inc. company in Carson, California, and the alleged failure of U.S. labour law authorities to effectively enforce domestic labour law in union organizing and in health and safety matters.

The case involved a union organizing attempt by the OCAW at this manufacturer of solar panels sold mainly to Sanyo Corp. of Japan. According to submitters, the organizing effort was prompted by severe health and safety problems at the plant. The union won the NLRB election, but certification and bargaining have been delayed by legal maneuvering on the part of the employer, advised by a professional anti-union consultant. The NAO of Mexico accepted the case for review, and a report is expected early in 1999.

Washington State Apple Industry

A coalition of Mexican trade unions and farmworker organizations filed a wide-ranging NAALC complaint in May 1998 alleging failure of U.S. labour law to protect workers' rights in the Washington State apple industry. The submission cited the lack of legal protection for farmworker union organizing, widespread health and safety violations, discrimination against migrant workers, and employers' use of threats and intimidation in recent union representation elections in apple packing and shipping facilities.

of reference can be found in Secretariat of the Commission for Labour Cooperation, *Plant Closings and Labor Rights* (1997), at 15.

12 See *Sprint Corporation v. NLRB*, 129 F. 3d 1276 (1997).

The *Union Nacional de Trabajadores* (UNT), a new independent labour federation, the *Frente Auténtico del Trabajo* (FAT), another independent labour group, and the *Frente Democrático Campesino* (FDC) of Mexico filed the complaint with the Mexican NAO. In preparing the submission, they collaborated with the U.S. Teamsters union and the United Farm Workers union, which are conducting organizing campaigns in the apple sector. The complaint called on the Mexican government to pursue multiple stages of review, consultation, evaluation, and arbitration under the NAALC.

The NAALC apple workers submission is the broadest case yet filed under the NAALC, citing labour law violations and inadequate enforcement in areas encompassed in 7 of the NAALC's 11 labour principles. Most earlier cases addressed union organizing issues. The Washington State apple industry complaint covers the right to organize, collective bargaining, minimum labour standards, non-discrimination in employment, job safety and health, workers' compensation, and migrant worker protection.

The NAO of Mexico accepted the Washington State apple case for review in August 1998. In December 1998 the NAO of Mexico held its first-ever hearing on a NAALC complaint. It was not a public hearing in the quasi-legal style of the U.S. and Canadian NAO's, but rather an "informative session" under the Mexican NAO procedural guidelines conducted in private in a roundtable setting. A delegation of workers from packing sheds and orchards in Washington State attended the hearing and presented direct testimony about pesticide poisoning, discharge for union activity, minimum wage violations, discrimination in the workers' compensation system, discrimination against migrant workers, and other violations of workers' rights.

The hearing garnered widespread publicity in the news media of both the United States and Mexico.¹³ The NAO of Mexico was to issue its report in February 1999. If it recommends

¹³ See, for example, Elizabeth Velasco, *Trabajadores Agrícolas denuncia explotación en EU*. La Jornada, December 3, 1998, at 41; Arturo Gomez Salgado, *Denuncian migrantes violaciones laborales*. El Financiero, December 3, 1998, at 19; Molly Moore, *Mexican Farmhands Accuse U.S. Firms*, Whashington Post, December 3, 1998, at A36.

ministerial consultations, such consultations would presumably take place early in 1999.

DeCoster Egg Farm

In August 1998 the CTM labour federation filed a NAALC complaint with the NAO of Mexico on abusive treatment of migrant Mexican workers at the DeCoster Egg Farm. This was the first engagement of the official pro-government labour body in a NAALC case. The egg processing facility is located in the state of Maine, in the extreme Northeast of the United States. The submission alleged violations and failure to effectively enforce laws regarding minimum wages, health and safety, housing conditions, workers' compensation for work-related injuries and illnesses, and other minimum conditions of work. The NAALC complaint followed action by the Mexican government filing a class-action lawsuit on behalf of 1,500 current and former DeCoster employees in U.S. federal court over the same allegations.¹⁴

The NAO of Mexico accepted the DeCoster case for review and a report is expected early in 1999.

Labor Department-INS Memorandum of Understanding

In September 1998 a workers' rights project of students at Yale Law School, joined by 20 local and national immigrants' rights organizations, filed complaints with both the NAO of Mexico and the NAO of Canada challenging a policy laid out in a Memorandum of Understanding (MOU) between the U.S. Department of Labor and the Immigration and Naturalization Service (INS). Under the MOU, Labor Department inspectors who receive complaints alleging violations of minimum wage and overtime requirements of the Fair Labor Standards Act (FLSA) must determine the immigration status of workers who filed complaints. If any worker cannot produce authentic documentation, the Labor Department will inform the INS, and the worker faces deportation.

¹⁴ Victoria Griffith, *Mexican Legal case shows cross-border labour strains*, Financial Times, August 6, 1998, at 4.

The effects of the MOU on effective enforcement of U.S. labour law are obvious. Workers whose immigration status is questionable are loath to complain when their rights are violated, for fear that the Labor Department will report them to the INS. This sets a vicious cycle in motion. Employers hire immigrant workers with a glance at their documentation, then cheat workers on minimum wage and overtime pay in full confidence that they will never complain to the Department of Labor. Even workers with proper documentation do not complain, because an investigation might reach their coworkers, often relatives or friends from the same country, whose documents are questionable. The students who brought the NAALC complaint hope that international scrutiny will end the policy that makes the Labor Department an informant for the INS.

In December 1998 the NAO of Mexico announced that it accepted the MOU case for review. The NAO of Canada announced that it would await more information from the submitters on the effects of the revised MOU before deciding whether to accept the case for review.

III. Cases Involving Alleged Workers' Rights Violations in Canada

McDonald's

Joined by the Quebec Federation of Labour and the International Labor Rights Fund, the Teamsters union and its Quebec affiliates filed a NAALC complaint in October 1998 on the closure of a McDonald's restaurant in St-Hubert, Quebec shortly before the union was certified to bargain for workers there. This was the first NAALC case implicating labour law in a Canadian jurisdiction.

Submitters argued that McDonald's used loopholes and delaying tactics to string out union representation proceedings before the Quebec labour board for one year. The company prolonged proceedings by arguing falsely that the restaurant was part of a larger chain where workers transferred among different facilities. McDonald's routinely appealed decisions in the union's favor. Finally it shut the restaurant when the union certification was about to be issued.

Although Quebec labour law is generally favorable to workers and unions, it is impotent dealing with anti-union workplace closures. The Quebec courts evolved a doctrine allowing employers to close facilities to avoid unionization with impunity – the only jurisdiction in North America that does so.¹⁵

In December 1998 the U.S. NAO announced that it accepted the McDonald's case for review.

Canadian Rural Letter Carriers

A coalition of postal unions and other labour organizations, along with several NGOs, filed a complaint in December 1988 with the NAOs of both the United States and Mexico on new legislation in Canada defining rural letter carriers as independent contractors rather than employees of the postal service. The result has been to strip rural letter carriers of protection of the right to organize and the right to collective bargaining.

In December 1998 the U.S. NAO announced that it accepted the letter carriers' case for review.

Evaluation

Some trade union and NGO critics have called the NAALC weak and toothless, and have disparaged the results. They argue that there has not been discernible progress in domestic labour law enforcement to protect workers' rights. They point to the absence of common minimum standards and specific remedies for workers whose rights are violated, such as reinstatement of workers dismissed for union activity or recognition of independent unions.¹⁶ At the other extreme, some employer critics see the NAALC providing a powerful new weapon for trade unionists and anti-corporate campaigners, citing the submission procedure and the attendant publicity and public scrutiny of employer conduct.¹⁷

15 See discussion of Quebec law and jurisprudence in Commission For Labor Cooperation, *Plant Closings and Labor Rights* (1997), at 34.

16 For a typical example, see Jerome I. Levinson, *NAFTA's Labor Agreement: Lessons from the first Three Years*, Institute for Policy Studies and International Labor Rights Fund, November 12, 1996 (calling the NAALC "fatally flawed").

17 See letters from employer in NAALC cases on file with the U.S. NAO, Whashington, D.C.

The NAALC has many positive features for labour rights advocates. First, it establishes for the first time in any international trade agreement the principle of a labor rights-trade linkage, backed up by potential economic sanctions even if under limited circumstances. This fundamental step should not be deprecated, especially in light of scant progress on a "social clause" in other trade and investment regimes.¹⁸

The NAALC's Labor Principles set forth a broad range of labour rights and labour standards that fall under the Agreement's obligations. It does not limit consideration to "core" labour standards such as those adopted by the ILO in its June 1998 Declaration (freedom of association, forced labour, child labour, and non-discrimination), but goes farther to take up such matters as occupational safety and health, minimum wages, and conditions for migrant workers.

There are no "standing" requirements for filing NAALC claims. Trade unions or employer can raise complaints, obviously, but so can human rights organizations, community coalitions, student groups, and even private individuals with no "interest" other than concern for workers' rights. There are no citizenship requirements, either. Any person from any country can file a NAALC complaint with the NAO of any country. This makes for a flexible, accessible instrument that labour rights advocates can creatively exploit as they build a movement to support workers in the three NAFTA countries.

Many analysts already see substantive results in the NAALC's addressing of workers' rights in the region. There has indeed been a substantial growth in knowledge of each others' labour markets and labour law systems. The Dallas-based Secretariat has published several valuable comparative studies. Useful information has been amassed in the two dozen seminars, workshops and conferences of the NAALC's cooperative activities program. Universities and labour education institutions have introduced new comparative labour courses into their curricula based on the NAALC. Academic institutions, trade unions and NGOs have

18 See, for example, the decision of the World Trade Organization (WTO) at its December 1996 Minisinkage between labour rights and wro trade disciplines, sending all labour matters tl the International Labour Organization (ILO).

multiplied their own programs of conferences and other events on NAALC-related topics.

Sometimes the mere threat of a NAALC complaint gets action. In 1996, for example, the conservative provincial government in Alberta announced plans to privatize health and safety standards enforcement. Public employee unions and their allies responded with a promise to file a submission under the NAALC. The government then dropped its proposal.¹⁹

In other cases the pressure of international scrutiny got results on the ground — recognition of the independent union in the Maxi-Switch and Han Young cases, the recognition and survival of the independent union in the *Pesca* case, the halting in some maquiladora factories of pregnancy testing of female employees, and others.

Even where no immediate concrete results are apparent, the claims procedure and its public hearings, public reports and attendant publicity have dramatically increased public awareness and concern over labour standards in North America. The Secretariat's 1997 special report *Plant Closings and Labor Rights*, a product of ministerial consultations in the *Sprint* case, is a valuable analysis comparing labour law in the three countries on an issue critical for trade relations. On the political front, the activity connected to the NAALC claims procedure created a powerful record that helped persuade Congress to refuse new fast track negotiating authority for President Clinton on the grounds that the fast track legislation proposed by the Republican leadership failed to address issues of workers' rights and labour standards.

THE NAALC AND INTERNATIONAL LABOUR SOLIDARITY

Another key outgrowth of the NAFTA labour side accord and its complaint mechanism is an unprecedented increase in exchange, communication and collaboration among labour rights advocates and labour researchers at the trinational level. Since a submission about workers' rights violations and failure of gov-

19 See Allan Chambers, *Privatization of labour rules raises Fears: Law may Face NAFTA challenge*, Edmonton Journal, September 6, 1996, at 1; *Province's Halt of Privatization Plan Ends Looming NAFTA Complaint*, Inside NAFTA, December 25, 1996, at 14.

ernment authorities to effectively enforce domestic law in one country must be submitted with the NAO of another country, submitters are encouraged to seek partners in the other country to assist in pursuing the case in the other country's NAO review process. Nearly every submission has been signed by a coalition of organizations based in at least two countries, and sometimes all three.

Even before NAFTA, the United Electrical Workers union (UE) and the Mexican *Frente Autentico de Trabajo* (FAT) fashioned a 1992 strategic organizing alliance. Much like the FAT, the UE is a small, independent union outside the main national labour federation but with strong local unions in workplaces around the country and a national contract with General Electric. The UE is respected among American trade unionists for sticking to its founding principles. Top union officers' salaries match those of working members. Officers are elected for one-year terms in an annual convention. Rank and file democracy and mobilization are the UE's main strategies for organizing, bargaining, and political action, rather than reliance on professional organizers, lawyers and lobbyists.

The Teamsters union—historically distinct from the UE's traditions but brought closer by the reform leadership of then-president Ron Carey—also worked with the FAT without the formality of a written agreement. The two U.S. unions helped FAT organizing attempts in maquiladora factories of General Electric and Honeywell. The assistance flows both ways, though. In 1995 FAT organizers helped the UE win an organizing victory at a large manufacturing plant in Milwaukee, Wisconsin with a high complement of immigrant Mexican workers.

The Communications Workers of America (CWA) has developed close ties with the *Sindicato de Telefonistas de la Republica Mexicana* (STRM), the national telephone workers union of Mexico. The two unions have held a series of joint educational seminars and coordinated strategy in dealing with moves by AT&T, Sprint and other U.S. telecommunications companies into the Mexican market.

The U.S. ladies' garment and men's clothing workers' unions, now joined in the new union UNITE, have carried out joint programs with unions in Mexico and Canada. In one "twin plant" setting with unionized shops in Eagle Pass, Texas and Pie-

dras Negras, Coahuila, for example, the UNITE local collaborated with its Mexican counterpart to achieve key contract gains in both factories. On a broader scale, the Texas state AFL-CIO has formed a Border Solidarity Committee to work with Mexican unions in the border region.

Mexican unionists who filed the Washington State apple workers complaint in Mexico came to Washington's apple valleys to help the Teamsters union in NLRB election campaigns in January 1998. In December 1998, the Mexican supporters hosted a delegation of Washington State apple workers who presented their case in the first "informative session" held by the NAO of Mexico. While in Mexico, the U.S. workers met with many trade union, farmworker, and human rights organizations, with widespread press coverage.

209

The coalition of unions in the Echlin case before both the U.S. and Canadian NAOs has created a lasting forum for labour rights advocacy as the case continues to advance. Autoworkers, Steelworkers, Machinists, and Electrical workers from the three countries are all involved in the case and pressing the NAOs for what may be the first case susceptible to arbitration, on the basis of a health and safety claim.

Mexican workers, union organizers and labour lawyers testified in all the public hearings held by the U.S. and Canadian NAOs. Migrant Mexican workers joined Mexican-American and Anglo-American workers and union organizers in the first hearing of the Mexican NAO. Labour rights advocates from Canada, Mexico, and the United States spoke out at public forums held by the three governments as part of their ministerial consultations.

All these steps have required careful coordination to shape common positions. As those involved get to know each other better, contacts proliferate. Trade unionists and union economists, lawyers and other staffers from the three NAALC countries now regularly send delegates to each others' conventions, conferences and other activities. They are trading bargaining information, translating papers and studies and finding new ways to link their movements. While it is not only the labour side agreement driving these actions, the NAALC creates a framework for concrete work — developing strategies, drafting submissions, planning testimony, writing press releases, setting up demon-

strations, meeting with government officials, participating in the Agreement's cooperative activities program and events that flow from Ministerial Consultations. All the time, social actors are learning about each other's countries and labour movements.

What we are witnessing is a deepening of labour rights advocacy in North America. Before NAFTA and the NAALC, cross-border solidarity took place at a thin, high level of bureaucratic meetings among top union officials and occasional letters of support to workers in struggle. Now trade union leaders and activists up and down the line are working together in concrete projects dealing with the effects of economic integration in their continent.

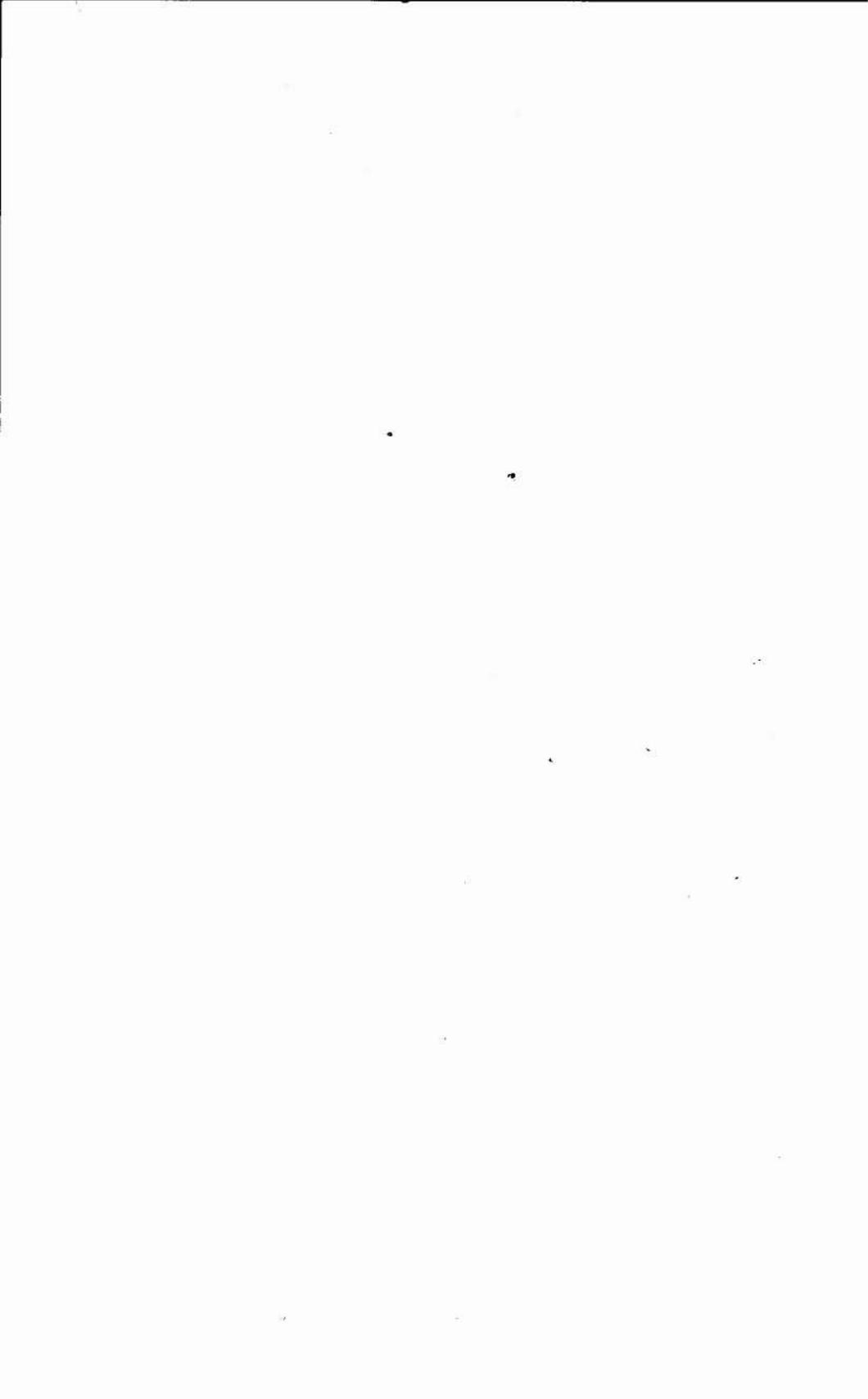
In an extraordinary meeting in Mexico in early December 1998, labour lawyers from Canada, Mexico, and the United States who have been involved in NAALC cases formulated a common strategy for working together in new NAALC cases challenging the three governments to live up to the 11 labour principles they adopted. Elements of their strategy include:

- ▶ case selection that targets systematic problems, not just single-workplace incidents;
- ▶ more use of simultaneous complaint filings with 2 or 3 NAO's on the same topic;
- ▶ more consultation among advocates from all three countries prior to filing a complaint;
- ▶ demands on their governments to strengthen the NAALC through reforms that include:
 - eliminating the 3-tier division of the 11 labor principles for purposes of ECE and arbitral panel treatment;
 - more budget and staffing for the Secretariat and the NAO's;
 - creation of a code of conduct that will obligate corporations, not just governments, under NAALC disciplines and with NAALC sanctions;
 - the creation of a "Labor Registry" requiring all corporations active in NAFTA commerce to file labor relations information with the Secretariat (location, number of workers, union status, copies of contracts, wages and benefits,

name and address of unions and union representatives etc.) which shall make such information publicly available on the internet.

A five-year review of experience under the NAALC is just a first chapter in what will surely be a lengthy saga recounting the promotion of workers' rights in connection with expanded trade. The story will not be one of straight-line advances, either. The forces arrayed against workers' interests are powerful and do not easily yield to trade union demands for greater voice in trade and investment matters.

Looming negotiations on a Free Trade Agreement of the Americas (FTAA) raise the stakes for a labor rights-trade linkage. In the FTAA context, the experience and the views of labor movements in Mercosur countries (Brazil, most significantly) and other hemispheric bodies will be important. The NAALC by itself will not be the only example of workers and their allies grappling with the effects of global trade and investment on their unions and their wages and working conditions. But it is an example that provides valuable experience and insights into fashioning a strong social charter to advance workers' rights in the 21st century.



THE POLITICAL CONTEXT FOR THE NAALC - THE VIEWPOINT OF THE AFL-CIO AND THE U.S. LABOR MOVEMENT

Stanley Gacek*

Please receive the warm trade union greetings of the over 13 million working men and women of the US labor central, the AFL-CIO, and its President, John Sweeney. I wish to congratulate all of the sponsors and organizers who made this event possible. We are most pleased to see the extensive participation of laboralistas from all three countries. This is an event which those of us in the International Affairs Department of the AFL-CIO have wanted to see for some time.

213

Although many individual unions in the United States have expressed their own opinions concerning NAFTA and its effects, I believe that the AFL-CIO's positions on trade and NAFTA reflect a definitive consensus among the US labor movement. This consensus position is best articulated in the AFL-CIO's Resolution 6 on Globalization and Trade, adopted at the AFL-CIO's last convention in Pittsburgh in September of 1997.

Resolution 6 states unequivocally that the AFL-CIO is not against the expansion of trade, provided that it is balanced, democratic and that all workers throughout the world can benefit from it. However, the following conditions to trade expansion must exist to insure that it is truly balanced, equitable and democratic: First, there must be a system of enforceable labor and environmental rights within the core of any trade agreement. Second, the expanded system of trade must be linked to a model of sustainable development, guaranteeing employment and an adequate social

* Responsable para la política de la AFL-CIO en las Américas. Director Asistente de Asuntos Internacionales, AFL-CIO.

infrastructure. Third, there must be a reasonable system of controlling capital flows and a humane policy of debt relief to insure the implementation of the sustainable development model.

Neither NAFTA nor the proposed FTAA satisfy the conditions which have just been mentioned. Consequently, the AFL-CIO has expressed and mobilized its opposition to the expansion of the NAFTA model as is, resulting in the successful defeat of all of the fast track initiatives presented before the U.S. Congress. But to say that the AFL-CIO and the U.S. labor movement have assumed an absolutely protectionist position is altogether misleading. The conditions which the AFL-CIO argues are necessary to trade expansion will insure that the benefits of trade accrue to the benefit of all, and not to just a few. Accordingly, the AFL-CIO position is really pro-trade rather than anti-trade.

It is truly ironic that the contemporary proponents of neo-liberalism have really distorted the theories of classical economists David Ricardo and Adam Smith to justify the dominance of corporate power in the world. The contemporary neo-liberal proponents of free trade effectively argue that Ricardo's theory of comparative advantage mandates a totally unregulated system of trade and investment with unlimited capital inflows and outflows. However, they also argue that a regime of enforceable capital and property rights must exist within the core of trade agreements. Labor and environmental rights are to be relegated to unenforceable side agreements (if recognized at all), and there is no recognition of the need for macro-economic policies guaranteeing full employment.

When David Ricardo published his famous work on comparative advantage in 1817, he predicated his theory on the following premises, which have been totally discarded by the neo-liberal pundits: 1- capital should remain within national frontiers, and should not be allowed to escape countries with high wages to exploit the labor of low-wage countries; 2- there should not be great trade imbalances between countries, and all should have a reasonable capacity to compete based on the relative strengths of their natural resources and productivity; 3- there should be full employment in all countries. Ricardo never contemplated nor would he have tolerated a trade system in which a country achieves its comparative advantage by means of depressed wages due to repression of labor.

In sum, the trade and investment model proposed by the neo-liberals is a total distortion of classical economic theory.

We in the AFL-CIO have been in extensive discussions with our sister labor organizations, including those affiliated with ORIT, concerning what the model of trade with balanced, democratic and sustainable development might look like. The Brazilian CUT has raised the question of the legitimacy of the entire FTAA enterprise, since US companies and interests allegedly dominate about 70 percent of the current hemispheric trade and investment system. We look forward to a serious discussion with the CUT in the near future to develop our debate and consensus on trade and investment matters.

It is also important to note that those of us in the hemispheric trade union movement, both North and South, in the community of ORIT, are in total unanimity on the following pre-conditions to the FTAA: 1- an enforceable social clause; 2- a recognized trade union forum with the same rights as the business forum; and 3- a working group of trade ministers on labor rights issues. All of the conditions, including 2 and 3, which relate to minimal due process in trade negotiation, still fail to be recognized by the governments of this hemisphere and their trade ministers.

There has been a considerable amount of debate around the necessity of actually incorporating labor rights into the core of any trade agreement. But the argument in favor of the proposition is quite simple. If labor rights are not actionable with respect to the trade agreement itself, then one is saying that trade can and should expand at the expense of labor rights, notwithstanding a side agreement which purports to deal with the labor question. Since capital and property rights (such as copyright, intellectual property interests and fair market access) are seen as the sine qua non to trade expansion, labor rights must have the same status. Why?

With all due respect to the economists, it is a lawyer who has most skillfully and clearly presented the answer to the "why" question. Jerome Levinson, Professor of Law at American University in Washington, has argued that labor rights are unquestionably trade-related because labor markets are part of trade systems. Although countries of the North and South may clash on the merits of specific cases, no one sitting at the table of trade expansion negotiation argues that issues of attaining an allegedly unfair comparative advantage by means of transgressing copyright interests

or exporting goods below cost of production are not trade-related questions. Accordingly, Levinson contends that attaining an unfair comparative advantage by means of labor market rigging is equally trade-related. A country which is able to rig its labor market to attain an advantage by means of repressing freedom of association or by permitting the employment of forced labor is engaging in action which is equally violative of acceptable rules of trade.

NAFTA is really a misnomer, because the motivation for the trade agreement had much more to do with the need for foreign direct investment in Mexico. As all of you from Mexico know better than I, the motivations for NAFTA emerged in the early 1980's, when your country was trying to faithfully live up to the conditions of the Brady Plan for debt restructuring, which included budget cutbacks and privatization. However, when all was said and done, only a fraction of the debt principal was forgiven, and your country encountered a recession and growth crisis which could only be relieved in the short run by means of foreign direct investment. In the early part of this decade, President Carlos Salinas made his famous peregrinations through Europe and Japan to try to encourage foreign investment, but to no avail. Consequently, he and U.S. President George Bush came up with the idea of integrating Mexico into the free trade pact which already existed between the United States and Canada. The idea was really to deregulate and open markets in Mexico to encourage more North American investment.

When Bill Clinton assumed the U.S. presidency in 1993, he resolved to push NAFTA through at the behest of the business interests which were actively influencing the Democratic Party. But Clinton also was politically obliged to answer to the demands and concerns of other constituencies which opposed the NAFTA model as it had developed, such as organized labor and several important environmental organizations. Attempting to find a compromise, the Clinton Administration proposed the NAALC, or the labor side agreement concept.

As I have stated before, the current NAFTA system of a labor side agreement with very limited enforceability was and continues to be a wholly inadequate and unacceptable regime in terms of labor, environmental and social rights. Nonetheless, there are a number of ethical and talented individuals who have attempted to do the best with an insufficient structure. When our brother

and colleague Lance Compa was responsible for labor law review at the NAALC Secretariat in Dallas, he generated exemplary and creative work which pushed the limits of a deficient system.

However, the deficiencies still remain. We still face the basic problem that since the NAALC is a side agreement, its violation is not directly actionable under the NAFTA itself. In other words, the continuing validity of NAFTA does not depend on guaranteeing labor rights compliance. Moreover, most of the eleven labor rights principles in the NAALC, including those of greatest importance to the labor movement such as freedom of association, the right to organize and collectively bargain, do not invoke the arbitration and limited penalties mechanism of the side agreement. The most that can be attained is a consultation among the labor ministries.

217

It should be noted that the inter-ministerial consultation process has produced some salutary effects, such as generating political and public pressures concerning freedom of association violations. The Sony case and the inter-ministerial consultation which resulted certainly opened the public debate in Mexico on the inequities and flaws in the Mexican system of union recognition. But as positive as all of this public education was, it still did not make the victims whole. As the AFL-CIO Public Policy Department observed in the aftermath of the Sony case:

"The remedy imposed was for the Labor Ministers of the US and Mexico to hold a consultation with each other, and for a series of discussions and seminars to take place on the problem of union registration. The workers fired and beaten for attempting to organize an independent union have not been rehired."

It is also important to remember that the entire NAFTA system and its underlying motivations have proven to be thoroughly inimical to the interests of balanced and sustainable development. NAFTA was part and parcel of a restructuring package in Mexico which included privatization, deregulation and wage repression. All of these reforms in conjunction with NAFTA created the conditions for the disastrous peso crisis. NAFTA contributed to the crisis and exacerbated it by encouraging speculative capital flows.

In light of all of my critical remarks about the NAFTA and the NAALC, is it a contradiction for the AFL-CIO to also advocate an intelligent, selective and strategic application of the NAALC as it is? We

think not. Although the remedies under the current NAALC system are entirely insufficient, we must maximize the salutary effects, and, at the same time, expose the limitations, inadequacies and contradictions. If you will pardon the outmoded terminology, we must assume a very dynamic and dialectical approach to our use of the NAALC, always exposing the limitations and constantly advocating a revisiting and reworking of the entire NAFTA model. Obviously, substantial reforms of the NAALC and the NAFTA system will require political and legislative initiatives which exceed our capacity as attorneys responsible for litigation under the current regime. We cannot perform that task by ourselves, but we can certainly articulate the need for substantial change.

I would like to make a couple of humble suggestions concerning our strategic use of the NAALC. I believe that we should convene a working group with representatives from the organizations sponsoring this conference to develop a litigation agenda for the near future. In this vein, I think that we might want to consider the filing of general, more systemic cases, as well as those cases arising from particular organizing and collective bargaining concerns. For example, we may wish to consider filing a case involving the "livable wage" language of the Mexican Constitution and Mexican labor law. Since the standard for review under the NAALC is that each country must comply with its own labor law, the chances for prevailing are promising.

With regard to the entire question of our worldwide effort to secure respect for labor, social and environmental rights in the system of trade expansion, we have encountered the limits of a mere diplomatic strategy. Polite and direct entreaties to trade ministers and heads of state to support our agenda for a social clause with enforceability, a working group of trade ministers on labor rights, and a labor forum are received with nods of affirmation. But when we venture to the meetings of the FTAA and the WTO, we find the trade ministers shamelessly breaking the promises which their governments made to us in private. To draw the analogy with Diogenes of Athens, we are still searching for the "honest trade minister".

We in the international trade union movement must generate the necessary pressure, convincing the governments and their trade ministers that we are far more than a limited interest group. This means building an effective social alliance with the environmen-

tal, women's, human rights and sustainable development movements. It also means working with our friends in the national, state and local assemblies on an international basis.

All of this is a struggle. We will not achieve our objectives concerning international trade and investment by relying solely on polite diplomatic requests. Allow me to paraphrase the words of a great African-American labor leader, A. Phillip Randolph: "there are no guaranteed seats at the banquet table of life. One must struggle to attain one's rightful place." Words for all of us to live by.



**DIRECTORIO DE ASISTENTES AL ENCUENTRO
TRINACIONAL DE LABORALISTAS
DEMOCRÁTICOS**

221

NOTA: Nomenclatura utilizada

DP domicilio particular

TP teléfono particular

O ocupación

DL domicilio laboral

TL teléfono laboral

E MAIL correo electrónico

IC información complementaria

**Alarid Dieguez,
José David**

DP Calz. del Hueso No. 1040-A-10
Col. Villa Quietud, Delg. Coyoacán
C.P. 04960 México, D.F.

TP 673-5645

O Profesor

DL Camino al Ajusco No. 24
Col. Héroes de Padierna
México, D.F.

TL 630-9747

IC Investigador de Asuntos Sindicales.

**Alcalde Justiniani,
Arturo**

O Abogado de Sindicatos

DL Doctor Lucio No. 103 edif. Orión A4-602
Col. Doctores, México, D.F.

TL 588-4813, 578-6973 y 588-0060 (FAX)

IC Asesor Jurídico del FAT, ASPA, SITUAM y del
Banco de Comercio Exterior.

Ha participado como asesor en demandas
ante el Acuerdo Paralelo al TLC, llamado
Acuerdo de Cooperación Laboral.

Alexander, Robin

O Directora de Asuntos Laborales
Internacionales de la United Electrical,
Radio&Machine Workes of America (UE)

DL One Gateway Center, Suite 1400 Pittsburgh,
P A 15222-1416, EU

TL 412-471-8919

E MAIL ueintl@igc.apc.org

**Almazan Alaniz,
Pablo Roberto**

IC Abogada en los casos de General Electric y Echlin llevados bajo el Acuerdo Paralelo en los Estados Unidos.

DP Prolongación Uxmal No. 1080 depto. 404
Col. Gral. Pedro Ma. Ayala, Delg. Benito Juárez
México, D.F.

TP 604-0300

O Director General del Instituto Nacional de Estudios Sindicales y de la Administración Pública

D Antonio Caso No. 35
Col. Tabacalera
México, D.F.

TL 592-8559

IC Director del Seminario de Sociología en la Facultad de Derecho UNAM.

Alzaga, Oscar

DP Francisco Ayala No. 69
Col. Vista Alegre
C.P. 06860, México D.F.

O Abogado Laboralista

DL Dr. Lucio No. 102-204, edif. Centauro
Col. Doctores
México, D.F.

TL y Fax 588-2785, 740-4803 y 740-1855

E MAIL cenpros@df1.telmex.net.mx

IC Presidente de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos.

**Anguiano,
Rosa María**

DP Playa Guitarrón No. 342
Col. Reforma Iztacihuatl
México, D.F.

TP 579-1911

O Secretaria de Voluntariado Social

DL Diego Arenas No. 214
México, D.F.

TL 696-3961 y 590-2907

E MAIL consultoria@laneta.apc.org

IC Grupo de Consultoría Integral A.C. estudia, capacita, educa y asesora en relaciones humanas.

Anzures, Gorgonio

DP Lázaro Cárdenas No. 401
Col. San Martín Ascutepec
Edo. de México

DL Constituyentes No. 1046
México, D.F.

TL 327-7400 Ext. 7366

Barba García, Héctor

DP Hacienda de Corlomé No. 14
Fracc. Floresta Coyoacán
México, D.F.

- TP** y Fax 679-4814 Biper 447-1111 clave 5572505
O Abogado Laboralista
DL Río Neva No. 16, 1er. piso
 Col. Cuauhtemoc
 México, D.F.
TL 705-3964 y 140-1484
IC Asesor laboral de la Federación de Sindicatos
 de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBS)
 y Sindicatos de Telefonistas, Volkswagen,
 SUTIN y SUTNOTIMEX.
- Barrales Alcántara,
 Iván Fernando**
- DP** Mariano Arista No. 478
 Col. Chapultepec Ote.
 C.P. 58260 Morelia, Mich.
TP 01 (43) 15-3129
O Estudiante
DL Caballero Alto No. 58
 Col. Chapultepec Norte
 Morelia, Mich.
TL 01 (43) 15-5727
E MAIL ifbarral@mich1.telmex.net.mx
IC Estudiante de la licenciatura en Derecho en
 la Universidad Latina de América A.C.
- Beaty, Timothy**
- O** Economista
DL Ignacio Mariscal No. 45-302
 Col. Revolución
 C.P. 06030, México, D.F.
TL 591-1366 Fax. 591-0712
E MAIL timbeaty@compuserve.com
IC Representante del AFL-CIO en México.
- Bensusán, Graciela**
- DP** Morelos No. 119 casa 10
 C.P. 14080, México, D.F.
TP 573-6003
O Profesora
DL UAM-Xochimilco
TL 631-7246 y 724-5090
E MAIL bensusan@servidor.unam.mx
- Bernstein, Stephanie**
- DP** 5022 Clark Montréal Québec Canada H2T 2T8
O Abogada
DL Campeau, Ouellet et Associés 1406 Beandry
 C.P. 95 succ."C", Montréal Québec H2L 4J7
TL (514) 528-7228 Fax (514) 528-1353
E MAIL bernstein.stephanie@uqam.ca
IC Abogada laboralista, socia en el despacho
 Campeau, Ouellet et Associés, investigadora
 y profesora de tiempo parcial en la Facultad
 de Derecho de la Universidad de Québec en
 Montreal en las áreas de Derecho Laboral,
 de Sanción, Derecho Internacional de los
 Derechos Económicos y Sociales.

- Bouzas Ortíz,
José Alfonso**
- DP** Av. Universidad No. 1875, Desp. 301
Col. Oxtopulco Coyoacán
México, D.F.
- TP** 661-6796
- O** Investigador-profesor
- DL** Torre II de Humanidades, tercer piso,
cubículo 308
Ciudad Universitaria, Delg. Coyoacán
México, D.F.
- TL** 623-0121
- E MAIL** bouzas@servidor.unam.mx
- Carrillo Acosta,
Alonso Salud**
- DP** Av. de la Hacienda Andador 6-2-C-101
Villa Coapa, Delg. Tlalpan
C.P. 14390, México, D.F.
- TP** 671-6550
- O** Abogado
- DL** Hidalgo No. 153
Col. del Carmen, Delg. Coyoacán
C.P. 04100, México, D.F.
- TL** 658-5812 Fax 658-6264.
- Castilla Camacho, DP y DL**
José Javier
- Calle 19 No. 61
Col. San Pedro de los Pinos
C.P. 03800, México, D.F.
- TP y TL** 553-4018, 273-6753 y 273-6756
- O** Sec. de Org. del C.E.N. del Sindicato
Democrático de Trabajadores de la
SEMARNAP (antes SUTSP).
- Cepeda Calderón,
Isabel**
- DP** Playa Icacos No. 78
Col. Reforma Iztacihuatl
México, D.F.
- TP** 579-2101
- O** Lic. en Psicología
- DL** Av. Constituyentes No. 1046
México, D.F.
- TL** 327-7404.
- Cisneros Ramírez,
José Luis**
- DP** Bismack No. 58
México, D.F.
- TP** 579-8235
- O** Abogado.
- Compa, Lance**
- O** Abogado Sindical y Profesor
- DL** 7717 Garland Ave. Takoma Park, MD Z0912
- TL** 301-270-0161
- E MAIL** lac24@cornell.edu
compal@hrw.org
- IC** Profesor de Derecho del Trabajo en la
Universidad Cornell, New York.
- Coordinadora Nacional
de Sindicatos**
- D** Xola No. 181
Col. Alamos

**Universitarios y de la
Educación Superior
(CNSUES)**

Cruz Romero, Maribel

México, D.F.
T 579-1854 Fax 590-2315.

DP Nor-Miguel Melendez No. 5
Col. Cuautepec B. A.
TP 306-5650
O Abogada Litigante
DL Norte 73 No. 2907
Col. Popular, Delg. Azcapotzalco
C.P. 02840, México, D.F.
TL 342-0710.

Damgaard, Bodil

DP Diego Becerra No. 6
Col. San José Insurgentes
México, D.F.
TP 593-0700
O Investigadora
DL FLACSO, Camino al Ajusco No. 377
Col. Héroes de Padierna
México, D.F.
TL 631-7246

E MAIL bodil@servidor.unam.mx.

**De Buen Lozano,
Néstor**

DP Dickens No. 68-401
Col. Polanco
C.P. 11560, México, D.F.
TP 280-3521 Fax 282-1481
O Abogado
DL Mariano Escobedo No. 353-A 1402
Col. Polanco
C.P. 11560, México, D.F.
TL 203-3252

E MAIL debuen@mpsnet.com.mx

De Buen Unna, Carlos

DP Tamarindos No. 218 -2
Col. Bosques de las Lomas, Delg. Cuajimalpa
C.P. 05111, México, D.F.
TP 259-4626
O Abogado
DL Mariano Escobedo No. 353-A 1402
Col. Polanco
C.P. 11560, México, D.F.
TL 203-3252

E MAIL carlos_debuen@infosel.net.mx

**De León Aldaba,
Marndy**

DP Porto Alegre No. 279
México, D.F.
TP 674-8300
O Doctora en Derecho
DL Insurgentes Sur No. 1735
México, D.F.
TL 663-3636 Ext. 1785.

- De la Garza Toledo, Enrique**
- DP** Unidad Narciso Mendoza, Av. El Cantaro, And.1 edif. 2 entrada B depto. 403
Villa Coapa
México, D.F.
- TP** 594-4196
- O** Sociólogo Investigador
- DL** UAM-Iztapalapa
- TL** 724-4794
- E MAIL** egt@xanum.uam.mx.
- Díaz Nuñez, Guillermo**
- DL** Camino a Jesús del Monte No. 555
Col. Santa María
Morelia, Mich.
- TL** (43) 235-171 236-883
- IC** Universidad Vasco de Quiroga,
Dirección de la carrera de Derecho.
- Díaz Reguera, Eduardo**
- DP y DL** Dr. Lucio No. 103. Esq. Dr. Liceaga, edif. Orión A-4- 602
Col. Doctores
México, D.F.
- TP** 612-5624
- O** Abogado Laboralista
- TL** 588-4813, 578-6973 y Fax 588-0060
- IC** Asesor Jurídico del Frente Auténtico del Trabajo.
- Dienheim, Cuahutemoc de**
- DL** Fracc. Manantiales COINTZIO No. 355
Morelia, Mich.
- TL** (43) 167-704 164-544 261-297
- E MAIL** latina@infosel.net.mx
- IC** Universidad Latina de América,
Dirección de la carrera de Derecho
- Domínguez Araujo, Alfredo**
- DP** Leandro Valle No. 520 Depto. 2
Cuernavaca, Mor.
- TP** 18-5954
- O** Abogado
- DL** Godard No. 20
Col. Guadalupe Victoria
C.P. 07790, México, D.F.
- TL** 556-9314 Fax 556-9316
- IC** Miembro de la Coordinación Nacional del Frente Auténtico del Trabajo, integrante de la Comisión de Asuntos Económicos, Políticos y Sociales de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT).
- Domínguez Marrufo, Alfredo**
- DP** Leandro Valle No. 522
Col. Centro
Cuernavaca, Mor.
- TP** 18-5607
- O** Abogado
- DL** Arista No. 21

- Col. Centro
Cuernavaca, Morelos
- TL** 12-5311, 12-1648 y 12-1649
- IC** Abogado Laboralista y Asesor de Grupos de Trabajadores que Militan en Diversas Corrientes Sindicales Democráticas
Miembro ANAD (Sección Morelos)
Asesor Legal de Cooperativas Independientes y Asociaciones Civiles.
- Enaka Cebrián, Jinja** **DP** Pitágoras No. 519
Col. Narvarte
México, D.F.
- TP** 639-9091
- O** Lic. Relaciones Laborales
- DL** Diego Arenas Guzmán No. 214
Col. Villa de Cortés
México, D.F.
- TL** 696-3961
- E MAIL** consultoria@laneta.apc.org
- IC** Lic. en Relaciones Industriales.
- Fernández Arras, Humberto J.** **DP y DL** Saltillo No. 37
Col. Condesa, Delg. Cuauhtémoc
C.P. 06100, México, D.F.
- TP y TL** 286-7216
- O** Abogado Litigante.
- Fernández Sotelo, Gerardo Diego** **DP** Casamata 1153-15
Col. Chapultepec Sur
C.P. 58260, Morelia, Mich.
- TP** 01(43) 14-5663
- O** Abogado
- DL** Av. Solidaridad No. 320
Col. Ventura Puente
Morelia, Mich.
- TL** 01(43) 17-2567 y 13-4114
- E MAIL** arturo_leon@infosel.net.mx.
- Fuentes González, Eliseo** **DP** Islas Malvinas No. 20
Col. Las Américas, Naucalpan
C.P. 53040, Edo. de México
- TP** 560-0381
- O** Economista Libre
- TL** 560-2284.
- Gacek, Stanley** **DP** 1848 Wyaming Ave, N.W., No. 201
Washington, DC 20009, EU
- TP** (202) 667-2955
- O** Abogada Laboralista
- DL** AFL-CIO, 815 16th Street, NW, Washington, DC 20006, EU
- TL** (202) 835-8039

- E MAIL** 104525.2400@compuserve.com
IC Responsable para la política de la AFL-CIO en las Américas Título: Director Asistente, Asuntos Internacionales, AFL-CIO.
- Gallardo, Adán**
DP Arroyo seco No. 209
 Col. Estrella
 Querétaro, Qro.
TP (42) 14-2321
O Piloto Aviador
DL Asociación Sindical de Pilotos Aviadores
 Palomas No. 110
 Col. Reforma Social
 C.P. 11650, México, D.F.
TL (5) 220-5939
- E MAIL** suess@df1.telmex.net.mx
 ceeaa@aspa.org.mx
IC Director del Centro de Estudios y Estadísticas de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA).
- García Franco, José Alfredo**
TP 682-6450
O Abogado
DL Allende No. 8
 Col. Centro
 México, D.F.
TL 510-8884.
- García Pérez, Felipe**
DP Plan de Atotonilco No. 57
 Xochimilco
 México, D.F.
TP 675-9203
O Representante Sindical
DL Norte 25 No. 30 y 32
 Col. San Bartolo Atephuacan
 México, D.F.
TL 567-1505.
- García Sena, Gerardo**
DP Dinamita Durango
TP 162-939
O Obrero y Líder Sindical
DL Cia. Mexicana de Mecha para Minas S.A. de C.V., domicilio conocido en el poblado de Dinamita, municipio de Gómez Palacio en Durango
IC Srio. General Sindicato Trabajadores
 Dinamita. Dinamita Durango.
- García Urrutia, M. Manuel**
DP Alfredo Zalce No. 15
 Col. Camelina
 C. P. 58290, Morelia, Mich.
TP (43) 151-937
O Director UNLA

- DL** Manantiales No. 355
Fracc. Manantiales
C.P. 58170, Morelia, Mich.
- TL** (43) 16-7704 y 16-4441
- IC** Director Administración UNLA. Comisión Relaciones FAT.
- González, Julián** **O** Organizador-Unión Teamsters
- DL** 3332 Stovawood ct Orlando FL 32806
- TL** 407-857-3401.
- González Araujo, Héctor** **DP** Coatzacoalcos No. 4
Col. Puente Coronado
México, D.F.
- TP** 635-3519
- O** Empleado
- DL** Carrasco No. 10
Col. Toriello Guerra
México, D.F.
- TL** 606-2995
- IC** Secretario de Organización del Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de México (SUTCULMEX).
- González Chávez, Gerardo** **DP** Av. 2 Poniente Mz. 36 Lt. 15
Col. Renovación, Iztapalapa
C.P. 09209, México, D.F.
- O** Académico
- DL** Torre II de Humanidades 3er. piso cubículo 309
Ciudad Universitaria, Delg. Coyoacán
México, D.F.
- TL** 623-0157
- E MAIL** gerardog@servidor.unam.mx
- IC** Investigación que se refiere al Estudio de la Industria y del Trabajo.
- González Nicolás, Inés** **DP** Oriente 255-A No. 97
Col. Agrícola Oriental
C.P. 08500, México, D.F.
- TP** 558-4476
- O** Sindicalista Bancaria
- DL** Calz. de Tlalpan No. 3183-B
Col. Santa Ursula Coapa
México, D.F.
- TL** 619-2072 y 610-4508
- E MAIL** gonzanic@df1.telmex.net.mx
- González Ruíz, José Lamberto** **DP** Av. Caporal 2A Depto 401
Villa Coapa, Delg. Tlalpan
México, D.F.
- TP** 673-4036
- O** Abogado

Grdina, Betty

- DL** Zacatecas No. 31-A
Col. Roma
México, D.F.
TL 574-4557
IC Abogado Laboralista, miembro fundador del
Frente Nacional de Abogados Democráticos.

**Gutiérrez Haces,
Ma. Teresa**

- DP** International Brothechurd Teamsters
TP 202-624-6949
DL Depum General Counsel-IBT Legal
Departament 25 Lousiana, Ave NW
Washinton D.C. USA.
IC Participa en el asunto de las Manzanas de
Washington y el de los trabajadores de
Mc Donald's.
- DP** Hocaba No. 20
Col. Ajusco
México, D.F.
TP 644-3629 Fax 645-3062
O Investigadora UNAM
DL Torre II de Humanidades, cubículo 314,
tercer piso
Ciudad Universitaria, Deleg. Coyoacán
México, D.F.
TL 623-0136
E MAIL haces@servidor.unam.mx
IC Especialista en Integración Económica y
Libre Comercio.

**Grupo Dinámico de
Consultoría Integral
A.C.**

- D** Diego Arenas Guzmán No. 214-1
Col. Villa de Cortés
México, D.F.
T 696-3961
E MAIL consultoria@laneta.apc.org
IC Despacho de Asesoría en R.H. y
Contabilidad Capacitación.
Asesoría, estudios de relac. laborales, clima
organizacional, aspectos fiscales y
especialista en recursos humanos.

**Hernández Calzada,
Arturo**

- DP** 5 de Mayo No. 9
Col. Cuatitlán, Izcalli
TP 588-4813
O Abogado
DL Dr. Lucio No. 103, edif. Orión A-4 - 603
Col Doctores
México, D.F.
TL 588-4813
IC Frente Auténtico del Trabajo (FAT).

**Hernández Muñoz,
Gilberto**

- DP** And. Caoba y C. Mónaco No. 2643
Col. Viñedos Gómez Palacio
Durango

- Herrera Lima,
Fernando Fco.**
- TP** 15-2952
O Empleado del Sindicato de Trabajadores
 Dinamita. Dinamita Durango.
TL 16-2050.
- DP** Río Chico No. 142-2
 Col. Tizapán San Angel
 México, D.F.
- TP** 616-1229
O Profesor Investigador
- DL** Av. Michoacán y La Purísima
 Col. Vicentina, Delg. Iztapalapa
 México, D.F.
- TL** 724-4794
- E MAIL** fflh@xanum.uam.mx.
- IC** Coordinador de la Maestría en Sociología
 del Trabajo UAM-I.
- Hiatt, Jonathan**
- DP** 7410 Ridgewood
 Ave. Chev y Chase MD.
O Abogado General de1 AFL-CIO
- DL** AFL-CIO 815 16th Street, NW Washington,
 DC 20006, EU
- TL** (202)-637-5053
- E MAIL** jhiatt@afclcio. org
- Ibarra Arias,
Blanca M.**
- DP** Paseo de los Cipreses No. 22
 Fracc. Paseos de Taxqueña
 México, D.F.
- TP** 581-1515
O Empleada, Socióloga, comisionada al
 Sindicato de Trabajadores BANRURAL
- DL** Calle Oriente No. 172-251
 México, D.F.
- TL** 539-5872 Fax 672-0430.
- Katz, Sheila**
- DP** 23 Grove Ave. Ohawa On Canada K1S3A5
O Investigadora
- DL** 2841 Riverside DR. Ohawa ON
- E MAIL** skatz@clc-ctc.ca
- IC** Departamento de Investigación del
 Congreso Laboral Canadiense.
- Kurczyn Villalobos,
Patricia**
- TP** 520-0614
O Investigadora
- DL** Cto. Mario de la Cueva s/n.
 Cd. Universitaria, Delg. Coyoacán
 México, D.F.
- TL** 622-7463 ext. 308
- E MAIL** kurczyn@servidor.unam.mx
- IC** Investigadora del Instituto de
 Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Lara Álvarez, Gabriel

- DP** Jaime I. Simons int. 20
Col. Picos de Iztacalco
México, D.F.
- TP** 657-9260
- O** Investigador Económico
- DL** Norte 73 No. 2907
Col. Popular o Ampliación Clavería, Delg.
Azcapotzalco
C.P. 02840, México, D.F.
- TL** 342-0710.

**Lara Navarrete,
Gabriela**

- DP** Calz. México-Tacuba No. 1251-3
Col. Argentina Poniente
México, D.F.
- TP** 527-4810
- O** Lic. en Comunicación
- DL** Sanctorum No. 29
Col. Nueva Argentina
México, D.F.
- TL** 527-6525.

Larios Díaz, Enrique

- DP** Amores No. 752
Col. del Valle
México, D.F.
- O** Abogado y Académico
- DL** Av. Universidad No. 2016, edif. 12, desp. 001
Col. Copilco, Delg. Coyoacán
México, D.F.
- TL** 659-5857 y 659-5861
- IC** Abogado Laboralista.

Levine, Elaine

- DP** Camino Antiguo San Pedro No. 42-1
Col. Chimalcoyotl, Delg. Tlalpan
C.P. 14630 México, D.F.
- TP** 573-4006
- O** Economista
- DL** Torre II Humanidades, 10° piso,
Ciudad Universitaria, Delg. Coyoacán
México, D.F.
- TL** 623-0307
- E MAIL** elaine@servidor.unam.mx.
- IC** Investigadora de tiempo completo del
Centro de Investigaciones sobre América del
Norte, CISAN, de la UNAM. Especialista en
condiciones de vida y de trabajo en los
Estados Unidos y distribución del ingreso,
seguridad social y población latina en
Estados Unidos.

**López García,
Ma. de los Angeles**

- DP** Ardilla No. 157-102
Col. Lomas de Echeveste
León, Gto.
- TP** (47) 742-117

- O** Abogada Laboralista del FAT
DL La Luz No. 616
 Col. Coecillo
 León, Gto.
TL (47) 164-535
E MAIL codim@gto1.telmex.net.mx
IC Abogada Laboralista del FAT en León Gto.
 Responsable Nacional de la Coordinación
 de Mujeres del FAT.
 Coordinadora Estatal en Guanajuato de
 ONG's.
- Loyola Guzman,
 Rosalío**
- DP** Calle 46 de Septiembre s/n Módulo 3-E
 depto. No. 302
 Col. La Monera Unidad Habitacional, San
 Cristobal
 Edo. de México
TP 686-5536
O Servidor Público
DL Av. San Jerónimo No. 458
 Col. Jardines del Pedregal
 México, D.F.
TL 668-1448.
- Luján, Beatriz**
- O** Coordinadora del CETLAC (Centro de
 Estudios y Taller Laboral, A.C.) en Cd. Juárez,
 Chihuahua
DL Calle Vicente Guerrero No. 5038
 Col. Segunda Burócrata
 Cd. Juárez Chih.
TL 162-073.
- Luján, Bertha E.**
- O** Sindicalista
DL Godard No. 20
 Col. Guadalupe Victoria
 C.P. 07790, México, D.F.
TL 556-9314 556-9375 Fax. 556-9316
E MAIL fat@laneta.apc.org
IC Coordinación Nacional del Frente Auténtico
 del Trabajador (FAT).
- Macías,
 Ma. del Carmen**
- O** Investigadora
TL 622-7475
IC Investigadora en el Instituto de
 Investigaciones Jurídicas, UNAM.
- Magaña Legorreta,
 Francisco Javier**
- DP** Av. Prolongación División del Norte,
 andador 34, casa 13-1
 Villa Coapa
 México, D.F.
TP 603-1826
O Académico

- Márquez Martínez,
Ramón**
- DL** ANUIES y Universidad del Valle de México,
Tenayuca No. 200
Col. Santa Cruz Atoyac, Delg. Benito Juárez
México, D.F.
- TL** 420-4958 y 420-4364 ó 65
- IC** La Asociación Nacional de Universidades e
Investigaciones de Educación Superior de la
República Mexicana, A.C. en su función
sustantiva de la Difusión y Extensión
Universitaria edita una revista y boletín
especializado en difundir sin costo los
resultados de los trabajos, reuniones y
proyectos académicos que traten sobre la
problemática de los eventos relacionados al
Encuentro.
- DP** Eje 0 Mza.19 Lote 37-1
Col. Lomas de Cartagena, Tultitlán
Edo. de México
- O** Empleado
- DL** Norte 25 No. 30 y 32
Col. San Bartolo Atephuacan
México, D.F.
- TL** 587-8766.
- Martínez, Fabiola**
- DP** Petarca No. 118
Col. Chapultepec Morales
México, D.F.
- O** Periodista
- TL** 262-4300
- E MAIL** fmartinez@jornada.com.mx
- Martínez González,
Gilberto**
- DP** Norte 13 No. 71-3
Col. Moctezuma 2a. Secc.
México, D.F.
- TP** 327-7404
- O** Empleado Federal. Srio. Gral Sit-Conacyt
- DL** Av. Constituyentes No. 1046
Col. Lomas Altas
México, D.F.
- TL** 327-7404.
- Martínez González,
Porfirio**
- DP** Benito Juárez No. 210 casa 8
Col. Ampliación Miguel Hidalgo, Delg.
Tlalpan
México, D.F.
- TP** 528-0832
- O** Abogado
- DL** Av. Independencia No. 101 desp. 36
Col. Centro
C.P.06050, México, D.F.

- TL** 512-9856
IC Litigante defensor de trabajadores, sindicatos, cooperativas y movimientos sindicales. Miembro de la ANAD. Militante y dirigente político desde 1974, (PMT, PMS y PRD.) Miembro fundador de la Asociación Internacional de Abogados Laboralistas.
- Melancon, G. Claude** **DP** 3841 Harvard Montreal, Québec, Canada H4A-ZW6
TP (514) 484-9844
O Abogado
DL 1717 Renelevesque Est Montreal Québec, Canada
TL (514) 525-3414
E MAIL cgm@cam.org
- Mendoza** **DP** Niño Jesús No. 260 edif. L-2
Mondragón, Ruth Col. La Joya, Delg. Tlalpan C.P.14090, México, D.F.
TP 655-1945
O Lic. en Relaciones Internacionales
DL Centro Universitario Emmanuel Kant
IC Adscrita a proyectos de investigación en la FCPYS-UNAM y en IIEC-UNAM.
- Moheno Verduzco,** **DP** Lomas del Convento No. 120
Cecilia Martha Fracc. Lomas de Tarango México, D.F.
TP 643-0137
O Dra. en Derecho
DL Facultad de Derecho UNAM.
IC Maestra de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho UNAM.
 Abogada Comisión de Garantías y Vigilancia PRD.
- Molina Ramos,** **DP** Beethoven 412,
Gustavo E Col. León Moderno, 37480 León, Guanajuato.
TP (47) 150-796
O Abogado Litigante / Docente
DL Rossini 100, Col. León Moderno, 37480 León, Guanajuato
TL (47) 156-410
E MAIL mrm@infonet.com.mx
IC Egresado de la UNAM Maestría en la Universidad de Bologna, Italia
 Profesor de la Escuela de Derecho en la Universidad del Bajío, en León, Gto.
 Colaborador externo del FAT en León, Gto.
- Morales Otero, Juan** **DP** Ortíz de Campos No. 1510 Col. San Felipe

**Morones Lara,
María Guadalupe**

Muñoz Ibarra Héctor

Narcía Tovar Eugenio

**Navarrete Placencia,
Felipe E.**

Chihuahua, Chih.

TP 131-629 105-151

DL Av. Independencia No. 2402
Chihuahua, Chih.

TL 106-889 105-151

IC Abogado Laboralista Asesor de SUTERM Secc. 90; Chih. Chih. Sindicato de Trabajadores postales del Estado de Chih. Sindicato de trabajadores al servicio del Municipio de Chih. Sindicato Independiente de Trabajo de Autor de Alquiler SITAA. Sindicato de Pепенadores de Ciudad Jiménez., Chih. STIMHACS, Sindicato de Maquila AVX. FAT, asesor jurídico del Congreso del Estado de Chihuahua, y vicepresidente estatal de la UNT en Chihuahua.

DP Libra No. 109
Col. Prado Churubusco, Delg. Coyoacán
C.P. 04230, México, D.F.

TP 581-1426

O Abogada.

DP Uxmal 384-9
Col. Narvarte, Delg. Benito Juárez
México, D.F.

TP 536-8843

O Asesor Laboral

DL Torre del Caballito, Paseo de la Reforma
No. 10 piso 27-12
México, D.F.

TL 535-0840 ext. 3412

E MAIL hmuñoz.prd@senado.gob.mx

IC Asesor laboral del Partido de la Revolución Democrática en el Senado de la República.

DP Torres Adalid No. 136-6
México, D.F.

TP 588-4813

DL Dr. Lucio No. 103, Orión A-4, Desp. 602
Col. Doctores
México, D.F.

TL 578-6973.

DP Calle 20 No. 123
Col. Campestre Guadalupeana
Edo. de México

TP 783-3448

O Empleado del IMP (Dirigencia Sindical)

DL Norte No. 30 y 32
Col. San Bartolo Atepehuacan

TL 587-8766.

- Olvera Cruz, Lilitana**
- TP** 691-9757
O Estudiante de la carrera de Derecho
DL Torre II de Humanidades, 3er. piso, cubículo 308
 Ciudad Universitaria, Delg. Coyoacán
 México, D.F.
TL 623-0121
EMAIL lilianaolvera@latinmail.com.
- Ortega González, Zósimo**
- DP** Palomar s/n
 Col. El tráfico, Villa Nicolás Romero
 Edo. de México
TP 301-1885
O Investigador Asociado
DL Zacatecas No. 31 Desp. "A"
 México, D.F.
TL 574-4557.
- Ortiz Porras, Carolina**
- DP** Cecilio Róbelo, Retorno 23 No. 87
 Col. Jardín Balbuena
 C.P. 15900, México, D.F.
TP 552-9267
O Catedrática
DL Sevilla No. 110
 Col. Portales, Delg. Benito Juárez
 Centro Universitario Emmanuel Kant,
 México, D.F.
TL 672-0811 672-0613.
- Ortuño Hernández, Felipe**
- DP** Ardilla No. 157 Depto. 102
 Col. Lomas de Echeveste
 León, Gto.
TP 742-117
O Abogado
DL 5 de Febrero No. 101 Desp. 107
 León, Gto.
TL (47) 746-808 633-357
IC Abogado por la UNAM. Profesor Universitario en la Universidad del Bajío (UBAC). Asesor Jurídico del Sindicato del Sector Privado y Universitario. Presidente de la Asociación de Abogados Laboralistas y Litigante en Derecho Laboral A.C. Asesor Jurídico del Frente Auténtico del Trabajo, Región Bajío.
- Oseguera Barajas, Humberto**
- O** Abogado
DL Xola No. 181 3er. Piso
 Col. Alamos
 México, D.F.
TL 840-5737
IC Estudio del Sindicalismo Universitario y de la Industria de la Construcción.

- Patino Carranza,
Ernestina**
- DP** Ejido San Jerónimo No. 75
Col. Ex-Ejido San Francisco Culhuacán
México, D.F.
- TP** 695-7656
- O** Asistente AFL-CIO
- DL** Ignacio Mariscal No. 45-302
Col. Tabacalera
C.P.06080, México, D.F.
- TL** 591-1366.
- Pérez Rosas,
Ma. Isabel**
- DP** And. 25 Luis Yuxen No. 2
U.C.T.M. Risco, Delg. Gustavo A Madero
C.P. 07090, México, D.F.
- TP** 714-2022
- O** Abogado
- DL** Av. San Jerónimo No. 580 Planta Alta
México, D.F.
- TL** 264-9060.
- Quintero Padilla,
Juana**
- O** Abogada
- DL** L Becerra No. 268 Norte zona centro, 32000
Cd. Juárez, Chihuahua
- TL** 142-324 120-122
- IC** Abogada Litigante, Asesora Jurídica CETIAC,
en Cd. Juárez Chihuahua.
- Quintino Zepeda,
Carlos**
- DP** Calle Akil Manz. 52 Lt.11
Col. Lomas de Padierna, Delg. Tlalpan
C.P. 14200, México, D.F.
- TP** 631-3468
- O** Docente
- DL** Antonio Caso No. 35, (Plaza de la
República)
México, D.F.
- TL** 592-8559
- IC** Docente en el Instituto Nacional de Estudios
Sindicales y de Administración Pública.
- Regueiro Noriega,
Paula**
- DP** Cda. Tochtli No. 10
Col. Santo Domingo, Delg. Coyoacán
C.P. 04369, México, D.F.
- TP** 619-0935 619-5676
- O** Antropóloga
- E MAIL** gemtrabajo@lameta.apc.org
- IC** Integrante del Programa Mujeres
Trabajadoras del grupo de Educación
Popular con Mujeres, A.C.
- Reyes Yahuaca,
Mario Adolfo**
- DP** Av. Marti No. 10-5
Col. Tacubaya
C.P. 11870, México, D.F.
- TP** 277-3723
- O** Secretario General STSANUIES

- DL** Tenayuca No. 200
Col. Santa Cruz Atoyac Delg. Benito Juárez
C.P.03310, México D.F.
TL 604-3734 Fax 604-4263.
- Reyna Muñoz, Manuel** **DP** Betancourt No. 4
Xalapa Ver.
TP (28) 189-974
O Académico
DL Diego Leño No. 8
Xalapa, Ver.
E MAIL mreyna@bugs.invest.uv.mx
IC Investigador de la Universidad Veracruzana,
Promotor Sindical del FAT.
- Reza Araujo, Emilio** **DP** Durango No. 270-8
Col. Roma Norte
México, D.F.
TP 511-4868
O Editor
DL Tenayuca No. 200
Col. Sta. Cruz Atoyac, Delg. Benito Juárez
CP.03310, México, D.F.
TL 604-3734 Fax 604-4263
IC Activista Sindical desde el Movimiento
Democrático sindical Ferrocarrilero-
Magisterial de 1958-1959 y Secretario del
Exterior y Cultura del Sindicato de
Trabajadores al Servicio de la Asociación
Nacional de Universidades e Instituciones
de Educación Superior (STSANUIES).
Fundador y reportero analista de
movimientos y cuestiones laborales y
sindicales, de la Revista PUNTO CRITICO
(1972-1989), particularmente de las ramas
ferrocarrileras y telefonista.
- Rico Quinto, Eduardo** **DP** Naranjo No. 19-2
Col. San José de los Cedros, Cuajimalpa
México, D.F.
TP 813-3540
O Profesor Universitario y Abogado Postulante
DL Donato Guerra No. 1 Desp. 301
México, D.F.
TL 546-5244.
- Romero Castrejón,
Luis Ernesto** **O** Abogado
DL Norte 73 Núm 2907
Col. Obrero Popular, Delg. Azcapotzalco
México, D.F.
TL 396-7283 342-0710
E MAIL 110123.337@compuserve.com

- Romero y Velázquez,
José Luis**
- IC** Abogado Laboralista, Miembro de la Asociación de Abogados Democráticos (ANAD).
- O** Abogado Litigante
- DL** Norte 73 No. 2907
Col. Popular o Ampliación Clavería
CP. 02840, México, D.F.
- TL** 396-7283
- E MAIL** 110123.337@compuserve.com
- IC** Fundador del Frente Nacional de Abogados Democráticos (FENAD) y de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD), Secretario General de los HAG Mexicana por la defensa de los derechos humanos (UMED). Asesor de sindicatos independientes y democráticos y de sectores populares.
- Rowlinson, Mark**
- DP** 281 Brunswick Ave,
Toronto Ontario Canada, M5S-2M6
- O** Abogado
- DL** 234 Eglinton Ave E.,
Toronto, Ontario, Canada M4P 1K7
- TL** (416) 487-1571
- E MAIL** mrowlinson@uswa.ca
- IC** Labora en la Oficina Nacional Canadiense en Toronto. Abogado en Canadá en el asunto Echlim/Dana.
- Rubio González,
Oscar**
- DP** Dr. Lucio No. 103 edif. Orión A4-602
Col. Doctores
México, D.F.
- TL** 588-4813
- O** Abogado.
- Ruiz Lopart, Ulises**
- DP** Jojutla No. 30
Col. Talpan Centro
C.P. 14000, México, D.F.
- O** Académico (Srio. Académico)
- DL** Antonio Caso No. 35, Col. Tabacalera,
México, D.F.
- TL** 592-8559 655-8446 688-9259 UNAM.
- IC** Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas.
Representante de la Academia Mexicana del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Sabanero Hernández,
Moisés**
- DP** Peñas No. 370
Col. Jardines del Pedregal, Delg. Alvaro Obregón
C.P. 01900, México, D.F.
- TP** 568-2741 568-7693

- O** Administración y docencia, Seminario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Facultad de Derecho, UNAM
- TL** 622-1961
- E MAIL** saza@servidor.unam.mx.
- Santos Azuela, Héctor**
- DP** Heriberto Frías No. 898
México, D.F.
- TP** 543-6229
- O** Investigador y Maestro de la UNAM. y la UAM-X
- DL** Circuito Mario de la Cueva s/n. Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Ciudad Universitaria, México, D.F.
- Salcedo Romero, Ninel**
- DP** Retorno 12 de Cecilio Róbelo No. 23
Col. Jardín Balbuena
C.P. 15900, México, D.F.
- TP** 571-7643
- O** Secretaria General Sut Colmex
- DL** Carrasco No. 10
Col. Toriello Guerra, Delg. Tlalpan
México, D.F.
- TL** 606-4266 606-2995
- IC** Sindicalista.
- Salazar Peralta, Yolanda**
- DP** Calz. Brujas No. 192-F12 Cond. Real del Sur
Ex. Hda. Coapa,
México, D.F.
- TP** 671-6303
- O** Catedrática del IPN. UPIICSA
- DL** Av. The No. 950
Col. Granjas México
México, D.F.
- TL** 624-2000 ext. 70105.
- Saucedo Garza, Alfonso**
- DP** Insurgentes Sur 3493 edificio 9-801
Villa Olímpica, Delg. Tlalpan,
C.P. 14020, México, D.F.
- TP** 665-2662
- O** Subdirector de Protección Civil de la Delegación Benito Juárez
- DL** Glorieta Mariscal Sucre y Av. División de Norte
Col. del Valle
México, D.F.
- TL** 523-9873 1007338 (celular) 629-9800 clave 30365
- IC** Miembro del FAT.
- Sol Orea, Lauro Jonathan**
- DP** Capri 5 Burgos
Cuernavaca, Mor.
- TP** (73) 260-544
- O** Litigante en Materia Laboral
- DL** Durango No. 243-901

**Talamante Díaz,
Cecilia**

Col. Roma,
C.P. 06700
México, D.F.

TL 207-2266 207-8912

IC Miembro de la ANAD, Pte. Comisión Estatal de Garantías y Vigilancia del PRD. Morelos.

O Socióloga

DL Cda. de Tochtli No. 10

Col. Santo Domingo, Delg. Coyoacán
C.P. 04369, México, D.F.

TL 619-0935 619-5676

E MAIL gemtrabajo@laneta.apc.org

IC Integrante del Programa Mujeres

Trabajadoras del Grupo de Educación Popular con Mujeres, A.C.

Tellez Nava, Marina

DP Monterrey No. 284-402

Col. Roma,
C.P. 0670 México, D.F.

TP 264-1302

O Litigante Laboral

DL Durango 243-901

Col. Roma
México, D.F.

TL 207-8912 207-2266.

**Tooms Castillo,
Roberto Carey**

DP Dr. Nicolas León edif. 105-C-2

Unidad Kennedy
C.P. 15950, México, D.F.

TP 273-6753 Fax 273-6756

O Representante Sindical Nacional (SEMARNAP)

DL Calle 19 No. 61

Col. San Pedro de los Pinos
C.P. 03800, México, D.F.

**Tripp Rivera,
Manuel**

DP Dátil No. 235

Col. Lomas de la Huerta
Morelia, Mich.

TP (43) 272-849

O Docencia

DL Universidad Latina de América,

Fracc. Manantiales COINTZIO No. 355
Morelia, Mich.

TL (43) 167-704 164-441

IC Titular de la Materia Laboral en las carreras de Administración de Empresas, Contaduría de la Universidad Latina de América en Morelia, Mich. Secretario General de la Academia Michoacana de Derecho Ambiental.

**Valencia Carmona,
Claudia Arel**

DP Pilares No. 1328
C.P. 0350, México, D.F.
TP 539-0857
O Funcionaria Pública
DL Periférico Sur No. 4271 edif A-PB
Col. Fuentes del Pedregal
C.P. 14149, México, D.F.
TL 645-3995 ext.2007
E MAIL cvalenc@stps.gob.mx

Vega Huerta, Mario

TP 661-6796
O Abogado en Derecho Burocrático
DL Torre II de Humanidades, 3er. piso, cubículo
308
Ciudad Universitaria
México, D.F.
TL 623-0121
E MAIL m54321veh@infosel.com

**Vélez Guzmán,
José Manuel**

DP Av. Juárez No. 29
Col. Atizapán Centro Cd. Adolfo López
Mateos
Edo. de México
TP 825-3011
O Empleado del Instituto Mexicano del
Petróleo
DL Norte 25 No. 30 y 32
Col. San Bartolo Atepehuacan
C.P. 007730, México, D.F.
TL 587-8766.

**Villalba Granados,
Antonio**

O Asesor Laboral
DL Godard No. 20
Col. Guadalupe. Victoria
C.P. 07790, México, D.F.
TL 556-9314 556-9375 fax 556-9316
E MAIL fat@laneta.apc.org
IC Director del Departamento de Relaciones
del Frente Auténtico del Trabajo FAT y Asesor
Legal de varios Sindicatos de Trabajadores
Industriales 35 años de Militancia en el FAT.

Villamar C., Vicente

DP Plaza Popocatepetl No. 41-3
Col. Hipódromo
C.P. 06100, México D.F.
TP 533-2243
O Dirigente Sindical Bancario
DL Nubes No. 349
Col. Pedregal
México, D.F.
TL 568-8952
E MAIL villamar@df1.telmex.net.mx

**Yáñez Franco,
Luis Raúl**

- O** Abogado
- DL** Av. de las Américas No. 2203
Chihuahua, Chih.
- TL** 140-406 135-020
- IC** Profesor Universitario de Derecho Laboral y
conocedor del medio maquilador, su
contratación colectiva y su sindicalismo.

**Zambrano Reyes,
Luis**

- DP** Oriente No. 172 -251
Col. Banjidal
México, D.F.
- TP** 539-5872.

**Zamora Nuñez,
Guadalupe Ma.**

- DP** Tekax Manz. 381 Lote 17
Col. Torres de Padierna
México, D.F.
- TP** 644-0753
- O** Abogada y Docente
- DL** Av. Taxqueña No. 1656, "C.E.Cy.T. No. 13"
I.P.N.
Col. Paseos de Taxqueña
México, D.F.
- TL** 629-6000 ext. 72308 ó 72352.

