

Los aspectos laborales de la experiencia mexicana en el TLC*

*Carlos Reynoso Castillo***

El presente trabajo busca actualizar la información respecto de la aplicación que ha tenido en los últimos años el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, suscrito en 1994 por Estados Unidos, Canadá y México. Se pasa revista a los antecedentes de esta norma internacional, así como los efectos que ha tenido en diversas ramas de la economía y se aborda, de manera especial, el tema relativo a los impactos que dicho Tratado ha tenido en el mundo laboral. Se comentan los casos que se han presentado al amparo del Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte; documento éste que en su momento se firmó de manera complementaria al Tratado. De esta manera, se aportan datos e ideas con las cuales se busca profundizar en el análisis sobre las implicaciones de la globalización en las relaciones laborales.

The present work looks for update information on North American Free Trade Agreement (NAFTA) application that had happen in the last years since 1994 when USA, Canada and Mexico Subscribed it. We review its antecedents as well as the effects that it has had on diverse economy branches, and in special way, we approached subjects regarding to the impacts that this treaty has on the labor world. Cases that have appeared shelter under The Labor Cooperation for North America Agreement are commented, document that was signed at that time as a complementary way to the treaty. Data and ideas are submitted with the intention of search deeply in the analysis on implications of globalized labor relations.

SUMARIO: Introducción / I. El TLC y su impacto general / II. El TLC y su impacto laboral / Conclusiones / Bibliografía

Introducción

Al hablar hoy de relaciones laborales y derecho del trabajo en una región o país determinado, resulta imprescindible incorporar al análisis la dimensión internacional

*Trabajo presentado en el XXVI Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de Colombia, organizado por el Colegio de Abogados Especializados en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de Colombia, celebrado los días 23 a 25 de abril de 2008, en la Ciudad de Cartagena de Indias, Colombia.

**Profesor de Derecho del Trabajo, UAM-A.

que hoy presentan estos temas. En efecto, acercarse al estudio de la situación y evolución reciente del espacio normativo laboral, requiere que veamos cómo el mundo del trabajo está transformándose a partir de los importantes cambios que en las últimas décadas ha traído la modificación de los equilibrios económicos y políticos que se habían heredado de la segunda Guerra Mundial.

Es en ese horizonte que resulta importante ver cómo se han venido dando esas alteraciones en ciertas regiones y países. En el caso concreto de América Latina, los países de este continente, en su mayoría, han resentido y enfrentado esas alteraciones mundiales de muy diversas maneras, pero destaca sin duda aquella forma que ha priorizado la apertura de mercados como la estrategia más adecuada, con resultados dispares. México no ha sido la excepción, ya que en este país sobre todo hacia fines de los años ochenta, pero de manera más acelerada como parte de un proceso más amplio en la década de los noventa del siglo pasado, la apertura de su economía ha sido acelerada y amplia; la formalización de esta estrategia se ha realizado por medio de la suscripción de tratados de libre comercio y acuerdos comerciales, con ciertos países y regiones del mundo. En el caso de México, la firma de tratados de libre comercio, debe ser vista como parte de un proceso más amplio de apertura comercial al exterior que se inició en los años ochenta del siglo pasado cuando este país inició un amplio proceso de desregulación de la economía y de privatización de empresas públicas.¹ En ese concierto internacional, para México cobró en su momento gran relevancia la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN, o por sus siglas en inglés NAFTA, TLC en lo sucesivo) con Estados Unidos y Canadá, no sólo por la diversidad de temas respecto de los cuales se establecían acuerdos comerciales puntuales, sino también por el hecho de que la gran mayoría de los intercambios comerciales de México se hacían precisamente con Estados Unidos; en ese sentido, para algunos expertos, la suscripción del TLC puede ser visto en buena medida, como una formalización de una situación que de hecho ya se venía dando y que lo que haría era simplemente consolidar una tendencia de integración que en los hechos ya existía. Tal situación puede evidenciarse cuando se advierte que tanto para Canadá como para México, al momento de firmar el TLC buena parte de sus exportaciones e importaciones se hacían para y desde Estados Unidos, lo cual no se podría decir que se daba entre Canadá y México.

Sin embargo, consideramos que para entender y evaluar de manera adecuada la importancia e impacto que dicho acuerdo ha tenido en el mundo laboral mexicano, en estas reflexiones introductorias conviene, aunque sea brevemente, presentar un panorama sobre las características del derecho del trabajo en este país, así como pasar revista a los esfuerzos integracionistas en la región y en los cuales el tema laboral ha

¹ Cfr: Zamudio Andrés "El TLCAN y la remuneración al trabajo calificado", in: "Diez años del TLCAN en México, una perspectiva analítica", FCE, México 2004, p. 191.

tenido alguna referencia, elementos ambos con los cuales se busca dibujar un marco dentro del cual se entienda de mejor manera el tema central de esta colaboración.

A. Panorama laboral mexicano

El derecho del trabajo en México se encuentra en un momento interesante de su evolución, ya que el modelo y esquema construido a partir de los años veinte del siglo pasado ha entrado en una etapa de transición, difícil sin duda, pero que hoy permite advertir los cambios que a veces de manera abierta y explícita y a veces de manera discreta o implícita están moldeando las nuevas reglas del mundo del trabajo. En este contexto, la apertura económica que se ha dado a partir de la suscripción del Tratado de Libre comercio de América del Norte está jugando un papel de coadyuvante y en ocasiones de catalizador de dichas transformaciones. En efecto, aquellos principios que dieron sustento a un derecho del trabajo revolucionario y de vanguardia en los primeros años del siglo pasado, tales como los derechos adquiridos, la estabilidad en el empleo, principio como el de la norma más favorable al trabajador, etc., hoy están siendo replanteados y en ocasiones severamente cuestionados.

Uno de los temas recurrentes en México por lo menos en los últimos veinte años, ha sido la eventualidad de reformar a su histórico artículo 123 constitucional y a su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo. Por diversas razones dicha reforma no se ha concretado, a pesar de los múltiples intentos legislativos que en diferentes épocas se han venido presentando.

Esta situación no es casual ni novedosa, tiene sus orígenes en la evolución misma del país, la cual ha acompañado la construcción de un sistema de relaciones de producción que hoy pareciera resquebrajarse. Es por ello que consideramos conveniente, de manera breve, echar un vistazo a esa evolución.

Hay que recordar que si bien en el caso mexicano podemos identificar algunas disposiciones laborales aisladas en el siglo XIX, el desarrollo del derecho del trabajo en México se empezó a consolidar a partir de 1917, año en el que se promulga la Constitución Política en la cual se incluyó en conjunto de derechos de los trabajadores mexicanos, que como garantías mínimas debían de otorgárseles. En los primeros años de vida de la Constitución mexicana de 1917, se reconoció la facultad reglamentaria a los estados o provincias de la República, de tal manera que cada entidad o estado adoptó una ley estatal del trabajo, lo cual creó en pocos años distorsiones nada convenientes para un desarrollo económico homogéneo, lo cual derivó en la necesidad de contar con una sola legislación nacional y federal, dando así lugar a la primera Ley Federal del Trabajo en el año de 1931.

En su momento la inclusión de derechos sociales a nivel constitucional, permitirían ver al derecho mexicano del trabajo como un planteamiento vanguardista que

serviría de inspiración a muchas legislaciones latinoamericanas en la primera mitad del siglo XX.

Para ciertos análisis, la legislación laboral de la época permitiría a México dotarse de un marco jurídico que sirvió de apoyo al proyecto de Estado que se fraguaba después de la revolución de 1910, y que sería un apoyo importante para el desarrollo industrial que este país tuvo en las décadas posteriores.

Tanto la Constitución, como sus leyes reglamentarias, y en particular la Ley Federal del Trabajo, establecieron un marco relativamente claro y delimitado, dentro del cual la conflictividad obrero patronal habría de encontrar cauces adecuados para su desahogo.

Luego a los años treinta del siglo pasado, el derecho del trabajo mexicano se iría consolidando y encontrando sus contornos que lo caracterizarían durante el siglo XX; vale solo de paso anotar la creación en los años cuarenta del Instituto Mexicano del Seguro Social, y la construcción de un marco jurídico especial para los trabajadores al servicio del Estado.

Pero sería en el año de 1970 cuando se haría una reforma y actualización importante a la Ley Federal del Trabajo, en ese año se incluirían en el texto legal temas importantes como el concepto de “relación de trabajo” a lado del contrato de trabajo, la prima de antigüedad, etc. A partir de 1970 se harían reformas al texto legal básico; sin embargo, ninguna de esas reformas trastocaría o transformaría el modelo de relaciones laborales diseñado desde principios del siglo pasado. Tal vez escapa a esta óptica una reforma al derecho procesal del trabajo de 1980 por medio de la cual se buscó dotar al proceso laboral de una mayor concentración y ser más expedito.

Esta evolución del marco jurídico laboral mexicano permitió construir una estructura jurídica que presenta particularismos, algunos de ellos comunes a la región latinoamericana, y otros específicos del país, es así como hoy en día México cuenta con: leyes especiales laborales, tribunales laborales especializados conocidos como Juntas de Conciliación y Arbitraje, institutos jurídicos encargados de la seguridad social de los trabajadores y un conjunto de instituciones relacionadas con el mundo del trabajo en temas puntuales, las cuales permiten contar con un amplio entramado público en la materia.² Por otra parte, la ciencia jurídica encontraría en la doctrina mexicana de la época a destacados laboristas que ayudarían a darle un importante desarrollo a los análisis de estas normas jurídicas, desde un enfoque humanista.

² En la fijación de los salarios mínimos se tiene a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, en materia de adquisición de bienes muebles se tiene al Fondo nacional para el consumo de los trabajadores, en seguridad social están el Instituto Mexicano del Seguro Social, para los trabajadores en general, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, para los trabajadores al servicio del Estado, y el Instituto de las Fuerzas Armadas de México, para los marinos y los militares; en materia de asesoría jurídica para los trabajadores se tiene a las Procuradurías de la Defensa del Trabajo locales, en cada Estado, y Federal a nivel nacional, etcétera.

Un capítulo importante en el panorama laboral mexicano es el denominado derecho colectivo del trabajo y las relaciones colectivas que en ese marco se desarrollan. Los sindicatos en México forman parte de su historia reciente, sobre todo en el siglo XX. Hay que recordar cómo la estructura económica de México era básicamente agrícola a inicios del siglo XX, aunque no se puede desconocer la existencia de importantes desarrollos industriales en sectores puntuales como las comunicaciones y transportes (carreteras, industria eléctrica, ferrocarriles, etc.), sectores todos ellos en los cuales la coincidencia de amplios grupos de trabajadores sería el ambiente propicio para que ahí se dieran algunos de los primeros e importantes brotes sindicales.

En sus inicios estas organizaciones tuvieron como modelo de inspiración a aquellas organizaciones gremiales europeas, de carácter solidario y mutualista, para evolucionar más tarde y conformarse como sindicatos con planteamientos reivindicadores en las empresas y centros de trabajo.

Durante el movimiento revolucionario mexicano iniciado en 1910, la participación de los trabajadores sería importante, ya que en el devenir de los acontecimientos, los sindicatos empezarían a jugar un papel importante en el proyecto de nación que se estaba proyectando, tan es así que cuando en 1917 se promulga la Constitución mexicana emanada de aquel proceso revolucionario, sería ahí precisamente en esa Constitución en donde se plasmaría un amplio catálogo de derechos individuales de los trabajadores, pero también los derechos básicos para su organización como fueron el derecho de los trabajadores a formar sindicatos, a negociar contratos colectivos y a estallar huelgas, bajo ciertas reglas.

El derecho colectivo emanado de la Revolución mexicana establecería marcos legales dentro de los cuales se encausaría y “guiaría” la actuación colectiva de los trabajadores. Desde entonces su cercanía y vinculación con los grupos en el poder triunfadores de la revolución, sería uno de los rasgos que acompañarían al sindicalismo mexicano durante el siglo XX, con las consecuentes ventajas y desventajas que este maridaje ha producido a lo largo de décadas.

Hoy existe y subsiste de manera mayoritaria ese sindicalismo denominado “oficial”, en buena parte de las relaciones laborales mexicanas; en algunos de esos grupos al alejamiento de las bases ha permitido ver a sus representantes como grupos y dirigencias generalmente más interesados por atender intereses políticos particulares, que a los intereses gremiales; sin embargo, sobre todo a partir de los años setenta, también han venido haciendo su aparición propuestas sindicales diferentes a la tradicional, en donde se busca marcar su autonomía e independencia de los poderes públicos.

Este panorama adquiere una importancia mayor al momento en que México opta por la suscripción de tratados de libre comercio, incluyendo el TLC, como una estrategia económica con la cual busca insertarse de mejor manera en el nuevo contexto económico mundial a partir de los años noventa del siglo pasado. En efecto, la actitud y posición de buena parte del sindicalismo mexicano al momento de firmar el tratado

de libre comercio fue la de aceptar de manera general su suscripción, entre los sindicatos proclives a las políticas gubernamentales; entre ellos los señalamientos de oposición al tratado fueron tenues y, en el mejor de los casos, indicando la conveniencia de que dichos acuerdos internacionales no afectaran sus derechos laborales adquiridos. Ya en el verano de 1991, dirigentes de una de las más importantes centrales obreras mexicanas como lo es la Confederación de Trabajadores de México (CTM), señalaban que se adherían a la política económica del régimen, sobre todo en materia de apertura comercial. Frente a esta posición existieron sin duda voces divergentes; en efecto, un amplio sector del denominado sindicalismo independiente advertía de los riesgos que este tipo de estrategia económica podría traer a los trabajadores mexicanos. Como quiera que sea, el sindicalismo mexicano, con sus matices, no sería un obstáculo para avanzar en la firma de tratados de libre comercio.³

B. Los esfuerzos integracionistas

Como parte de estas anotaciones introductorias, conviene recordar que desde hace muchos años, los países de la región latinoamericana han hecho esfuerzos de integración y apertura comercial, y en algunos de ellos ha habido alguna referencia al mundo del trabajo. Dejando de lado, el caso del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, al cual nos referiremos más adelante, y que en su momento sería un acuerdo internacional único y novedoso, ya que fue el primer acuerdo internacional sobre cuestiones laborales ligado a un tratado de libre comercio, en donde se crea una Comisión dedicada exclusivamente a derechos laborales y asuntos relacionados con el trabajo, desde la creación en 1919 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); ha habido otros acuerdos como por ejemplo el Acuerdo de Cooperación Laboral Canadá-Costa Rica, el cual también contiene declaraciones referidas a sus propósitos laborales inspirados en las expresadas en los preámbulos de los correspondientes Tratados de Libre Comercio. Otros casos son el TLCEUACHI (Tratado de Libre Comercio Estados Unidos de América-Chile),⁴ y también cabe anotar la adopción, hace no muchos años, de la Declaración Sociolaboral del Mercosur del 10 de diciembre de 1998, en donde se estableció un conjunto de derechos laborales que los países firman-

³ Algunas organizaciones de este sector del sindicalismo incluso crearon lo que en su momento se llamó la Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio, llevando una gran actividad en diversos foros en los cuales se señalaban las desventajas que planteaba para los trabajadores el proceso integracionista. Cf. García Flores J. Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, *Crítica Jurídica*, Porrúa, México 2007, 66 y s.

⁴ Morgado Valenzuela, Emilio, *Internacionalización de las relaciones individuales y colectivas de trabajo: Acuerdos de libre comercio de América, evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América*, UNAM, México, 2006, p. 380.

tes se comprometían a respetar; para su seguimiento y control se creó la comisión sociolaboral del Mercosur y uno de sus aportes lo constituye el tripartismo presente en el análisis de sus memorias anuales; así mismo se estableció el grupo de trabajo número 10 denominado Relaciones laborales, empleo y seguridad social. En este documento internacional, en sus normas sustantivas relativas a derechos de los trabajadores se consideran aspectos vinculados a los derechos individuales: no discriminación; promoción de igualdad; trabajadores migrantes y fronterizos; eliminación del trabajo forzoso, etcétera.

Otro ejemplo en donde se ha presentado este tipo de esfuerzos ha sido el proceso de armonización normativa en materia laboral en la Comunidad de países del Caribe (CARICOM), aquí se han alcanzado consensos en cuanto a la necesidad de avanzar en el Mercado Común del Caribe. En este marco se ha establecido un intento de armonización de las normas, entre las que se encuentran las de materia laboral, tendiente a eliminar diferencias entre ellos y favorecer una postura común.⁵

Por otra parte está el Consejo Consultivo Empresarial Andino y el Consejo Consultivo Laboral Andino de la Comunidad Andina de Naciones (CAN). La Comunidad Andina de Naciones, en el ámbito laboral, ha realizado reuniones de ministros, e igualmente han formado el Consejo Consultivo Empresarial Andino y el Consejo Consultivo Laboral Andino como medios para fomentar la participación de estos sectores de la sociedad civil en el proceso de integración.

En otra región latinoamericana tenemos el Sistema de Integración Centroamericano (SICA), en él los ministros de Trabajo han sostenido reuniones periódicas tendientes a dar cuenta de los temas derivados de la dimensión social de la integración, especialmente frente a los escenarios de la globalización y del proceso de integración más amplio del proyecto conocido como Acuerdo de Libre Comercio de las Américas (ALCA), también en ellos el tema laboral ha estado presente.

Así mismo, el Pacto Andino (Acuerdo de Cartagena 1969), con una visión más amplia, en su momento tuvo como objetivo fundamental mejorar el nivel de vida de los habitantes de la subregión Andina, previendo mecanismos para la armonización gradual de las políticas económicas y sociales.

Como puede advertirse, la preocupación por incluir en los proyectos integracionistas y globalizadores, regionales y subregionales, el tema laboral ha estado presente, aunque la manera como el tema ha sido abordado ha sido diversa.

Teniendo como marco de referencia estas ideas, tratemos de centrar nuestra atención en las características que presenta la experiencia mexicana en estos procesos de integración. Desde nuestro punto de vista, partimos de la hipótesis según la cual el contexto político, social y sobre todo económico por el que ha atravesado México en

⁵ Mark, W, "La dimensión social de la integración y la modernización de la administración laboral. Experiencia del CARICOM", *Documento de trabajo*, núm. 152, Santiago de Chile, 2002.

los últimos años ha propiciado y en ocasiones acelerado cambios en las normas laborales y en la interpretación y aplicación de las mismas, y que en ese contexto juega un papel destacado la firma de tratados de libre comercio que México ha suscrito con diferentes naciones y regiones, pero que sin duda entre ese conjunto de normas internacionales, ha jugado un papel importante el caso del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC), suscrito por México, Estados Unidos y Canadá.

¿De qué manera ha afectado o influido el TLC las relaciones laborales en México? Es una pregunta cuya respuesta no puede ser simple, sino que hay que ver diferentes ángulos del tema, con el fin de apreciar los efectos de tales normas internacionales.

Teniendo presentes las ideas iniciales que hemos planteado, el objetivo del presente trabajo es mostrar el panorama laboral mexicano dentro del cual conviene ubicar el papel que ha jugado el TLC en las relaciones laborales de este país. Es por ello que para acercarnos el tema, consideramos conveniente partir de dos ángulos o enfoques: uno, que tiene que ver con aquellos aspectos generales que siendo característicos de la economía y relaciones laborales en México han sufrido transformaciones; y el otro que tiene que ver con aquellos aspectos concretos y específicos, estrictamente laborales considerados e incluidos en el mismo TLC; se trata, en este segundo aspecto, de un intento por acercarse al análisis de los alcances y resultados de acuerdos que en el marco de la negociación del TLC asumieron los países signatarios y que se formalizaron en el denominado Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte (ACLAN). Son estos dos planteamientos generales, los que nos habrán de servir de guía para desarrollar nuestras ideas en este trabajo.⁶

I. El TLC y su impacto general

En la inserción de México en el concierto de la economía internacional, el Estado le ha apostado a ser partícipe de las propuestas de globalización que se traducen en una mayor liberalización de los mercados. Esta estrategia ha supuesto los acuerdos y alianzas con otras naciones para, a partir de ello, tratar de colocarse de una manera más adecuada en sus intercambios mercantiles regionales y mundiales, siendo sin duda el más importante el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC). Se trata de un documento por demás amplio y complejo que incluye un conjunto de reglas acordado por Canadá, los Estados Unidos de Norteamérica y México, para vender y comprar productos en la región; que especifica el ritmo y las etapas en que se eliminarán los permisos, las cuotas, las licencias y, particularmente, las tarifas y aran-

⁶ Independientemente de las referencias que se encontrarán en las notas a pie de página, al final del trabajo se ofrece una selección bibliográfica y de páginas web con el fin de que el lector pueda profundizar en estos temas.

celes. Los tres países expresaron en dicho documento, las aspiraciones de promover el empleo y el crecimiento económico; aumentar la competitividad de las empresas en congruencia con la protección del ambiente; así como de impulsar el desarrollo sostenible, proteger y hacer efectivos los derechos laborales y mejorar las condiciones de trabajo.

El TLC establece reglas y principios para la coordinación de políticas macroeconómicas entre los tres países; propicia la libre circulación de bienes y servicios; establece garantías recíprocas a la inversión y expresa compromisos conjuntos, por medio de los acuerdos complementarios, en materia de normas laborales fundamentales.

El TLC es un extenso documento que consta de un preámbulo, ocho partes, 22 capítulos y sus respectivos anexos. Estos últimos establecen especificaciones sobre diversos temas. De particular importancia por sus implicaciones económicas, administrativas y políticas son: la parte segunda, relativa al comercio de bienes; la parte quinta, sobre inversión, servicios y asuntos relacionados; y la parte séptima, que especifica las disposiciones administrativas e institucionales y en la cual se incluyen los procedimientos para la solución de controversias.

La aplicación y administración del Tratado está a cargo de la *Comisión de Comercio*, ésta es la institución central del Tratado, y se integra por ministros y funcionarios de alto nivel designados por cada país. En su trabajo cotidiano es auxiliada por comités y grupos de trabajo diversos, compuestos por funcionarios de los tres gobiernos. El *Secretariado* compuesto por secciones nacionales por medio de una oficina permanente de la respectiva sección, brinda apoyo técnico y administrativo a la Comisión de Comercio.

La prevención y solución de controversias se realiza mediante los mecanismos de consultas; funciones de la Comisión de Comercio, basadas en el uso de buenos oficios, mediación, conciliación y otros y procedimientos ante tribunales.

El TLC se caracteriza, entre otros aspectos, por los siguientes: eliminación gradual de barreras arancelarias; establecimiento de reglas para la libre circulación de bienes, servicios y capitales en la región excluyendo la libre circulación de personas; coordinación de políticas macroeconómicas entre los tres países frente a otros bloques o naciones ajenas al pacto; preservación de la soberanía nacional; respeto en la observancia de la legislación propia de cada país y procurando su administración transparente por medio de las instituciones nacionales; busca proteger la fuerza de trabajo nacional y al empleo permanente en el territorio propio y conservar los límites territoriales.

De acuerdo con estas características, el nivel de integración económica y política acordado por Canadá, los Estados Unidos de Norteamérica y México corresponde al de una "Zona de Libre Comercio". Esto lo ubica en un nivel intermedio respecto de otros procesos de integración, tales como las uniones aduaneras, las comunidades económicas o mercados comunes y las uniones económicas.

Los impactos que esta apertura comercial ha traído para México han sido diversos, en ocasiones la nueva situación de mercado en la que se han encontrado las empresas mexicanas las ha orillado a buscar formas de reorganización que les permitan ser más productivas y competitivas, y con ello subsistir en las nuevas condiciones de un mercado más abierto y competido.

Desde la década de los ochenta, la economía mexicana se ha caracterizado por profundos cambios estructurales y una nueva estrategia de desarrollo. A diferencia del esquema de sustitución de las importaciones adoptado de la segunda Guerra Mundial, la nueva estrategia se ha basado en el control de una serie de variables macroeconómicas, así como en las exportaciones manufactureras privadas. La liberalización de las importaciones desde 1985-1987, la privatización de empresas paraestatales desde 1988 y la mayor presencia del sector privado han sido sus elementos más importantes. Desde esta perspectiva, el TLC, implementado en 1994, se ha convertido en un importante elemento para intensificar un proceso económico que ya había comenzado, y cuyo desarrollo data al menos de finales de la década de los ochenta.

Para ciertos análisis durante la vigencia del TLC, la economía mexicana ha tenido un importante crecimiento en términos reales, este crecimiento fue impulsado por las exportaciones básicamente. Entre 1993 y 2005 el valor de las exportaciones de México a sus socios TLCAN se multiplicó por 4, para alcanzar 182 mil millones de dólares en 2005. Esto le permitió pasar de una balanza comercial deficitaria a un superávit de 57.8 miles de millones de dólares en 2005.

Durante 2005, las importaciones mexicanas provenientes de Estados Unidos y Canadá ascendieron a 124.4 mil millones de dólares, lo cual representa un incremento de 168% durante la vigencia del tratado, para enero-junio de 2007 la exportación de México a Estados Unidos fue de 127,919.7 millones de dólares y a Canadá de 109,000.4. Casi 90% de los productos que México importa de sus socios del TLC son bienes intermedios y de capital que contribuyen a la producción y exportación de mercancías. Esta percepción macro, tiene sus matices cuando vemos los cambios que se han dado por sectores.

En el sector comercio, por ejemplo, los países firmantes del TLC han eliminado o reducido barreras al comercio trilateral; durante la vigencia del Tratado, el comercio trilateral se triplicó. Así actualmente, el comercio entre los socios del TLC alcanza en promedio más de 2,000 millones de dólares diarios.⁷

El objetivo del TLC es formar una zona de libre comercio, estableciendo reglas claras y permanentes para el intercambio comercial, que permita el incremento de flujo comercial e inversión, así como nuevas oportunidades de empleo y mejores niveles de vida. Gracias a este instrumento que ha servido como catalizador de nego-

⁷ Consultar el documento "Comercio antes y después del TLCAN". Disponible en la página: <http://www.economia.gob.mx/?P=2263>.

cios en la región, se han logrado capturar crecientes flujos de inversión extranjera directa e incrementar el comercio. En el sector industrial, la industria eléctrica-electrónica mexicana, por ejemplo, ha aprovechado las oportunidades brindadas por el TLC y ha logrado ubicarse como uno de los principales sectores exportadores en México. En 2003, dicho sector exportó arriba de 56 mil millones de dólares y desde la entrada en vigor del Tratado ha creado 110 mil empleos (12.6% por ciento de todo el empleo manufacturero generado en el periodo). Actualmente, México es el segundo proveedor de estos productos a Estados Unidos y contribuye con 18.1 por ciento de las importaciones estadounidenses en ese sector.⁸ En el sector textil y de confección también muestra resultados favorables; en este sector, México exportó durante 2003 casi 10 mil millones de dólares anuales, que representan 17 por ciento de las exportaciones totales. En términos de empleo, la industria del textil y la confección ha visto un crecimiento de 260 mil plazas desde que entró en vigor el TLC. Actualmente, los productos mexicanos dominan más de 10.6 por ciento de las importaciones estadounidenses en este sector, en contraste con 4.4 por ciento que poseía antes de firmar el Tratado. Es decir, uno de cada diez dólares que Estados Unidos gasta en el exterior en productos del sector textil y confección, lo hace comprando productos mexicanos.⁹ En el sector agropecuario se presentan rasgos que lo hacen contrastar con la situación de otros sectores. Su principal característica es que en él se concentra gran parte de la pobreza del país. Esta situación problemática del campo mexicano es el resultado de diversas políticas adoptadas al paso de los años y en las cuales la mayoría de las veces no estuvo como prioridad la modernización de sus procesos productivos ni la mejoría en las condiciones de vida de los campesinos; de tal manera que, en ese contexto, una apertura comercial como la derivada del TLC, en muchos casos vino a complicar aun más la ya de por sí difícil situación del campo mexicano. Si bien en algunos casos puntuales (algunos frutos y hortalizas) el TLC ha permitido eliminar algunas deficiencias estructurales que le agobian y promueve un incremento en la competitividad de los agricultores mediante la transferencia de tecnología y el incremento de exportaciones, lo cierto es que hay sectores en donde la puesta en marcha del TLC ha sido complicada. Desde la entrada en vigor del TLC, las exportaciones agropecuarias han crecido 170%, y en 2003 México exportó más de 8.6 mil millones de dólares en este rubro. En el sector agroalimentario, durante la vigencia del TLC las exportaciones de México a sus socios TLC se triplicaron, alcanzando 9.8 mil millones de dólares en 2005. Incluso, el sector agroindustrial presentó una tasa de crecimiento de 519.1%. México es hoy el principal proveedor de América del Norte en más de

⁸ Consultar el documento "Comercio Antes y Después del TLCAN", Disponible en la página: <http://www.economia.gob.mx/?P=2263>

⁹ A diez años de la entrada en vigor del TLCAN, documento de trabajo, Subsecretaría de Negociaciones Comerciales Internacionales, documento de trabajo, Coordinación de Asesores – SNCI: <http://www.economia.gob.mx/?P=2263>

200 productos como: cerveza, tomates, chiles, uvas, aguacates, chocolates, pepinos, limas, entre otros. En enero de 2008, quedaron libres de arancel productos agropecuarios como maíz, frijol, jugo de naranja, leche en polvo y azúcar.¹⁰ Por su parte, en el sector manufacturero, durante la vigencia del Tratado, el comercio trilateral en el sector manufacturero se incrementó en 144.8%. Actualmente, el comercio entre los socios TLCAN alcanza en promedio de más de 1,600 millones de dólares diarios.

Durante los años que tiene de vigencia el TLCAN, la industria manufacturera de México creció 43.2% en términos reales.

Como resultado del TLC, entre 1993 y 2005, las exportaciones manufactureras de México a sus socios TLC se cuadruplicaron, alcanzando 143.7 mil millones de dólares en 2005. Esto permitió a México pasar de un déficit en el sector en 1993 a un superávit de casi 43 mil millones de dólares en 2005 con Estados Unidos y Canadá.

El principal producto que México exporta a sus socios TLC son televisiones a color, más de 32 millones de unidades en 2005. A partir de 2004 México comenzó a producir televisiones de alta tecnología (cristal líquido y plasma) y actualmente ya es el primer proveedor de este tipo de televisiones en América del Norte, participando con más de 60% de las importaciones de sus socios.

Durante 2005, las importaciones manufactureras de México provenientes de Estados Unidos y Canadá ascendieron a 101.0 mil millones de dólares, lo cual representa un incremento de 151% durante la vigencia del Tratado.

Casi 93% de los productos del sector manufacturero que México importa de sus socios TLC son bienes intermedios y de capital que contribuyen a la producción y exportación de mercancías. Entre los principales insumos que México adquiere de Estados Unidos y Canadá destacan motores para automóviles, circuitos integrados, cajas de cambio para automóviles, mecanismos de cambio diferencial, partes y cables para televisiones y otros conductores eléctricos.

Entre 1999 y 2005 el sector manufacturero mexicano ha recibido 34.3 mil millones de dólares en inversión de Canadá y Estados Unidos. Esta cantidad representa 45.1 por ciento de la inversión total de América del Norte en México recibida en ese periodo.

La inversión proveniente de Estados Unidos y Canadá se concentra principalmente en la industria automotriz (21.9%), la producción de equipo eléctrico (10.2%) y la fabricación de equipo electrónico de radio y televisión (8.3%). Por su parte, el sector

¹⁰ En el primer trimestre de 2008 destaca en el panorama mexicano el debate iniciado desde hace años sobre la apertura total del mercado en ciertos productos como el maíz, si bien ya prevista desde 1994, se trata de un proceso gradual de desgravación arancelaria iniciada en 1994, que llegó a su término el 1 de enero de 2008, fecha en la cual se abrieron las fronteras a estos productos. Esta situación ha sido abordada por la clase política mexicana en el sentido de proponer una renegociación de ese capítulo en el TLC, sugieren algunos, o bien proponiendo mayores compromisos y apoyos al campo, por parte de otros. El tema tiene un alto grado de impacto y simbolismo a nivel social ya que, como se sabe, el maíz, junto con el frijol son considerados en México como dos de los productos básicos de la dieta de los mexicanos.

automotriz ha tenido un comportamiento muy dinámico, con mayor capacitación y especialización de los trabajadores del sector y una gran inversión en nuevos esquemas de producción y distribución que han permitido altas tasas de crecimiento: entre 1993 y 2005 las exportaciones mexicanas de vehículos a sus socios TLC se multiplicaron por 2.5. En 2005, México exportó 1.064,671 vehículos a Estados Unidos y Canadá.¹¹ Otros productos en los que México ha tenido éxito como exportador durante la vigencia del TLC son: juegos de cables para autos, computadoras, asientos y otras partes para automóviles, aparatos emisores de radio, motores para autos, paneles y consolas eléctricas, refrigeradores, otros aparatos de telecomunicación, etcétera.

Como puede advertirse, a catorce años de la entrada en vigor del TLC los efectos en la economía mexicana son evidentes, aunque diversos cuando se vean áreas específicas. Sin embargo, algunos efectos como los antes señalados son objetivos y evidentes, y en otros casos son más bien implícitos o velados, tal pareciera ser el caso de los efectos en el mundo laboral mexicano, tema en el cual trataremos de profundizar en las siguientes líneas.

II. El TLC y su impacto laboral

El TLC ha tenido efectos en el mundo del trabajo y en la normatividad que pretende regularlo; en muchas ocasiones puede uno tener la tentación de atribuir de manera causal todos los cambios en este sector a dicha apertura comercial, y en otras ocasiones, se va al otro extremo y se minimizan las implicaciones de dicho fenómeno; por nuestra parte, tal y como ya se anunciaba al inicio de este trabajo, consideramos que los impactos del TLC en materia laboral, deben ser vistos desde dos ángulos, uno que tiene que ver con las modificaciones en el mundo laboral y del empleo, lo cual se tradujo en adaptaciones de las empresas afectando de alguna manera al trabajo y el consumo; y dos, los impactos de la apertura en el terreno estrictamente del derecho internacional del trabajo, derivado de la suscripción de compromisos en ese ámbito.¹²

11 El TLC y el sector equipo de transporte y autopartes, documento de trabajo, Subsecretaría de Negociaciones Comerciales Internacionales. Marzo, 2006, <http://www.economia.gob.mx/?P=2263>

12 Ya desde los primeros años de vigencia del TLC algunos sectores señalaban los riesgos e implicaciones que tendrían estos acuerdos en el mundo del trabajo. *Cfr*: Fuentes Muñiz F. “La imposición laboral que nos viene del norte”, CMDPDHAC, México 1994.

A. Los impactos en sentido amplio

Todas estas alteraciones a la economía mexicana de los últimos años, han tenido sin duda un impacto importante en la organización de las empresas, en la organización de los recursos humanos en las mismas, así como en sus relaciones laborales; dando lugar también a la aparición de nuevas formas de relaciones entre trabajadores y empresas.

Varios han sido los fenómenos que han surgido o consolidado con motivo de la apertura comercial, uno de ellos es el relativo a las variaciones del mercado de trabajo y en particular el desempleo. Por lo que se refiere al tema del desempleo, durante el periodo de vigencia del TLC la percepción general que uno puede tener al ver las cifras es que se ha mantenido constante: Según datos estadísticos oficiales del Instituto Nacional de Estadística, Informática y Geografía (INEGI) y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el índice de desempleo en México entre los años de 1992 a 1994, se observó un ligero crecimiento de una tasa de desempleo de 3.6, para llegar a 1995 a una tasa de 6.1, a partir de ahí, hasta 2001, se registra una baja en la tasa de desempleo, para llegar a 2002 con una tasa de 2.5 y subir también en 2003 con 3.4, en 2004 la tasa de desempleo creció considerablemente a un 3.5 por ciento de la población económicamente activa, de esta forma, en 2004 el desempleo afectó a por lo menos un millón 300 mil personas en edad y condiciones de trabajar; durante el año 2005, en promedio, la tasa de desempleo resultó ser de 3.58% de la Población Económicamente Activa (PEA), para 2006 la tasa de desocupación a nivel nacional se ubicó en 3.60 por ciento respecto de la PEA, y finalmente para 2007 la tasa de desocupación fue de 3.40 por ciento respecto de la Población Económicamente Activa. Finalmente respecto de 2008, diversos factores tanto nacionales como internacionales, en particular por la situación crítica de uno de los socios del TLC, Estados Unidos, las expectativas, por lo menos de momento, son más bien pesimistas.¹³

Por otra parte conviene destacar que en los últimos años ha venido creciendo el número de contrataciones “precarias”.¹⁴ En efecto, 20% de los 14.5 millones de trabajos formales en México, son eventuales, lo cual si se ve en perspectiva en los últimos años, resulta que este tipo de trabajadores se ha duplicado en número en los últimos 10 años, es decir en 1998 había 1.2 millones de eventuales que eran más o menos 10% de los 11.2 millones de empleos formales registrados en esa época en el

¹³ Las cifras de desempleo deben ser tomadas con cautela y pueden ser objeto de un debate aparte, que de momento escapa a los objetivos de este trabajo, ya que se podría pensar que las cifras oficiales de desempleo son finalmente comparables con países desarrollados y no están muy alejadas de éstos; sin embargo, la manera de medir el desempleo puede estar incluyendo personas que en otras circunstancias no entrarían en esta categoría.

¹⁴ Sin entrar a debate por ahora sobre el uso de este término, se entiende por contratación precaria a los contratos por tiempo y obra determinados, considerados en la legislación mexicana como contrataciones de excepción, frente a la regla general de tiempo indeterminado.

Instituto Mexicano del Seguro Social.¹⁵ Tal situación permite afirmar que, independientemente de la falta de una reforma laboral en materia de contratación individual, ello no ha sido obstáculo para que, en la vía de los hechos, las empresas hayan hecho un uso extensivo, e incluso a veces abusivo de este tipo de contrataciones más funcionales para los centros de trabajo; esto se ha traducido en una alta movilidad en el empleo, incluso superior a aquella existente en otros países de la región como Chile o Brasil; tal movilidad, de alguna manera, según algunos expertos, ha estado asociada a la apertura comercial que México consolidó con el TLC.¹⁶

Otro ángulo que permite advertir los impactos de la apertura económica mexicana es el relativo a las relaciones industriales y la administración de recursos humanos en temas específicos como la selección y el reclutamiento de personas; aquí se ha señalado por ejemplo el surgimiento de necesidades como el hecho de que sean necesarias, en los trabajadores, destrezas básicas y de educación para que su adaptación sea más fácil, así como una mayor necesidad de capacitación para enfrentar ajustes de diversa índole; en muchos casos esto ha derivado en la creciente utilización de esquemas de subcontratación, con el fin de contar con una mayor flexibilidad y adaptación.¹⁷ De igual manera, los cambios en las estructuras de las empresas, alianzas en el sentido estratégico de uniones entre empresas, fusiones, etc., fenómenos que también han impactado a los recursos humanos, ya que este tipo de transformaciones casi siempre van de la mano con una reorganización de la plantilla laboral, esto significa, en términos jurídico-laborales, o disoluciones de las relaciones de trabajo vía despidos o terminaciones, o bien, modificación de las condiciones de trabajo (horarios, funciones, categorías, etc.), situaciones todas ellas que plantean dificultades muy amplias dado el marco jurídico existente y vigente en esos temas.

El panorama laboral en ese contexto muestra fenómenos que por su importancia y magnitud han venido a ocupar un papel relevante en las relaciones laborales, y en algunos casos de manera preocupante en el panorama laboral mexicano. Solamente para ilustrar esta afirmación deseamos anotar el caso de las diferentes modalidades que ha venido asumiendo la “externalización” de las empresas,¹⁸ por medio de la

¹⁵ “Las estadísticas oficiales revelan cómo se ha incrementado la proporción de trabajadores eventuales respecto al total de empleos formales: de representar el 10% en 1998, pasaron a ser el 12% en 1999; el 13% entre 2000 y 2003; el 14% para 2004, el 15% en 2005, el 17.8% en 2006 y el 19.98% en 2007”. Cfr. González S. “Eventuales, 20% de los empleos en el país”, nota publicada en el Diario *La Jornada*, México, lunes 11 de febrero 2008, p. 22.

¹⁶ Cfr. Bensusán G. “Diseño legal y desempeño real: México”, en Bensusán G. (coord), *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América latina*, Porrúa/UAM, México 2006, p. 325.

¹⁷ Cfr. Gunderson M. y Verma A. “El libre comercio y sus implicaciones en las relaciones industriales y la administración de los recursos humanos”, en *Integración regional...*, op. cit., pp. 256 y ss.

¹⁸ Sin querer por ahora detenernos en los aspectos conceptuales de la “externalización”, tema en sí mismo complejo, deseamos señalar que entendemos por externalización de las empresas todas aquellas modalidades por medio de las cuales una empresa transfiere parte de sus procesos de trabajo para que los realice otra jurídicamente distinta a la primera.

cual, con expresiones concretas como el outsourcing, el derecho del trabajo aparece severamente debilitado y con graves dificultades de aplicación.

En el caso del outsourcing estamos en presencia de un mecanismo legal que se ha instalado en la economía mexicana, sobre todo en los últimos años; ello no quiere decir que antes no haya habido, sino que ha crecido de manera cuantitativa, y que muchas empresas han visto en él la panacea por medio del cual han podido eficientar procesos productivos y disminuir costos de producción. La adopción de estos esquemas de organización empresarial ha permitido a muchas empresas competir y mantenerse en un mercado cada vez más abierto. Como se sabe, esta modalidad es una figura de ascendencia mercantil y civil, por medio de la cual una empresa encarga a otra la realización de una parte de su proceso productivo o bien la realización de un servicio que de manera directa o indirecta le es necesario en su empresa. Se trata de una modalidad de relación entre empresas, que transita por causas legales y que presenta atractivos de carácter contable, ya que las cargas impositivas se ven reducidas y con él las ganancias de la empresa beneficiadas; de igual manera los costos laborales, en general cuando se enfrentan, también se ven reducidos de muy diversas maneras. Esto hace que el *outsourcing* aparezca como una posibilidad que en tiempos de apertura comercial, sea visto como una opción a la cual han acudido muchas empresas en México. Sin embargo, en muchas empresas con estas características los derechos de los trabajadores, tanto individuales como colectivos, y en general el derecho del trabajo son relegados, ya sea porque su aplicación en estos casos es limitada o francamente descartada. Tal situación, en países como México, se ha visto favorecida por la ausencia de un marco jurídico adecuado para ofrecer a los trabajadores involucrados en una *outsourcing* mecanismos de defensa jurídica funcionales. Pero junto a este mecanismo, han hecho su aparición otros que se presentan como opciones para las empresas entre los que están las empresas suministradoras de personal, el contrato de distribución, la subcontratación laboral, las cooperativas de trabajadores, fenómenos todos ellos que tienen como común denominador la dificultad de aplicación del derecho del trabajo.

Por ahora, estos fenómenos de presencia creciente en México no pueden ser explicados como efectos directos de la apertura comercial, y mucho menos como un efecto unívoco derivado del TLC celebrado con los países del norte; sin embargo, no hay duda que la apertura comercial en la que México se ha instalado en los últimos años ha empujado y a veces favorecido la proliferación de este tipo de prácticas.

Desde otros ángulos, muchas de los augurios que se habían señalado desde los primeros años de vigencia del TLC se han cumplido, por ejemplo, se presentaba como obvio el hecho de que la apertura comercial se tradujera en una mayor movilidad de capitales a nivel continental y que tal situación obligaría a las empresas y a los gobiernos a adoptar medidas de competencia internacional, en donde se combinarían salarios bajos o contracciones salariales con exigencias de alta productividad, por un

lado, y en donde los derechos ya existentes y vigentes reconocidos en las leyes y códigos laborales o en los contratos colectivos, aparecerían como obstáculos para la implementación de este tipo de políticas; por otro lado, dicha movilidad de capitales dejarían a los sindicatos en un ambiente desfavorable para el respeto y mantenimiento de sus logros gremiales.¹⁹ Tales efectos en los hechos se han venido manifestando poco a poco.

B. Los impactos en sentido estricto

Como se señalaba al inicio de este trabajo, otro de los ángulos, que desde nuestro punto de vista es necesario abordar para entender los alcances y efectos del TLC, es el relativo a los aspectos específicos, estrictamente laborales incluidos en el mismo TLC. Como es sabido, este tratado internacional es un documento que en su momento fue adicionado con normas complementarias, denominadas acuerdos paralelos o acuerdos complementarios, dentro de los cuales se abordaron algunas temáticas como la ambiental y la laboral, temas éstos no considerados ni incluidos en todo el proceso de negociación y que obedecieron a circunstancias y momentos muy precisos; el documento que por ahora nos interesa analizar es el relativo a los aspectos laborales. Cuáles fueron los alcances de este acuerdo, cuál es su contenido, y sobre todo su impacto a 14 años de haber sido aprobado, son las preguntas a las cuales en este apartado tratamos de dar respuesta.

El TLC contiene una serie de compromisos que asumieron los países firmantes en el denominado Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte (ACLAN), y que complementó a dicho tratado. Este ACLAN fue negociado en el año de 1993 en un contexto político muy concreto en Estados Unidos, en la víspera de las elecciones presidenciales en ese país, y que en buena medida explica que los tres países lo hayan firmado. En efecto, un amplio sector de la sociedad, tanto mexicana como norteamericana, vio al ACLAN como un intento por mitigar la presión política ejercida por la opinión pública de Estados Unidos. El entonces presidente, William Clinton, había prometido, ya desde su campaña electoral, negociar adicionalmente al TLC regulaciones ecológicas y laborales, ya que se tenía el temor de no contar con una mayoría congresional para la ratificación del TLC ya negociado, el gobierno de Estados Unidos indujo a los gobiernos de Canadá y México a aceptar la negociación de acuerdos complementarios sobre normas laborales y normas ambientales. El ACLAN surgió, entonces, por motivos de política interna de Estados Unidos para hacer frente al te-

¹⁹ *Cfr.*, Ian Robinson “¿Cómo afectará el Tratado de Libre Comercio los derechos de los trabajadores en América del Norte?”, en Bensusán G. (coord.), *Integración regional y relaciones industriales en América del Norte*, México, FLACSO/UAM, 1996, p. 158.

mor de un “dumping social” por parte de México, ya que se decía entonces que un nivel más bajo de condiciones laborales y ambientales desencadenaría la emigración masiva de empresas y puestos de trabajo hacia este país. Este argumento sería expuesto y defendido por un amplio sector del sindicalismo norteamericano simpatizante del Partido Demócrata al cual pertenecía el que a la postre sería el Presidente de Estados Unidos.

Algunos sectores de la sociedad mexicana, en su momento indicaron que el Acuerdo tenía sobre todo el objetivo de establecer un mecanismo de vigilancia y de control de carácter internacional sobre las relaciones laborales en México, y de obligar al Estado mexicano a cumplir realmente con su legislación del trabajo. Este tipo de argumentaciones, en muy poco tiempo tomaron fuerza en la sociedad norteamericana y serían presentados como condiciones para la ratificación del TLC. En el debate que sobre estas normas laborales complementarias se dio, se dijo que era importante incluir algún tipo de mecanismo de solución de controversias internacionales que, sin cuestionar el tratado mismo y sin afectar las relaciones comerciales, y sin desacreditar las inversiones estadounidenses en México, permitiera dar cauce a las reclamaciones derivadas de la inobservancia de los compromisos asumidos en materia laboral; dicho tema, como veremos adelante, formaría parte del ACLAN.

Por su parte México, durante el proceso de negociación, apoyándose en la idea de soberanía trató de evitar todo aquello que pudiera facilitar la intervención extranjera, en sus relaciones laborales internas. Pero también los otros dos gobiernos tenían claro que el acuerdo no debía limitar sus propios derechos de soberanía nacional. Por tanto, no se trataba de crear derechos e instituciones supranacionales, así como tampoco de armonizar las normas laborales y sociales, sino que el objetivo era lograr el compromiso político recíproco de los estados parte de hacer cumplir determinados estándares sociales internacionales, pero todo ello en el respectivo marco del derecho laboral nacional vigente y de las instituciones específicas ya existentes. De este modo se pretendía impedir la intervención externa directa en las relaciones laborales nacionales, pero también solucionar de manera coordinada lo que parecía ser el principal problema aparente, a saber, la falta de cumplimiento de la legislación laboral por parte de México.

Así mismo, es importante destacar, como parte del panorama jurídico legal que prevalecía al momento de la firma del TLC y que aún prevalece, las importantes diferencias estructurales de los respectivos sistemas jurídicos laborales de cada uno de los países involucrados. En el caso de México con una tradición jurídica de origen romano germánico que se ha traducido en la existencia de cuerpos legislativos omnicomprendivos con base a los cuales los tribunales competentes y especializados en materia laboral tratan de resolver los casos; mientras que Estados Unidos, heredero de una tradición del *Common Law* pone un énfasis mayor en la participación directa de los jueces en la resolución de casos, más que en la norma escrita, y en el caso de Canadá

con una situación híbrida que a veces oscila entre estas dos visiones de lo jurídico y una amplia competencia provincial en estos temas.²⁰

Para el cumplimiento del ACLAN se crearon instituciones propias, se establecieron procedimientos de queja y cooperación, y se convinieron formas de solución de controversias que en ciertos casos pueden desembocar en sanciones. Si bien el ACLAN tiene por objetivo la cooperación y la solución de controversias entre gobiernos, deja en manos de los actores civiles y sus redes transnacionales llevar dichos conflictos ante las instituciones del régimen, pero sin que participen en su solución.

En ese contexto, los gobiernos tanto de Canadá como de México se vieron forzados a incorporarse a las negociaciones y trataron de evitar exponer sus instituciones laborales a la intervención y las sanciones externas, si bien por motivos distintos: Canadá en virtud de la autonomía de las provincias en el campo de la política laboral, y México por el temor de la intervención de Estados Unidos en sus relaciones laborales. Pero también para Estados Unidos estaba claro que en el campo tan sensible de las relaciones laborales la soberanía nacional no debía ser restringida, al menos no la soberanía propia. Por tanto, se buscó y se encontró una solución que no preveía ni normas ni autoridades supranacionales, así como tampoco la armonización de los estándares nacionales del trabajo, sino obligaciones explícitas de cooperación para fines de la aplicación de determinados principios laborales y en el marco de las instituciones laborales nacionales.

De esta manera, la vida de las instancias creadas al amparo del ACLAN ha sido más bien discreta, entre otras razones por el presupuesto limitado que se les ha venido otorgando y su labor, como lo comentaremos, se ha centrado en tareas de carácter administrativo y académico.²¹

El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), paralelo al Tratado de Libre Comercio de América del Norte, se suscribió por los gobiernos de México, Estados Unidos y Canadá, el 14 de septiembre de 1993; fue aprobado por el Senado mexicano el 22 de noviembre de 1993, y entró en vigor el 1 de enero de 1994. Dentro de sus principales objetivos se encuentran el mejorar las condiciones de traba-

²⁰ “En Canadá la jurisdicción legislativa principal para la política laboral pertenece exclusivamente a las provincias, mientras que el Gobierno federal conserva la autoridad solamente en la política laboral que se aplica a industrias específicas de importancia nacional tales como la radio y la televisión, el ferrocarril, las líneas aéreas, los bancos y el manejo de granos. A pesar de esta descentralización en la política laboral de Canadá, solamente prevalece un modelo de legislación laboral-modelo tomado en gran medida del “Wagner Act de Estados Unidos. Al final de la segunda Guerra Mundial y en la siguiente década, la mayoría de las provincias de Canadá y la legislación federal decretaron una legislación para la negociación colectiva, retomando en gran medida el modelo de relaciones laborales que había sido formalizado por decreto en Estados Unidos en 1935”. *Cfr.* Pilles Trudeau y Guylaine Vallée “Integración económica y política de legislación laboral en Canadá”, en *Integración regional y relaciones...*, *op. cit.*, p. 111.

²¹ Rainer, Dombois, La regulación laboral internacional en los tratados de libre comercio. el caso del acuerdo de cooperación laboral de América del norte entre México, Canadá y Estados Unidos, Foro Internacional 186, XLVI, 2006 (4), 741-761.

jo, estimular la cooperación entre los países socios, alentar el intercambio de información; proseguir actividades de cooperación, promover la observancia y la aplicación efectiva de las respectivas legislaciones laborales nacionales, promover la transparencia en la administración de la legislación laboral; y promover los siguientes principios laborales: 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, Eliminación de la discriminación en el empleo, Salario igual para hombres y mujeres, Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales, Indemnización en casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales, Protección de los trabajadores migratorios.²²

Por medio del ACLAN, los gobiernos se comprometen a garantizar que los procedimientos ante sus tribunales laborales sean justos, equitativos y transparentes, disponer que las resoluciones definitivas en los procedimientos ante las autoridades laborales se hagan por escrito; se pongan a disposición de las partes sin demora y se funden en información o pruebas, disponer que las partes tengan derecho a solicitar revisión cuando corresponda conforme a la legislación aplicable, garantizar que los tribunales laborales sean imparciales e independientes, garantizar que las partes tengan acceso a los recursos para hacer efectivos sus derechos laborales, establecer o mantener oficinas para la defensa de los derechos laborales, publicar las leyes, reglamentos y resoluciones en materia laboral y difundir la legislación laboral.

El ACLAN es un ejemplo de regulación internacional del trabajo, que en muchas ocasiones ha servido como modelo de inspiración de capítulos sobre el trabajo en varios tratados de libre comercio negociados por Estados Unidos en la última década. Se trata de un Acuerdo que, por su grado de institucionalización y por el alcance y la obligatoriedad de sus objetivos de regulación, así como por la participación de diversos grupos de actores, va más allá de otras formas de regulación laboral internacional. Se trata del primer convenio multilateral que vincula un régimen de libre comercio regional con la obligación de los gobiernos de hacer cumplir en sus territorios determinadas normas sociales, los llamados “principios laborales”, y ello mediante insti-

²² Como puede advertirse, llama la atención el hecho de que el TLC en particular haya hecho mención a un tema permanente en las relaciones de México con sus vecinos del norte, como lo es el tema migratorio; si bien es cierto, se asumió el compromiso de proteger a los trabajadores migratorios, dicho enunciado no se ha traducido en acciones específicas a aquellas que se venían y se vienen realizando al margen del TLC. En efecto, en sus inicios algunas voces señalaron que si bien México asumía compromisos para su liberalización comercial, que ello debía de implicar también una liberalización laboral, a semejanza de otros procesos de apertura e integración como el europeo. Lo cierto es que el TLC es un tratado que libera ampliamente las reglas de intercambio de mercancías, inversión, productos y servicios, pero no toca otros importantes factores productivos como el trabajo. Por lo demás, el número de trabajadores mexicanos que intentan cruzar la frontera no ha disminuido, y en algunos periodos desde la entrada en vigor del TLC, ha aumentado, por ejemplo el promedio anual entre 1995 y 2000 fue de 342,500 personas.

tuciones y procedimientos de cooperación y solución de conflictos, así como mediante un instrumental escalonado de control y sanción.²³

Otro factor interesante a considerar al estudiar el ACLAN es el resaltar que se trata de una norma que se dirige a países con niveles de desarrollo económico muy desiguales. Al desnivel entre el norte y el sur, con estructuras de dependencia económica y política sensibles e históricamente cargadas entre Estados Unidos y México, se sobreponen sistemas políticos y modelos nacionales de relaciones laborales muy diversos: relaciones de trabajo tradicionalmente marcadas por el corporativismo de Estado en México; relaciones de trabajo liberal pluralistas en Estados Unidos, y en Canadá un sistema caracterizado fuertemente por la autonomía de las provincias. En cada país, el modelo de relaciones laborales presenta particularismos que los hacen muy distantes, por ejemplo el papel del Estado y su intervención en las relaciones laborales, ya sea por la vía administrativa, judicial o normativa, así como el rol que juegan los sindicatos en la negociación y fijación de sus condiciones de trabajo.²⁴

El mecanismo de solución de controversias previsto en el ACLAN da una amplia participación de la sociedad en la denuncia de hechos y situaciones que a su juicio pudieran constituir violaciones a los compromisos asumidos en el Acuerdo, pero serán las instancias trinacionales establecidas las encargadas de dar cauce a dichas reclamaciones.

Las estructuras creadas por el ACLAN, son la Comisión para la Cooperación Laboral que cuenta con el Consejo Ministerial a la cabeza, y se integra por los ministros de Trabajo de cada país, entre sus tareas está la de supervisar los trabajos del Acuerdo; por otro lado tenemos al Secretariado Coordinador Internacional, que como oficina central da seguimiento a los trabajos de la Comisión, apoyaría al Consejo y, por último están las tres Oficinas Nacionales Administrativas (OAN), una por cada país, las que se encargan de establecer los enlaces necesarios entre ellos, realizan evaluaciones y diversas actividades administrativas, y son las que reciben inicialmente las denominadas comunicaciones públicas en cada uno de los países firmantes.²⁵ Por otra parte se señaló que se podían establecer Comités Consultivos Nacionales y Comités Gubernamentales, encargados de dar asesoría en la implementación del Acuerdo.

²³ Dombois Rainer, *La Regulación Laboral Internacional en los Tratados de Libre Comercio. El caso del Acuerdo de Cooperación Laboral de América de Norte entre México, Canadá y Estados Unidos*, Foro Internacional 186, XLVI, 2006.

²⁴ *Idem.*

²⁵ Cada una de estas oficinas cuenta con su propio reglamento para recibir y atender estas comunicaciones, en el caso de México, por ejemplo, se establece dicha comunicación y se redactará en español, se notificará al peticionario la admisión o no de la comunicación, se podrán solicitar consultas a las otras oficinas homólogas de los otros países, etc. La Oficina tiene la obligación de publicar “en un plazo razonable” un informe en el cual señala los asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en el territorio de las otras partes, la relación entre dichos asuntos y las obligaciones establecidas en el Acuerdo, la recomendación de solicitar o no consultas a nivel ministerial previstas en el Acuerdo, entre otros datos. El informe se pondrá a disposición del peticionario. La Oficina pondrá a disposición del público la información relativa a las comunicaciones que se han presentado.

Entre las formas más expeditas de comunicación que se previeron en el Acuerdo están las denominadas “consultas” entre los países firmantes, las cuales se realizarían por medio de las Oficinas Administrativas Nacionales; mediante estas comunicaciones se busca intercambiar información o hacer consultas ministeriales y pueden incluso formarse comités de expertos, para analizar algún tema en particular, con el fin de presentar recomendaciones al Consejo de Ministros.

Como ya se indicaba, el ACLAN estableció un mecanismo de solución de controversias, por medio de la integración de un panel (integrado por un grupo de expertos seleccionados de una lista preestablecida). La posibilidad de instalación de un panel se sujetó a ciertos requisitos de procedibilidad, como serían el que se trate de una falta de “aplicación efectiva” de las leyes laborales, que se trate de un asunto sobre seguridad e higiene, trabajo de menores o salario mínimo, que la falta fuera sistemática, que se refiriera a una situación que involucre leyes reconocidas en los tres países, que afecte la producción de bienes o servicios intercambiados entre las partes y que se trate de un caso basado en un informe final del Comité de expertos que haya conocido del asunto previamente.

Estos requisitos como puede verse, tienen un alto grado de subjetividad que en algunas situaciones han inhibido la presentación y atención de algunos casos.

Por lo que toca al procedimiento mismo de solución de controversias, hay que anotar que para establecer un panel se necesita el voto de las dos terceras partes del Consejo, dicho panel podría emitir una opinión que llevaría a la parte encontrada “culpable” a que en un plazo de 60 días presente un plan que permita eliminar la falta que originó el conflicto; en este caso el panel supervisaría el plan de acción propuesto, así como su aplicación.²⁶

Si dicho plan de acción acordado no se cumple, las sanciones variarían de país a país, en el caso de Canadá podría haber una contribución económica, y el cumplimiento de las decisiones del panel ante los tribunales canadienses; por su parte, en los casos de México y Estados Unidos, las partes reclamantes podrían suspender temporalmente a la parte “demandada” beneficios derivados del TLC.

Estas estructuras creadas en el ACLAN han permitido el desarrollo de una gran cantidad de actividades entre los tres países firmantes del mismo. Estas actividades han sido de colaboración e intercambio, y por otra parte de casos presentados al amparo del mecanismo de solución de controversias establecido en el Acuerdo.

²⁶ Vale la pena anotar que la posibilidad de establecer un panel arbitral, según el artículo 38 del Acuerdo, no sólo tiene requisitos de forma que son los relativos al cumplimiento de los procedimientos establecidos, sino también requisitos de fondo, que tienen que ver con los temas respecto de los cuales existe la posibilidad de instalar dicho panel; en efecto el Acuerdo señala que dicha instalación sólo procederá en ciertos casos, como son: Pago de salarios en cantidades inferiores a los señalados como mínimos, el trabajo de menores y en temas sobre seguridad e higiene en el trabajo.

En el primer caso, en el de las actividades de colaboración se han desarrollado, por ejemplo, estudios comparados sobre temas importantes como la legislación laboral de cada país, productividad y estudios sobre el mercado laboral. En varios casos se han llevado a cabo seminarios sobre temas específicos, motivados por alguna queja en particular. Así mismo, las actividades compartidas entre sindicalistas y expertos en materia laboral se han intensificado en estos años. Así por ejemplo, en los primeros años de vigencia del Acuerdo se realizaron programas de capacitación impartidos por instructores de la dependencia de higiene y seguridad en el trabajo de Estados Unidos y Canadá para personal de las dependencias mexicanas competentes en la materia; así mismo el seminario técnico sobre higiene y seguridad en la industria electrónica, un seminario para la industria petroquímica y un seminario sobre estadísticas de higiene y seguridad en el trabajo, entre otras múltiples actividades.

Un tema recurrente en estas actividades de colaboración trinacional ha sido el análisis de la legislación laboral y las prácticas de las relaciones obrero-patronales, donde se han tocado temas específicos como la productividad, la libertad de asociación, el trabajo de mujeres y el trabajo de menores. En general se puede señalar que hasta la fecha se han realizado cerca de cien de este tipo de actividades, donde han colaborado alrededor de 150 expositores de los tres países.²⁷

Por otra parte, están las actividades realizadas por las instancias creadas por el ACLAN mediante el mecanismo de solución de controversias en materia laboral. En este caso, se han presentado en los secretariados de los tres países un total de 30 quejas (llamadas oficialmente “comunicaciones públicas”), las cuales avanzan en el camino de la solución de controversias previsto en el ACLAN. Vale la pena recordar, como ya se señalaba, que este procedimiento se incluyó en el Acuerdo y consiste en la posibilidad de integrar un panel, el cual se formaría por un grupo de expertos seleccionados de una lista preestablecida. Sin embargo, el establecimiento de un panel no era automático ante cualquier queja, sino que está sujeto al cumplimiento de varios requisitos entre los que están: la falta de una “aplicación efectiva” de las leyes laborales, que el tema a discutir fuera sobre seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo; que dicha falta no fuese aislada sino sistemática, que la supuesta infracción involucrara a leyes reconocidas en los tres países, que afectará la producción de bienes o servicios intercambiados entre las naciones y que el caso se basara en un informe elaborado por el comité de expertos que ya hubiese conocido antes el asunto. Dicho panel, para constituirse necesita el voto de las dos terceras partes del Consejo; así mismo, este panel puede emitir una opinión para que en un plazo conveniente (60 días) la parte encontrada como infractora pudiese presentar un plan con el fin de supe-

²⁷ Por ejemplo, algunas de las actividades realizadas en los últimos tres años han sido: taller “El apoyo al crecimiento económico por medio de Servicios de Empleo efectivos”, Taller Trinacional sobre reconocimiento a empresas de excelencia, seminario sobre ergonomía y buenas prácticas en la industria automovilística, taller sobre comunicación de riesgo a químicos, curso sobre capacitación a inspectores del trabajo, etcétera.

rar la falta que motivó la queja y el conflicto, en este caso el panel tendrá la tarea de supervisar el contenido del plan, así como su implementación.

Las temáticas abordadas en los casos presentados al ACLAN en el marco de los mecanismos de solución de controversias, han sido asuntos tales como la libertad de asociación; el derecho a organizarse y pactar colectivamente; el derecho a huelga; trabajo infantil, estándares mínimos de empleo, discriminación en el empleo; seguridad laboral y salud; y la protección de los trabajadores migrantes, la mayoría de esos casos son sobre situaciones sucedidas en México, buena parte de los cuales han tenido que ver con dificultades para la formación de sindicatos en el sector maquilador, filiales de empresas transnacionales muchos de ellos.

De 1994 a 2007 se han presentado 36 comunicaciones públicas, 23 de las cuales han sido sobre México, 11 en Estados Unidos y 2 en Canadá.

Al paso de los años las temáticas también se han diversificado, ya que se han presentado algunas quejas que se refieren a la seguridad y la salud en el trabajo, así como al trabajo infantil, y que en principio pueden llevar a multas y suspensión de ventajas comerciales conforme al TLCAN. También la precaria situación laboral de los trabajadores migratorios en Estados Unidos ha sido un tema recurrente de las comunicaciones públicas. Las discusiones de las quejas han evolucionado también hacia el cuestionamiento de instituciones puntuales de la legislación nacional como la cláusulas de seguridad sindical (llamadas en México cláusulas de exclusión), bajo la idea que su contenido y aplicación en alguna manera vulneran los principios del ACLAN. (Ver anexo con los casos planteados a la fecha).

Conclusiones

Como puede advertirse, la entrada en vigor del TLC en México ha traído diversas consecuencias en la economía de este país, tal y como se señaló, los beneficios no han sido homogéneos; existen sectores económicos en donde la apertura comercial les ha permitido ampliar sus horizontes y con ello potenciar sus capacidades exportadoras, traducándose en mejores ganancias. Esta situación contrasta con otros sectores en donde la apertura de mercados y la disminución gradual o brusca de aranceles, ha sido una muerte lenta que ha derivado en la crisis de amplios sectores de la sociedad para los cuales la competencia internacional los ha puesto en situación compleja, en esta última situación estarían algunos cultivos específicos del campo. Así mismo, algunos estudios señalaron que sobre todo en sus primeros años de vigencia, el TLC trajo un incremento en la desigualdad del ingreso.

Por lo que se refiere al terreno estrictamente laboral, los diversos estudios que sobre el tema se han hecho en los últimos años muestran opiniones diversas; sin embargo, todos coinciden en señalar que las políticas de “globalización” promovidas por el TLC

permitieron que se diera un ambiente que de alguna manera ha venido a tensar las relaciones laborales, esta tensión se ha traducido en ajustes que han tenido que llevar a cabo las empresas con el fin de adaptarse a un mercado más competido, lo cual sin duda ha afectado el ambiente y mercado de trabajo. Estos ajustes han sido, la mayoría de las veces, alejándose del marco jurídico laboral mexicano y por la vía de los hechos.

En lo relativo al mecanismo de solución de controversias previsto por el TLC en el ACLAN, a partir del análisis de los casos planteados en el mismo, la evaluación es más bien decepcionante, ya que si bien en lo formal puede afirmarse que los trabajadores mexicanos cuentan con un mecanismo de defensa internacional (en este caso trinacional) de sus derechos, lo cierto es que dicho mecanismo ha mostrado sus limitaciones, no solo aquéllas que pudiéramos considerar como consustanciales y estructurales al derecho internacional público, como la dificultad de aplicar sanciones y ejecutarlas en ámbito nacional, sino también aquéllas propias de las estructuras mismas creadas por el mismo ACLAN. Tal situación ha llevado a algunos expertos a sugerir incluso que México denuncie dicho Acuerdo, posibilidad que está prevista en el mismo.²⁸

Ya desde los primeros años de vida del ACLAN, algunos informes del Comité Consultivo Nacional señalaban que si bien las actividades de colaboración e intercambio de información entre los tres países avanzaban de manera sustancial, también era importante poner un mayor énfasis en el mecanismo de solución de controversias. Hay que recordar que dichos procedimientos no fueron diseñados para servir como instancias revisoras de decisiones tomadas por las instancias y tribunales nacionales, lo cual muchas veces se desconoce o bien crea en los quejosos falsas expectativas sobre la eficacia de estas instancias internacionales.

Durante la vigencia del ACLAN se han hecho algunos ejercicios de valoración sobre su funcionamiento, destaca en este esfuerzo una encuesta realizada por la Oficina Administrativa Nacional mexicana y en la cual se cuestionó a personas involucradas en el mundo laboral, funcionarios, expertos, líderes sindicales, empresarios, etc. sobre el tema; la percepción general fue que si bien se han acrecentado los intercambios y cooperación entre los tres países, ello no necesariamente ha derivado en una mejoría en la aplicación de la legislación laboral en ellos; aunque la mayoría estuvo de acuerdo en sugerir que hubiera un mayor número de actividades de cooperación en temas como la seguridad e higiene en el trabajo, productividad, desarrollo de recursos humanos, etcétera.

En un contexto donde los sindicatos no pasan por su mejor momento, por la reducción de su membresía y la merma de su capacidad de negociación, el TLC ofreció un espacio más propicio para un acercamiento de las organizaciones gremiales de los países involucrados, lo cual se ha traducido en no sólo un mayor conocimiento recí-

²⁸ Cfr. García Flores J., *op. cit.* p.147.

proco entre los sindicatos, sino también en algunas manifestaciones de una en solidaridad internacional en ciernes.

No es casualidad que buena parte de las quejas presentadas ante estas instancias hayan tenido que ver con la violación o limitación al libre ejercicio de los derechos colectivos (formación de sindicatos, ausencia de negociación colectiva o dificultades para estallar una huelga), ya que muchos sindicatos vieron en su momento, un camino alternativo para la defensa de sus prerrogativas reconocidas a nivel nacional; sin embargo, en poco tiempo estas expectativas se irían frustrando al ver que tales mecanismos carecían de la solvencia, eficacia e impacto que se esperaba.

La apertura comercial iniciada en los años ochenta y acelerada en los noventa del siglo pasado en México, tiene en el TLC un referente importante que permite advertir como un proyecto económico, si bien pudiera ser explicado e incluso justificado desde un punto de vista económico internacional, ha colocado al derecho del trabajo en un escenario en el cual no sólo se dificulta de manera creciente su aplicación, sino que también ha puesto al descubierto las grandes carencias y limitaciones, tanto conceptuales como estructurales, que esta normatividad tiene hoy para cumplirse.

Nos parece que uno de los grandes retos que tienen los laboralistas, es saber si somos capaces de reconstruir un sistema normativo que debe ser en principio tuitivo y protector de la clase trabajadora, pero que al mismo tiempo no impida la existencia y crecimiento de las empresas en una economía cada vez más competitiva y abierta.

Bibliografía

- ALBA VEGA, Carlos, *México después del TLCAN. El impacto económico y sus consecuencias políticas y sociales*, revista Foro Internacional, vol. XLIII, enero-marzo de 2003, núm. 1, COLMEX, pp. 141-191.
- ASPE, Pedro, “Estabilización Macroeconómica y cambio estructural: La Experiencia de México (1982-1988)”, en Bazdresch, *et al.* (comps.), *México, auge, crisis y ajuste*, FCE (Lecturas, 73).
- BENSUSÁN, Graciela (compiladora), *Estándares laborales después del TLCAN*, México, FLACSO/Fundación Friederich Ebert/Plaza y Valdés Editores, 1999.
- CASTAINGTS TEILLERY, Juan, “La empresa mexicana ante el mundo triático y el TLCAN”, *Comercio Exterior*, vol. 46, núm. 3, marzo de 1996, México, pp. 203-215.
- COMPA, Lance, “Los sindicatos norteamericanos y el Tratado de Libre Comercio”, en *Revista del Trabajo*, año 1, núm. 3, junio-agosto de 1994.
- COMPA, L. A., “Another Look at NAFTA”, *Dissent*, vol. 44, invierno, 1997, pp. 45-50.
- DAMGAARD, B., “Cooperación laboral transnacional en América del Norte a finales de los noventa”, *El Cotidiano*, México, núm. 94, marzo-abril, 1999, pp. 23-37.
- DE BUEN, Néstor, “El Acuerdo de Cooperación laboral de América del Norte”, *El*

Cotidiano, año 15, núm. 94 (marzo-abril), 1999.

DE CASTRO, J. A., *Trade and Labour Standards. Using the Wrong Instruments for the Right Cause*, UNCTAD Papers, Ginebra, núm. 99, 1995.

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, “El TLCAN y las Relaciones Laborales en México”, *Comercio Exterior*, vol. 48, núm. 10, octubre de 1998, México, pp. 829-835.

DE LA REZA, Germán. “Diversificación Comercial y pertenencias a múltiples acuerdos comerciales: el caso de México”, en *Comercio Exterior*, vol. 52, núm. 4, abril 2002.

DÍAZ, Luis Miguel, *Obligaciones de los estados y derechos de los particulares en los acuerdos paralelos del Tratado de Libre Comercio de América del Norte*, México, Escritos Jurídicos, UNAM, México, 1994.

FRANCO HUIJUELOS, Claudia, *Normas laborales en el comercio internacional: el ACLAN*, Foro Internacional, vol. XLI, núm. 2, México, abril-junio de 2001.

GARCÍA FLORES, Jacinto *Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, Crítica Jurídica*, Porrúa, México 2007.

GUERRA, María Teresa, “El TLC y el derecho laboral de México y Estados Unidos”, en *Trabajo y Democracia Hoy*, núm. 34, noviembre-diciembre de 1996.

HERNÁNDEZ, Alfredo, “Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte”, *Revista Mexicana de Política Exterior*, núm. 46, México, 1995.

LARA SÁENZ, Leoncio, *Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte*, Lecturas Jurídicas, Época II, Vol. 11, marzo de 1997.

RAINER, Dombois, *La regulación laboral internacional en los Tratados de Libre Comercio. el caso del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte entre México, Canadá y Estados Unidos*, Foro Internacional 186, XLVI, 2006.

REYNOSO CASTILLO, C. *Derecho del Trabajo e integración económica*, UAM, México 1994.

WEINTRAUB, Sidney , *México frente al Acuerdo de Libre Comercio Canadá-Estados Unidos*, Diana, México, 1989.

WITKER, Jorge, *Derecho de la Competencia Económica en el TLCAN*, México, Porrúa, 2003, 223 p.

Fuentes hemerográficas

GAZÓN SÁNCHEZ, Antonio, *Diez años del TLCAN: una visión al futuro*, Economía, UNAM, núm. 3, México, septiembre-diciembre 2004.

Alba Vega, Carlos, “México después del TLCAN. El impacto económico y sus consecuencias políticas y sociales”, en *Revista Foro Internacional*, vol. XLIII, núm. 1, México, enero-marzo, 2003.

- DERBEZ BAUTISTA, Luis Ernesto, “La apertura comercial del sector agropecuario en el marco del TLCAN”, en *Revista de los Tribunales Agrarios*, año X, núm. 31, septiembre-diciembre, México, 2002.
- GARCÍA VILLALOBOS GÁLVEZ, Ricardo, “La apertura comercial del sector agropecuario en el marco del TLCAN”, *Revista de los Tribunales Agrarios*, año X, núm. 31, México, septiembre-diciembre, México, 2002.
- GARZA TOLEDO, Enrique de la, “El TLCAN y las relaciones laborales en México”, en *Revista de Comercio Exterior*, vol. 48, núm. 10, octubre, México, 1998.
- GAZOL SÁNCHEZ, Antonio, “Diez años del TLCAN: una visión al futuro”, en revista *Economía*, UNAM, núm. 3, septiembre-diciembre, México, 2004.
- LÓPEZ ALMARAZ, Carmen Laura, “La apertura comercial del sector agropecuario en el marco del TLCAN”, en *Revista de los Tribunales Agrarios*, año X, núm. 31, septiembre-diciembre, México, 2002.
- MERCADO, Alfonso y Cueva Luna, Elizabeth, “El TLCAN y la maquila: su efecto en el sector de servicios profesionales en México”, en *Revista de Comercio Exterior*, vol. 49, núm. 9, septiembre, México, 1999.
- SCHWENTESIUS RINDERMAN, Rita y Gómez Cruz, Miguel Ángel, “El TLCAN y el sector agroalimentario de México”, en *Revista de Comercio Exterior*, vol. 51, núm. 6, junio, México, 2001.

Páginas de interés en internet:

- http://www.stps.gob.mx/01_oficina/03_cgai/comaclan.htm
- http://www.stps.gob.mx/01_oficina/03_cgai/comaclan2.htm#Límites
- <http://www.naalc.org/spanish/mailling.shtml>
- <http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/ialc-cidt/eng/e/listsubm-e.html>
- <http://sp.naalc.org/index.cfm?page=472>
- http://www.stps.gob.mx/01_oficina/03_cgai/index.html
- <http://www.cilas.org/principal.php>
- <http://www.nafta-sec-alena.org/DefaultSite/index.html>
- <http://www.economia.gob.mx/?P=2116>