



Los Tratados Comerciales y Los Derechos Humanos

El Caso del NAFTA y La Inmigración Mexicana a Estados Unidos

Trabajo Final de Acreditación

Autor: Patricia Santamaría – Matrícula 24306

Directora de Tesis -Tutor: Dra. Valentina Delich

Carrera: Maestría en Negocios Internacionales

Fecha: 21 de octubre de 2010



Índice

Introducción	6
CAPÍTULO 1.....	12
Migración	12
Introducción	12
1.1. ¿Por qué migrar? Sistemas de Inmigración.....	13
1.2. Políticas migratorias en Estados Unidos	17
1.3La cuestión migratoria entre México y EEUU.....	22
CAPÍTULO II.....	27
El NAFTA y el acuerdo de estándares laborales	27
Introducción	27
2.1. El NAFTA	27
2.2. El acuerdo sobre los estándares laborales del NAFTA	34
2.3. La relación del Acuerdo con los tratados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	39
CAPÍTULO III	44
El trabajo y las personas dentro del marco del NAFTA.....	44
Introducción	44
3.1. Zonas sin derechos	45
3.2 Prohibición de trabajo de niños.....	51
3.3 Prohibición de trabajos forzados	55
3.4 No discriminación	57
3.5 Derecho a asociarse y negociar de manera colectiva	60



CAPÍTULO IV	64
Impacto del NAFTA.....	64
CAPÍTULO V.....	74
Conclusión.....	74
REFERENCIAS	78
Glosario	79
Bibliografía	80
Notas	87
ANEXOS.....	89
ANEXO A – Evolución de las Políticas y Leyes Inmigratorias en EEUU	90
ANEXO B - La evolución de la inmigración legal a EEUU.....	95
ANEXO C - Acuerdo Laboral Complementario Tratado América del Norte - ACLAN.....	96
Preámbulo	96
Primera parte: Objetivos	98
Segunda parte: Obligaciones.....	98
Tercera parte: Comisión para la Cooperación Laboral	102
Cuarta parte: Consultas y evaluaciones para la cooperación	109
Quinta parte: Solución de controversias	113
Sexta parte: Disposiciones generales.....	124
Séptima parte: Disposiciones finales	127
Comités Evaluadores de Expertos y Paneles Arbitrales	137
Reglas de Procedimiento.....	137
ANEXO D – Agrupamiento de los derechos laborales	153
ANEXO F - Ratificaciones de los Convenios sobre los derechos humanos fundamentales por países	



en las Américas	155
ANEXO G – Exportaciones de EEUU a México desde 1991-1993 versus 2007-2009	158
ANEXO H- Importaciones a EEUU desde México, 1991-1993 versus 2007-2009	161
ANEXO I – Exportaciones versus importaciones	164
ANEXO J – Evolución del desempleo de acuerdo a la OIT	165



“No deben aprovecharse de un pobre - ni de un trabajador, ya sea alguien de tu país o un extranjero en alguna de las comunidades de vuestra tierra. Deben pagarle su jornal en el mismo día, antes que el sol caiga, porque está necesitado y de manera urgente depende de ello, si no lo hacen él llamará al Señor en contra tuya e incurrirás en pecado” (Rosen, 2000).



Introducción

El objetivo de este trabajo es analizar la relación entre los tratados de libre comercio y los derechos de los trabajadores, buscando dilucidar si los tratados de libre comercio constituyen una herramienta eficiente para la defensa de los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes. Se tomará como caso testigo al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN, o NAFTA por su sigla en inglés, North American Free Trade Agreement), que fuera firmado por Estados Unidos de Norte América, México y Canadá en 1991. El trabajo se centra particularmente en la relación entre Estados Unidos de Norte América (EEUU) y México.

El hombre, desde los orígenes mismos de la historia, se enfrentó a la necesidad de conseguir todo aquello caro a su subsistencia y mejorar su vida, y desde distintas ópticas se busca “incrementar el bienestar de las personas”, tal como sostiene el Nóbel Joseph Stiglitz quien resalta la necesidad de “favorecer las estructuras económicas y políticas afines a este propósito” (Herrera, 2007, p. 95).

En la búsqueda de ese bienestar, aparecen factores tendientes a beneficiar el crecimiento económico y, dentro de ellos, el comercio adquiere una importancia especial. Un comercio que a veces se ha dado dentro del contexto de economías cerradas (y hasta guerras comerciales), como de manera abierta, a veces sostenida por una hegemonía, como el caso de Inglaterra, o a veces por negociación (tal el caso del último siglo). Esta apertura comercial de los países se operacionaliza mediante negociaciones internacionales que les permiten alcanzar acuerdos bilaterales o multilaterales beneficiosos. A través del acceso a distintos mercados alrededor del mundo, lo que muchos denominan “globalización”, los productores podrían asegurar un crecimiento sostenido de sus exportaciones y aprovechar las oportunidades para vender nuevos bienes y servicios, asegurar empleos continuos y crecientes para miles de trabajadores que a su vez se traduciría en niveles más altos en cuanto a la calidad de vida.



EEUU es uno de los actores principales en el comercio internacional, pero su participación activa surge sólo después de la Gran Depresión de los años 30. La medida adecuada entre la promoción industrial y el proteccionismo creaba conflictos entre las autoridades del Congreso y el Ejecutivo. Para estimular el empleo, el Congreso aprobó el “Reciprocal Trade Agreement Act de 1934” a propuesta de Cornell Hull, por el cual se autorizaba al Presidente a realizar acuerdos de reducción de tarifas con otros países, sin necesidad que los mismos fueran aprobados por el Congreso. Finalizada la Segunda Guerra Mundial, EEUU dominaba gran parte del comercio internacional al mismo tiempo que el dinamismo de su industria necesitaba campos de expansión que no los podían brindar ni el bloque soviético, ni Europa occidental destruída, ni un Japón vencido y ocupado, mientras que África y el resto de América no constituían mercados significativos.

EEUU busca entonces extender el campo de acción de la ley de comercio “Reciprocal Trade Agreement Act de 1934” al mismo tiempo que potenciar los mercados exteriores como herramienta de desarrollo, por lo cual se necesitaba la eliminación gradual de los sistemas proteccionistas que habían cobrado fuerza luego de la crisis del 29.

En 1944 se realiza en Bretton Woods la Conferencia Monetaria y Financiera de las Naciones Unidas, surgiendo, en forma simultánea, tres negociaciones:

- FMI (Fondo Monetario Internacional)
- Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF, más conocido como Banco Mundial, o BM)
- Organización Internacional del Comercio (OIC) que fracasó pero cuyo lugar fue ocupado por el GATT (General Agreement on Tariffs and Trade – Acuerdo General sobre Tarifas y Comercio)

El GATT, originalmente, fijaba sólo compromisos arancelarios de sus miembros producto por



producto. Sin embargo, ante el fracaso de la ratificación de la Carta de la Habana que creaba la OIC, se le agregaron al GATT algunos principios institucionales y regulatorios y pasó a desempeñar el rol de organización internacional de regulación del comercio internacional. Este acuerdo, sin una estructura institucional apropiada, queda entonces como la organización central a cargo de la coordinación de las políticas comerciales, funcionando sin un marco sólido organizacional que lo sustente. Las negociaciones inicialmente eran bilaterales entre un proveedor y el principal mercado de destino, y se abrían a pedido de los principales proveedores de un determinado producto, principio que aún rige.

Sus principios rectores son:

- No discriminación
- Consolidación
- Reciprocidad

El GATT fue modificado en numerosas rondas de negociación que se han ido realizando desde su aprobación, pero ahora en la égida de la OMC conjuntamente con dos acuerdos multinacionales más: el AGCS y el ADPIC. Los resultados de esta ampliación son controvertidos. Así se ha sostenido que “las barreras que más se redujeron han sido las que convenían a los países desarrollados” (Fossati, Galperín, García, Polaski y Sarmiento, 2005, p. 1).

Ahora bien, las negociaciones comerciales pueden realizarse también entre países que sólo buscan ampliar el mercado de bienes y servicios. En estos casos se negocian y firman los Tratados de Libre Comercio (TLC), acuerdos comerciales que, básicamente, convienen la eliminación o rebaja sustancial de los aranceles en el comercio entre las partes. Formalmente, proponen la ampliación de los mercados de los participantes mediante la eliminación de los derechos arancelarios y cargas que afecten a las exportaciones e importaciones. En líneas generales, también buscan la eliminación de las barreras no arancelarias, la liberación en materia comercial y de subsidios a las exportaciones agrícolas, la reestructuración de las reglas



y procedimientos aduaneros para agilizar el paso de las mercancías y unificar las normas fitosanitarias como de otra índole.

Los TLC pueden llegar a ser un medio eficaz para garantizar el acceso de productos a los mercados externos de una forma relativamente sencilla y sin barreras, permitiendo el aumento de la comercialización de productos nacionales, la generación de empleos, la modernización del aparato productivo, la mejora del bienestar de la población como así también la promoción y creación de nuevas empresas por parte de inversionistas nacionales y extranjeros. El comercio permite disminuir los precios que paga el consumidor por los productos que no son originarios del país en el que se encuentran.

La constitución de los TLC va configurando un nuevo escenario entre los socios que, en muchos casos, y sobre todo si se trata de países vecinos, se caracteriza por el movimiento de personas de un lugar a otro en la búsqueda de la supervivencia, de la mejora en las condiciones de vida y trabajo. Las migraciones internacionales se han convertido en un punto prioritario de las políticas mundiales, los Estados y otros actores han tomado conciencia de los retos y oportunidades que presentan.

Esta migración internacional es “uno de los aspectos menos entendidos y más comprometidos de la economía mundial” (López Córdoba y Olmedo, 2006, p. 1), pudiéndose afirmar que es uno de los aspectos “centrales” de la globalización (López Córdoba y Olmedo, 2006, p. 2). Es así como muchos trabajadores se mueven acompasadamente al ritmo marcado por los mercados, utilizando los TLC, buscando aprovechar las bondades que surjan de los mismos o escapar de la limitación de oportunidades que ellos conllevan.

La evolución de los países de la región americana ha estado casi completamente bajo el predominio económico, militar y cultural norteamericano, que además influyó el desarrollo político y económico de los países del Caribe y América Central, fundamentalmente México. Los temas migratorios y de narcotráfico adquirieron relevancia dentro de América del Norte



mientras que en América del Sur tuvieron una importancia marginal, debido, en gran medida, a la relevancia inversamente proporcional que los países sudamericanos presentaban para con Estados Unidos.

Con la finalización de la Guerra Fría desaparecen algunas de las hipótesis de conflicto mundiales y eso permite que la influencia norteamericana en la región latinoamericana siga aumentando, las tradicionales asimetrías interamericanas fueron cada vez más notorias a partir de la década de los 90. “Algunos argumentan también que el mundo posterior a la Guerra Fría está dominado por un imperio cuyo centro se encuentra en Washington, D.C.” (Castles & Miller, 1998, p. 122). Es por eso que se puede afirmar que la región “se ajustó” a la agenda norteamericana, con variaciones de país en país; “resultaba notoria la importancia creciente de los mercados financieros globales, de la producción global y del volumen de las corrientes globales de inversión. En este contexto, los procesos de integración regional adquirirían un nuevo significado” (Stuhldreher, 2002-2003, p. 120).

Dentro de este contexto se llega al NAFTA que, como sostiene Guillen, no se trató de una negociación entre socios iguales, sino de una efectuada por una nación, Estados Unidos, dominante no sólo en escala regional, sino hegemónica en escala mundial, con una nación avanzada, Canadá, pero dependiente de Estados Unidos, y con una nación subdesarrollada, México, también dependiente históricamente de la potencia hegemónica y en situación de crisis estructural (2001).

Las asimetrías con las que se llega al acuerdo hacen aún más necesario el cumplimiento de los principios fundamentales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para asegurar que los Tratados de Libre Comercio se constituyan en herramientas eficientes para la defensa de los derechos humanos de los trabajadores, tal como lo promulgan numerosas declaraciones y leyes internacionales.

El NAFTA es un tratado que propugna el libre comercio entre los países involucrados y la libre



circulación de bienes y servicios, pero no así de los trabajadores. Además, el NAFTA no contempla las normas laborales sino a través de un acuerdo complementario. Por ello, centraremos nuestro trabajo en este acuerdo complementario, la dinámica de su implementación y trataremos de vincular ambos – norma y aplicación - a través del análisis de casos testigos. Nos adentraremos entonces en la cuestión de la inmigración, que se encuentra íntimamente ligada a la historia de Estados Unidos y México, y que sigue, aún hoy, siendo una cuestión vigente y sensible.

Más de 20 años después de la firma del NAFTA, el análisis se circunscribe a la relación bilateral entre los Estados Unidos y México para intentar echar luz sobre el cumplimiento y efectividad del acuerdo complementario del NAFTA y la de los estándares establecidos por la OIT en lo referido al respeto a los derechos laborales de los trabajadores mexicanos, prohibición de trabajo de niños, prohibición de tareas forzadas, no discriminación, derecho a asociarse y a negociar de manera colectiva.

Las piezas que componen este trabajo debieran tomar sentido a medida que se avance en la lectura y pueda apreciarse holísticamente las relaciones entre las normas y la realidad que regula. En esta línea, se desarrollarán las siguientes cuestiones:

- La migración y la cuestión migratoria entre México y EEUU.
- El tratado NAFTA, el acuerdo laboral complementario y OIT.
- El trabajo y las personas dentro del marco del NAFTA, los derechos humanos y laborales de los migrantes.
- Impacto del NAFTA.
- Conclusiones.



CAPÍTULO 1

Migración

Introducción

La migración es el movimiento de personas de un lugar a otro y es casi tan antigua como la existencia del ser humano. Guerras, persecuciones étnicas o políticas, genocidios, condiciones económicas o políticas adversas son algunas de las razones que pueden forzar a individuos, familias o grupos de personas a migrar en búsqueda de mejores condiciones de vida, trabajo, libertad o preservación de su vida.

La migración significa abandonar lo conocido para organizarse socialmente como inmigrante en un lugar desconocido, en una sociedad con distintas costumbres y leyes, a veces otro idioma. Implica un desafío y un gran esfuerzo tanto a nivel personal como familiar.

Desde la Segunda Guerra Mundial, EEUU se ha proclamado a sí mismo, como dijera John F. Kennedy (en Gabaccia, 2002) como una nación de inmigrantes. Una nación que en 1776 había elegido el lema “e pluribus unum” (Columbia Encyclopedia, 2008), “de muchos, uno” para referirse a la fuerte determinación americana de integrar las 13 colonias en una sola nación y para referirse a la pluralidad existente debido a la inmigración. La búsqueda de la unidad respetando la diversidad ha jugado un rol crítico en la historia de Estados Unidos y en su carácter nacional. Este lema, que luego fue reemplazado por “In God we trust” (Columbia Encyclopedia, 2008) o “en Dios confiamos”, es frecuentemente utilizada por los presidentes de los Estados Unidos (EEUU) para recordar a los americanos que muchos de ellos, a través de sus antepasados, o de ellos mismos, comparten la experiencia de haber abandonado su país de origen para construir un nuevo país, para lograr una identidad, respetando las diferencias, para



alcanzar la integración y la unidad desde la diversidad.

La inmigración no sólo define la historia americana, es el eje de la definición de la identidad americana como una nación de inmigrantes: “No podemos desconocer que América fue levantada por millones de inmigrantes” (Handlin, 2002, p. 322), analizar la historia de EEUU es descubrir que los inmigrantes son América, como surge del la lectura del mencionado autor. Esa búsqueda de la identidad común ha sido reforzada a través de la aprobación de leyes que prohíben la discriminación basada en el origen nacional, la raza, el color, la religión, el sexo y la situación familiar de una persona (Civil Rights Division, 1964).

EEUU lleva más de 200 años de inmigración con intentos de integración en los que, a pesar de haber recibido más de 100 millones de inmigrantes legales, aún no ha logrado consensuar una respuesta política a las tres preguntas principales relacionadas con la inmigración: cuántos inmigrantes debe recibir anualmente, de dónde y en qué condiciones.

Dentro de este contexto abordamos, en este capítulo 1, de qué manera ha ido desarrollándose la inmigración a los EEUU. Para ello, primero desarrollamos la cuestión de la causa de la migración y los sistemas de inmigración; luego, abordamos las políticas migratorias de los EEUU; finalmente el capítulo termina con la cuestión migratoria entre México y EEUU.

1.1. ¿Por qué migrar? Sistemas de Inmigración

La mayoría de los habitantes del mundo nacen y mueren cerca de su lugar de nacimiento: temores, inercia y afectos son los responsables principales de la permanencia al priorizar su tierra natal. Convertirse en ciudadano de otro país conlleva cargas emotivas en las que el temor a lo desconocido juega un papel preponderante. La inmigración es una respuesta casi natural a las diferencias que se presentan entre los países de origen y aquel al que se migra, diferencias económicas, de seguridad y sociopolíticas promueven los movimientos de personas.



Sin embargo, estos movimientos de personas no son siempre voluntarios; algunos son el resultado de migraciones forzadas, como en el caso de los esclavos, o bien al anexar o conquistar territorios como lo que sucedió en los estados del sudoeste de Estados Unidos en tierras que originariamente pertenecían a México.

La migración ha sido estudiada a partir de diferentes perspectivas, por lo que existe un amplio espectro de teorías que buscan interpretar este proceso: “No existe una teoría coherente y única sobre la migración internacional, sólo un conjunto fragmentado de teorías que se han desarrollado de forma aislada una de otras, en ocasiones segmentadas por fronteras disciplinarias” (Aja Díaz, 2004, p. 5).

En la Gran Bretaña de fines del siglo XIX, Ravenstein (como enuncia Aja Díaz, 2004) comienza sus estudios sobre la migración. Tomando como punto de partida el censo de 1881, consolida las “Leyes de Migración” que rigen hasta nuestros días y que realizan la categorización en migraciones y distancias, migraciones por etapas, flujo y reflujo, diferencias urbanas y rurales en la propensión de migrar, predominio de las mujeres entre los migrantes a distancias cortas, tecnologías y migraciones, y predominio del móvil económico.

A partir de 1930, EEUU se constituye en el centro de estudio de la materia y renueva los hallazgos de Ravenstein (como se cita en Hagood & Bogue, 1953) considerando, dentro del movimiento migratorio, la participación diferencial de hombres y mujeres, de adultos y jóvenes, de diferente nivel de calificación e instrucción, a la variedad de incentivos tecnológicos y a la distancia.

Everet Lee elabora su hipótesis relacionada con el volumen de las migraciones, al establecimiento de la corriente y su contracorriente y las características de los migrantes a partir de los considerandos efectuados por los estudiosos que la precedieron. Lee (1966) sostuvo que los factores de “pull and push”, o “tirar y empujar” son los que provocan que las personas se sienten aferradas a un lugar o, por el contrario, sientan la necesidad de alejarse del



mismo.

En la década de los 60, el sociólogo argentino Gino Germani (tal como expresa Herrera Carasou, 2006) introduce la Teoría de la Modernización que sostiene que el eje del cambio de una sociedad tradicional a una moderna se basa en las migraciones causadas por los distintos patrones de desarrollo que presentan los países. Los deseos o necesidad de integración a las sociedades industriales capitalistas y la asimilación a su modo de vida, genera una corriente movilizadora de trabajadores desde los países menos industrializados a los más industrializados. EEUU es el centro de atracción de los inmigrantes de este tipo. Esta teoría “refuerza el mayor significado de los trabajadores inmigrantes en las sociedades capitalistas desarrolladas” (Pedraza, 2000, p. 701).

El sociólogo latinoamericano Aníbal Quijano (como se cita en Iketuonye, 2007) explica los fenómenos sociales que incluyen la migración interna como la consecuencia del proceso de desarrollo capitalista de la sociedad, descartando aspectos culturales y sociales que influyen en las migraciones a través de un análisis con lineamientos marxistas.

En la actualidad, se busca explicar el fenómeno de la migración internacional a través de modelos teóricos que parten de supuestos, conceptos, y marcos de referencia totalmente diferentes:

- La economía neoclásica enfoca en los diferenciales salariales y en las condiciones de empleo entre países tal como sostiene la Organización Internacional para las Migraciones:

Generalmente se concibe el movimiento de personas como fruto de una decisión personal motivada por la búsqueda de una mejor situación económica. Esencialmente, la teoría económica neoclásica concibe la migración en términos de oferta y demanda. El desempleo y el subempleo, los bajos salarios, malas condiciones laborales, y la falta de oportunidades económicas motivan la



migración, una migración que suele dirigirse hacia lugares con mayor empleo, mejores salarios y mejores oportunidades económicas (2001, p. 19).

- La nueva economía sobre la migración pone el énfasis en las condiciones de una variedad de mercados y no sólo los laborales; considera a la migración como una decisión a nivel familiar que busca disminuir las inseguridades en el nivel económico familiar: “Las naciones menos desarrolladas encuentran una válvula de escape a sus problemas económicos mientras las naciones más desarrolladas consiguen mano de obra barata” (Corwin, 1978, p. 102).
- la teoría de los mercados duales de trabajo, y la teoría del sistema mundial, enfocan su análisis a nivel macro económico y social en lugar de una decisión a nivel micro social.

Tal como sostienen Massey et al.:

La “teoría del mercado laboral dual” o la “teoría de los sistemas mundiales” generalmente ignoran los procesos de decisión en el nivel microeconómico, centrándose en las fuerzas operativas en niveles mucho mayores de agregación. El primero liga la inmigración a las necesidades estructurales de las economías industrializadas modernas, mientras que el segundo observa la inmigración como una consecuencia natural de la globalización económica y de la expansión del mercado más allá de los límites nacionales (1993, p. 437).

La teoría del sistema mundial sostiene que la migración es originada por la globalización económica y la penetración del mercado a través de las fronteras nacionales, explicando los fundamentos por los cuales los migrantes adquieren una cierta estabilidad y estructura a lo largo del tiempo y el espacio (Rionda Ramírez, 2009, p. 23).

- la teoría de las redes se fundamenta en el estudio de los lazos interpersonales que conectan a los migrantes y a los no migrantes, tanto en el origen como en el destino, por parentesco, amistad u origen común (Massey et al, 1993, p. 458).



Ponderar los efectos y las causas de la migración internacional no resulta una tarea fácil ni en los países origen ni en los de destino. El proceso globalizador a escala mundial no asegura el bienestar, estabilidad y justicia para gran parte de la población del mundo; por el contrario, las migraciones reafirman las características, los desniveles y las relaciones predominantes.

Dentro de la migración internacional, tal como sostiene Aja (2004), se reconocen tres fases:

- La primera en la que se estudian los modelos de expulsión–atracción (pull-push). Los flujos migratorios presentan distintas tendencias en las regiones de emigración o inmigración y la presencia de contracorrientes (como el retorno).
- La segunda fase se orienta a los sistemas migratorios (en este caso regionales) y destaca la dependencia de los países y regiones emisoras con respecto a las receptoras de inmigrantes.
- La tercera fase, se basa en el concepto de espacio social transnacional que vincula migrantes y no migrantes de ambas regiones. Los migrantes internacionales constituyen lazos que atraviesan las fronteras políticas, generalmente mantienen relaciones múltiples a nivel familiar, económico, social, religioso, cultural y político.

Hasta aquí hemos considerado a la inmigración desde el punto de vista histórico. Ahora toca avanzar específicamente sobre la política estadounidense.

1.2. Políticas migratorias en Estados Unidos

Estados Unidos posee políticas migratorias que le permiten regular la entrada y permanencia de personas en su territorio, a veces favoreciendo o a veces desalentando la inmigración internacional según sus necesidades y percepciones.

Las políticas inmigratorias de EEUU presentaron 3 ciclos, “laissez-faire, restricciones cualitativas y restricciones cuantitativas” (Martin & Midgley, 1999, p. 14). Las políticas de laissez-faire se



extendieron desde los inicios de la inmigración hasta 1874. Durante ese período, se promovía la inmigración permitiendo la contratación de inmigrantes por parte del Estado, la iglesia, empleadores privados, compañías ferroviarias y de navegación. El gobierno federal recurría a los inmigrantes para integrar sus ejércitos: los “inmigrantes constituían la tercera parte del ejército” (Briggs, 2003, p. 52).

Alrededor del año 1840 comienza un movimiento anti inmigratorio conocido como “Know Nothing” (Martin & Midgley, 1999, p. 14), representado por el partido americano. Los integrantes de este movimiento eran instruidos para que no diesen información acerca de la orden que los congregaba. Ellos promovían la reducción de la inmigración de países que no fuesen anglosajones. El movimiento logró 70 bancas en las elecciones de 1854 pero el Congreso no dió respuestas a su agenda anti inmigratoria que luego fue desplazada por los problemas relacionados con la esclavitud.

A partir de 1874 comienza un período de restricciones cualitativas y a partir de 1921 comienzan las restricciones cuantitativas. En el siglo XX implementan un sistema de pasaportes y visas para regular la entrada y salida del país.

La migración en EEUU presenta flujos inmigratorios ondulatorios, con picos de gran inmigración seguidos por períodos de escasa inmigración. Fundamentalmente, se reconocen cuatro etapas, la primera se registra entre 1790 y 1820, la segunda entre 1820 y 1869, la tercera entre 1880 y 1914. La última se inició en 1965 y sigue hasta nuestros días.

- En la primera etapa EEUU era una sociedad colonial y agrícola, que recibió gran cantidad de inmigrantes movilizados por razones políticas, económicas y religiosas. Los inmigrantes provenían principalmente del noroeste europeo, Inglaterra, Escocia, Irlanda, Noruega y Suecia. La mayoría eran ingleses atraídos por la libertad religiosa, política y económica junto a la promesa de prosperidad en la nueva tierra. En 1790 la población de origen inglés alcanzaba al 60% del total de la población.



- La segunda ola inmigratoria estuvo conformada por europeos campesinos y artesanos cuyos trabajos se vieron afectados por la revolución industrial. En esta etapa se movilizaron gran cantidad de irlandeses y católicos romanos: “cerca del 40% de los 5 millones de inmigrantes que llegaron eran provenientes de Irlanda (Martin & Migdley, 1999, p. 12). Los nuevos inmigrantes alentaron a sus amigos y parientes a acompañarlos en la aventura que habían encarado.
- En la tercera ola inmigratoria EEUU recibe “más de 20 millones de personas provenientes del sur y del este de Europa” (Martin & Migdley, 1999, p. 13), 460.000 personas en 1880 y 1.2 millones en vísperas de la Primera Guerra Mundial. Los italianos fueron el grupo mayoritario que inmigró a Estados Unidos a comienzos del siglo XX; se dedicaron a trabajos no calificados generando una competencia con los inmigrantes irlandeses que provocó rivalidades entre ambos grupos. La persecución de los judíos por parte de los nazis en la Alemania de 1930 incrementó el deseo inmigratorio hacia Estados Unidos. El flujo inmigratorio que había disminuído debido a la Primera Guerra Mundial, comenzó a reactivarse finalizada la misma. En ese marco, el Congreso de Estados Unidos comenzó a implementar medidas para regularla, surgiendo un sistema de cuotas anuales en función de la cantidad de personas del mismo país que ya se encontraban en Estados Unidos. Se tendió a favorecer la inmigración de personas del norte y oeste de Europa y no así las del sur y este de dicho continente. La depresión del año 1930 impactó negativamente en la inmigración, ocasionando que la emigración superase a la inmigración, pero a pesar de ello el promedio inmigratorio anual se mantuvo en los 250 mil personas.
- La cuarta etapa surge como respuesta a la implementación de un sistema de preferencias inmigratorias en las que se priorizan tanto las lazos familiares existentes en EEUU así como los requerimientos laborales de empresas instaladas en EEUU que quieran contratar extranjeros. En esta época comienza a darse cambios en la



procedencia de los inmigrantes. La época de bonanza que empezaba a reinar en Europa provocó una disminución de los deseos migratorios de los personas del viejo continente y sólo un 20% de la inmigración total fue originaria de Europa. Esa disminución de los inmigrantes europeos fue compensada por personas procedentes de Asia y Latinoamérica. La característica de esta cuarta etapa es la heterogeneidad, etapa que puede ser delineada en cuatro tipos:

- Inmigrantes trabajadores, fundamentalmente provenientes de México y otros países latinoamericanos. México es el país que más inmigrantes proporciona anualmente a Estados Unidos, tanto de manera legal como ilegal: “la emigración de México a Estados Unidos es actualmente el mayor movimiento migratorio del planeta y el fenomenal crecimiento de los hispanos en Estados Unidos constituye un tema político” (Pellegrino, 2000, p. 397).
- Inmigrantes profesionales, “brain drain” (Pedraza, 2000, p. 709) o fuga de cerebros, representados por inmigrantes de Filipinas, India, Taiwán, China y Argentina. Hace referencia a la inmigración de personas con buena educación, en general profesionales de clase media, desde países del Tercer Mundo hacia países del Primer Mundo.
- Inmigrantes entrepreneurs o para realizar negocios a través de inversiones para el desarrollo de distintas empresas.
- Refugiados y exiliados provenientes de Cuba, Haití, Vietnam, Guatemala, El Salvador. A diferencia de los inmigrantes económicos que normalmente responden a un interés en migrar, “pull”, los inmigrantes de esta categoría suelen ser “empujados”, “pushed” a dejar su tierra de origen.

El aumento de la inmigración de los últimos años ha alcanzado picos de 1 millón de personas.



Entre los últimos acontecimientos, el 11 de septiembre de 2001 EEUU y el mundo entero se conmocionan ante el secuestro de 4 aviones comerciales los cuales fueron usados para operaciones terroristas en las que murieron alrededor de 3000 personas. Las imágenes de los aviones estrellándose contra el World Trade Center y contra el Pentágono recorren el mundo en escaso tiempo. Los secuestradores que llevaron a cabo la operación no eran americanos sino extranjeros que se encontraban en Estados Unidos desde un tiempo que variaba entre una semana y algunos años. Lo sucedido impactó en las políticas migratorias vigentes y paralizaron el programa de apertura favorable a los extranjeros. Las prioridades se centraron en los problemas de seguridad, la localización, detención y deportación de extranjeros no autorizados. Se implementaron estrictos sistemas de control en los aeropuertos y puertos de entrada a Estados Unidos puesto que cada inmigrante o visitante es considerado un potencial terrorista que puede poner en peligro la vida de algún ciudadano americano.

En septiembre de 2006, el Senado de EEUU aprobó la construcción de un muro doble en la frontera con México con el propósito de frenar la entrada de inmigrantes indocumentados de ese país. Esta medida, debatida por demócratas y republicanos, fue aprobada por 80 votos a favor y 19 en contra, habilitando entonces la construcción de una doble valla en la frontera con México, cercado de 1.226 kilómetros de largo y con un costo aproximado de 2.000 millones de dólares, complementado por un muro virtual conformado por torres y sensores de última tecnología.

La aprobación por parte del Senado norteamericano despertó la indignación de los líderes políticos mexicanos y generó una queja formal de parte del gobierno mexicano a través del Ministerio de Relaciones Exteriores. No fueron pocos los periodistas y analistas que lo interpretaron como “una decisión que supone hostilidad hacia un país que no sólo es amistoso, sino que además comparte un tratado de libre comercio, lo que supondría caminar hacia una mayor apertura y no al revés.” (de Constanzo, 2006).



Se acompaña como ANEXO A un resumen de las leyes de inmigración de los EEUU a efectos de ejemplificar los importantes retos a los que se han enfrentado aquellos que han buscado, o buscan, instalarse en ese país. Como ANEXO B se acompaña un gráfico que muestra la evolución de la inmigración en EEUU.

1.3 La cuestión migratoria entre México y EEUU

Tradicionalmente, EEUU ha fomentado una política migratoria nacional que le provea de los trabajadores que resulten imprescindibles en el momento económico. Desde este punto de vista, los trabajadores son sólo “recursos”.

Internándonos en cada una de estas etapas vemos que a comienzos del siglo XX, y hasta la gran depresión, EEUU había firmado con México un acuerdo Braceros, cuyo nombre deriva de “brazos”, a efectos que proveerse de la mano de obra necesaria para las tareas agrícolas. Ante la gran depresión se genera una xenofobia colectiva en la que los inmigrantes eran considerados como los causantes de la falta de trabajo; los mexicanos, entre otros, son “expulsados” del país. Reformistas sociales levantan sus voces en defensa de los viejos residentes que habían formado familias y comunidades en los EEUU. Estos reformistas tuvieron éxito en determinados casos al lograr la implementación de alternativas que permitían a los oficiales de inmigración modificar el estatus de las personas a efectos de permanecer en EEUU. Los mexicanos, sin embargo, no fueron incluidos en ese procedimiento.

En 1942, durante la Segunda Guerra Mundial, el gobierno de EEUU inició tratativas con el gobierno de México a fin de obtener la mano de obra que requería ante la demanda de trabajadores para tareas manuales. Surge así el segundo acuerdo “braceros” para la realización de las mencionadas tareas. Este acuerdo se empieza a implementar en agosto de 1942 y se extiende hasta 1964, época en la que se permite la entrada de trabajadores temporarios desde México a EEUU. Durante la vigencia del mismo se accede a una serie de leyes y acuerdos implementados en el área de agricultura.



Los braceros se encontraban aislados en cuarteles, lejos de toda integración con las comunidades en las que se encontraban trabajando. Sus salarios eran los mínimos dado que ni los agricultores ni las compañías de ferrocarriles querían aumentar sus salarios y eran deportados si pretendían hacer una huelga. Eran desinfectados con pesticidas al ingresar a EEUU.

Gracias al acuerdo, muchos mexicanos ingresan legalmente a EEUU, pero la inmigración mexicana ilegal sigue en ascenso. EEUU implementó entonces una operación para deshacerse de gran parte de los inmigrantes ilegales. Castles & Miller (1998) cuentan que en 1954 se deportó a un millón de mexicanos durante la operación espalda-mojada (*Operation Wetback*). Se llegó a la conclusión que el Programa Bracero, en vez de desviar el flujo de espaldas-mojadas hacia canales legales, como esperaban muchos funcionarios, logró estimular la emigración ilegal.

El nombre “espalda mojada” deriva de la modalidad usada por los mexicanos para ingresar a EEUU, cruzando los ríos de la frontera.

El Acuerdo Bracero fue terminado en 1964 y se inician, casi en forma paralela, dos gestiones, una relacionada con las maquiladoras y otra con los permisos de permanencia en EEUU:

- Las tratativas de las maquiladoras surgen a fin de compensar los efectos nocivos de la suspensión del programa “braceros” y paliar la difícil situación de desempleo que se había creado. Así es que luego del lanzamiento del Programa de Industrialización Limítrofe, a efectos de atraer inversiones, se pone en ejecución, en 1965, el programa “maquiladoras”. La expresión “maquiladoras” deriva de la palabra “maquila”, característica del México colonial, con la que se nombraba al monto que los trabajadores mexicanos recibían por procesar el grano de otras personas. En la actualidad, este término hace referencia a las compañías que procesan o ensamblan componentes importados en México para luego re exportarlos. Existen 4 tipos de



maquiladoras: las que trabajan sólo para exportar, las mixtas que exportan pero venden también en México, las que trabajan para compañías extranjeras pero controladas por México, las que trabajan para otras maquiladoras. Para dar una idea del tamaño de las maquiladoras podemos nombrar a algunas de las empresas que poseen plantas maquiladoras; entre ellas se encuentran AT&T, Industrias del Cobre, Ford, General Motors, General Electric, Johnson & Johnson, Zenith, Chrysler, Du Pont, Eastman Kodak, IBM, Kimberley-Clark, Pepsi Co, Xerox, Sumitomo.

- Las tratativas relacionadas con los permisos de permanencia en EEUU tendían a lograr una ley que diera preferencia a las familias (no sólo a los trabajadores) de manera de fomentar una integración de los trabajadores migrantes dentro de la comunidad en la que se instalarían. Se busca incrementar la igualdad al mismo tiempo que darles estabilidad al trabajar a través de una “residencia permanente”, que les permitiría permanecer en el nuevo destino, aún cuando perdieran el trabajo por el que habían sido contratados. Parecía que la situación de los migrantes comenzaba a cambiar para bien. Sin embargo no fue así. La política comercial para crear un flujo regulado de mano de obra fue dando lugar a una nueva política de favor hacia las grandes corporaciones. Las reformas económicas diseñadas en Wall Street e impulsadas, cuando no impuestas, por el BM y por el FMI, requerían de los países en desarrollo la creación de un clima favorable para las grandes corporaciones y esto implicaba su apertura hacia la inversión extranjera.

En 1986, la Ley de Reforma y Control de la Inmigración (IRCA) creó una comisión que debía estudiar las causas del flujo de personas pero, paralelamente, criminalizó el trabajo de los migrantes indocumentados. Tal como sostienen Casteels & Miguens:

La persistencia de la migración ilegal a este país, a pesar de la legalización y la imposición de sanciones a los patrones, se tomó por muchos como prueba de que se necesitaba una nueva estrategia de “abatimiento” para reemplazar o complementar una que lograra evitar la llegada de los migrantes a su territorio. Estas consideraciones



jugaron una parte importante en la discusión que condujo al TLCAN en 1993 (1998, p. 150).

La Comisión concluyó que las personas eran desplazadas por la pobreza en su país de origen y recomendó que México realizara una apertura de su economía a la inversión extranjera como así también la negociación de un acuerdo de libre comercio que incluyera cláusulas de protección a la inversión estadounidense. Se suponía que esta política, también conocida en la literatura como Consenso de Washington, haría incrementar los empleos, aumentaría el ingreso y disminuiría la migración. Esto constituyó el puntapié inicial del NAFTA que surge no solo imbuido de las promesas de prosperidad del modelo del consenso de Washington, sino también de voces críticas que cuestionaban la imposición de estas políticas sobre los países de economías débiles utilizando para ello al BM y el FMI.

Durante la presidencia de George Bush (1989-1993), se inician las tratativas con el presidente de México, Carlos Salinas de Gortari para alcanzar el NAFTA. Es el primer caso de un acuerdo de libre comercio negociado entre países asimétricos, uno desarrollado y otro en vías de desarrollo. Esta situación es de alto impacto, ya que EEUU es quien posee “la mayor fuerza para seleccionar la temática y sus alcances dentro del tratado, así como los posteriores regateos del Congreso estadounidense en los acuerdos paralelos” (Soria, s.f., p. 1).

Entre 1991 y 1992 se celebraron las reuniones ministeriales de negociaciones entre los jefes de Gobierno de los tres países. Desde 1988 Canadá poseía un acuerdo con EEUU (CUFCA-Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Canadá), y en este caso, sólo demuestra interés en participar una vez que hubieron comenzado las tratativas por parte de EEUU y México. El 12 de agosto de 1992, el Secretario de Comercio y Fomento Industrial de México, Jaime Serra; el Ministro de Industria, Ciencia y Tecnología y Comercio Internacional de Canadá, Michael Wilson; y la Representante Comercial de EEUU, Carla Hills, concluyeron las negociaciones del NAFTA, el cual entró en vigor el 1ro. de enero de 1994.



Es claro entonces que el NAFTA está íntimamente ligado a la problemática de la inmigración: se suponía que el libre comercio y las inversiones solucionarían el problema.



CAPÍTULO II

El NAFTA y el acuerdo de estándares laborales

Introducción

En este capítulo nos adentramos en el NAFTA: sus alcances económicos y laborales. Dada la estrecha interrelación existente entre los derechos laborales de los trabajadores dentro del marco de los TLC y lo establecido en algunos tratados de la OIT, esta sección está organizada de la siguiente manera: el NAFTA en general, sus principios y compromisos; el acuerdo complementario sobre los estándares laborales del NAFTA y por último la OIT y los derechos elementales de los trabajadores.

2.1. El NAFTA

Como ya se dijo, el NAFTA, es un acuerdo firmado por EEUU, Canadá y México que creó una “zona de libre comercio”; basada en los principios de “transparencia, tratamiento nacional y nación más favorecida”ⁱ.

Los principios y aspiraciones del Tratado se expresan en el Preámbulo, en el cual los países signatarios ratifican el compromiso asumido con el fin último de promover el crecimiento económico. Tanto el empleo como las oportunidades de inversión aparecen como factores clave para la consecución del crecimiento.

Es así como las disposiciones iniciales establecen formalmente una zona de libre comercio entre México, Canadá y EEUU de conformidad con las disposiciones del GATT, que provee los principios básicos sobre los cuales el Tratado debe construirse (ser un acuerdo que incluya lo sustancial del comercio entre sus partes, fundamentalmente).

Los objetivos del tratado se encuentran listados en el artículo 102 del mismo e incluyen:



- Eliminar barreras al comercio y facilitar el movimiento de los bienes y servicios a través de la frontera.
- Promover las condiciones para una competencia justa.
- Incrementar las oportunidades de inversión.
- Proporcionar protección adecuada a los derechos de propiedad intelectual.
- Establecer procedimientos efectivos para la aplicación del Tratado y la solución de controversias.
- Fomentar la cooperación trilateral, regional y multilateral.

Se establece la necesidad de dar cumplimiento a los principios de trato nacional, trato de nación más favorecida y transparencia en los procedimientos.

Cada país miembro del tratado ratifica los derechos y obligaciones derivados del GATT, como así también de otros convenios internacionales y acuerdan interpretar el TLC según las reglas aplicables de las leyes internacionales: “Esto se convierte en algo ambiguo, dado que la ley Internacional para la interpretación y aplicación de los tratados, convenciones y acuerdos internacionales es la Convención de Viena. Pero los Estados Unidos no se ha unido a este acuerdo por más que generalmente siga sus principios” (Folson, 2004, p. 72). Debemos agregar en este sentido y de manera concordante, que en la actual OMC, en el entendimiento sobre las normas que deben regir la solución de controversias también se ha incluido la Convención de Viena en relación a los criterios de interpretación de los acuerdos internacionales (arts. 30 y 31 de la Convención) y que los informes del Órgano de Apelación de la OMC han utilizado y justificado muchas de sus interpretaciones en los artículos de la Convención y que los Estados Unidos jamás han cuestionado este uso. En caso de conflicto, se establece que prevalecerán las disposiciones del Tratado sobre las de otros convenios, aunque existen excepciones a esta regla general dado que las disposiciones en materia comercial de algunos convenios ambientales prevalecerán sobre los del TLC. La implementación del NAFTA antes de la completa finalización



de la Ronda Uruguay del GATT y de la creación de la OMC, hace que “la interrelación entre ambos no sea clara sino compleja, especialmente en el caso de quien prevalece sobre quien en los casos de conflictos” (Folson, 2004, p. 72).

Durante el transcurso de un periodo de transición, establecido en 10 años a partir del 1ro. de enero de 1994, se previó la eliminación de todos los aranceles sobre los bienes originarios de México, Canadá y EEUU. El trato arancelario preferente se realiza teniendo en cuenta las reglas de origen, que se diseñaron a efectos de que las ventajas derivadas de este tratado se apliquen sólo a aquellos bienes producidos en la región de América del Norte como así también para establecer reglas claras y previsibles para quienes realicen actividades comerciales en el marco del Tratado.

Las reglas de origen establecen que los bienes se considerarán originarios del NAFTA siempre que se produzcan en su totalidad en los países de América del Norte. Aquellos que contengan materiales que no provengan de la zona también se considerarán originarios, siempre y cuando los materiales ajenos a la región sean transformados en cualquier país socio del TLC. La transformación debe modificar su clasificación arancelaria conforme a las disposiciones del Tratado. En algunos casos, además de satisfacer el requisito de clasificación arancelaria, los bienes deben incorporar un porcentaje específico del contenido regional.

Las tasas arancelarias fueron eliminadas tanto de forma inmediata como gradual a través de etapas anuales iguales, tomando como punto de partida las tasas vigentes al 1° de julio de 1991, incluidas las del Arancel General Preferencial (AGP) de Canadá y las del Sistema Generalizado de Preferencias (SGP) de Estados Unidos.

El Tratado incorpora también disposiciones para regular los siguientes aspectos:

- Acceso a mercados: se establecen las reglas relativas a los aranceles y otros cargos, así como a restricciones cuantitativas, cuotas, licencias y permisos y requisitos de precios a importaciones o exportaciones que tutelan al comercio de los bienes que sean



producidos o comercializados en la región.

- Restricciones a las importaciones y a las exportaciones: las prohibiciones y restricciones cuantitativas, cuotas o permisos de importación que se aplican en frontera se restringen, no obstante los países miembros conservan el derecho a aplicar restricciones, en la zona de la frontera, a efectos de proteger la vida o a la salud humana, animal o vegetal o del medio ambiente.
- Devolución de aranceles (Drawback): en aquellos casos en los que corresponde (materiales utilizados en la producción de bienes que se exporten a otro país miembro del TLC) se establecen reglas para la devolución de aranceles, o programas de devolución o exención de aranceles.
- Derecho de trámite aduanero: se acordó no aplicar nuevos cargos como los referentes al “derecho por procesamiento de mercancías” de Estados Unidos o bienes originarios de América del Norte. México eliminó estos derechos sobre los Estados Unidos, quienes también eliminaron, los derechos de este tipo que aplicaban a los bienes originarios de México.
- Exención de aranceles: se prohibió la adopción de nuevos programas de exención arancelaria o de devolución de aranceles, con base en requisitos de desempeño. En el año 2001 fueron eliminados los programas existentes en México.
- Impuestos de exportación: Está prohibido fijar impuestos a las exportaciones, excepto cuando estos también se apliquen a los bienes que se destinen al consumo interno, previéndose algunas excepciones que permitan a México enfrentar situaciones límites de escasez de alimentos y de bienes de consumo.
- Otras medidas relacionadas con la exportación: si alguno de los países desea poner una restricción a la importación de un producto, la misma no deberá incidir en la oferta de ese producto, respetándose los niveles establecidos en los tres años anteriores a la



puesta en vigencia de la restricción. Tampoco será factible exportar un producto con precios mayores a los existentes en el mercado interno ni entorpecer los canales de suministro.

- Libre importación temporaria de bienes: los hombres de negocios pueden introducir en el territorio de los países miembros, sin pago de arancel por un determinado periodo, equipos de trabajo que sean necesarios para el desempeño de las actividades económicas.
- Etiquetas del país de origen: se instituyeron principios y reglas para el etiquetado a efectos de reducir costos como así también promover el flujo comercial dentro de la región (de forma tal que quienes adquieran los bienes posean información sobre el origen de los mismos).

La incorporación de nuevos países está prevista en tanto y cuanto los países originariamente integrantes del tratado lo aprueben, pero hasta la fecha, ningún país lo ha solicitado.

A efectos de interpretar más acabadamente el NAFTA, se acompaña a continuación un cuadro que establece el paralelismo con los acuerdos de la OMC y que es reproducción del presentado por Folson (2004, p.p.74-76).

NAFTA	ACUERDOS OMC
Equivalencias	Equivalencias
Capítulo 3, Comercio de bienes	Acuerdo General de Tarifas y Comercio (GATT) 1994, Acuerdo en Textiles y Ropa
Capítulo 4, Reglas de Origen	Acuerdo de Reglas de Origen



Capítulo 5, Procedimientos de Aduana	Sin paralelo
Capítulo 6, Energía y Petroquímicos básicos	Sin paralelo
Capítulo 7, Agricultura	Acuerdo en Agricultura. Acuerdo en las Medidas de SPS
Capítulo 8, Acción en Emergencias	Acuerdo en Salvaguardias
Capítulo 9, Estándares de Productos y Servicios	Acuerdo en Barreras Técnicas de Comercio
Capítulo 10, Compras gubernamentales Procuración	Acuerdo sobre Compras Gubernamentales (plurilateral)
Capítulo 11, Inversión	Acuerdo en Medidas de Inversión en actividades relacionadas al comercio
Capítulo 12, Comercio de Servicios frontera	Acuerdo General de Comercio de Servicios(GATS)
Capítulo 13, telecomunicaciones	Cobertura de telecomunicación básica (GATS)
Capítulo 14, Servicios Financieros	Ver GATS
Capítulo 15, Políticas de Competencia, Monopolios y Empresas Estatales	No hay paralelos pero hay que revisar la Interpretación del GATT en su artículo XVII



Capítulo 16, Entrada Temporal para Personas de Negocios	Sin paralelo
Capítulo 17, Propiedad Intelectual	Acuerdo en Aspectos de Derecho de Propiedad Intelectual relacionados con el comercio
Capítulo 18, Provisiones Administrativas	No aplicable
Capítulo 19, Antidumping y Arreglo de disputas. Obligaciones de contraprestación	No hay paralelo pero debe verse el DSU y el Acuerdo sobre la implementación del GATT artículo VI
Capítulo 20, Arreglo de disputas	Entendimiento de las Reglas y Procedimientos que gobiernan los arreglos de disputas
Capítulo 21, Excepciones	Ver el GATT Artículos XX, XXI y el entendimiento de las provisiones de la Balanza de Pagos del GATT
Acuerdo de Cooperación de Medioambiente	Sin paralelo
Acuerdo de Cooperación de Trabajo	Sin paralelo



2.2. El acuerdo sobre los estándares laborales del NAFTA

Los TLC pueden o no contener reglas de carácter social o acuerdos laborales paralelos o complementarios. El NAFTA “virtualmente no tiene cobertura de los estándares laborales, derechos o regulaciones. Los trabajadores ordinarios son dejados fuera de las provisiones de NAFTA relacionadas con visas temporarias de entrada” (Folston, 2004, p. 227). A diferencia de la Unión Europea, en el NAFTA no se contempla el derecho de los trabajadores a moverse libremente.

Los derechos laborales que no se encuentran comprendidos dentro del NAFTA son contemplados, de alguna manera, dentro de un tratado complementario denominado Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) o North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC por sus siglas en inglés).

El ACLAN fue el primer acuerdo internacional ligado a un tratado internacional de libre comercio para considerar los asuntos laborales. Se ha creado una Comisión para la Cooperación Laboral bajo el auspicio del tratado a efectos de dedicarse de manera exclusiva a los derechos laborales y asuntos relacionados con el trabajo.

En efecto, tal como sostiene Samaniego, las diferencias económicas, sociales y entre los respectivos marcos jurídicos que prevalecen entre cada país, llevó a que el acuerdo no pretendiera establecer una legislación laboral uniforme para la región, o un órgano supranacional de vigilancia en la materia, sino, por el contrario, se reconoce el derecho de cada Parte de establecer y modificar sus propias leyes laborales (2000).

A través de este Acuerdo, cuya copia se acompaña como ANEXO C, cada uno de los países signatarios se comprometió a proteger, mejorar y fortalecer los derechos básicos de los trabajadores, estableciendo once “principios rectores” que se obligan a promover aunque el acuerdo no establece normas mínimas comunes respecto del derecho interno de cada país, o



sea que, en definitiva, son principios “guía”.

Los principios señalan “la constitución de amplias áreas de interés en las que las Partes han desarrollado, cada una a su manera, leyes, reglamentaciones, procedimientos y prácticas que protegen los derechos e intereses de sus respectivas fuerzas de trabajo” (Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, Gobierno de Canadá y Gobierno de los Estados Unidos de América, 1993). Los once principios incluyen: “la libertad de asociación y protección del derecho a organizarse; el derecho a la negociación colectiva; el derecho de huelga; la prohibición del trabajo forzoso; restricciones sobre el trabajo de menores; y la eliminación de la discriminación en el empleo” (Martínez, Levaggi, Vega, Oxman y Cohen, 2003, p. 2). Los mencionados principios se encuentran claramente establecidos en el cuerpo del Acuerdo Complementario de Cooperación Laboral y que, extraídos del mismo, se acompañan a como nota al final del trabajoⁱⁱ.

El apartado del Tratado que especifica las reglas para la entrada temporal de personas “no establece un mercado común con libre movimiento de personas. Cada uno de los países conserva el derecho de velar por la protección del empleo permanente de su fuerza de trabajo, así como el de adoptar la política migratoria que juzgue conveniente, y el de proteger la seguridad en sus respectivas fronteras” (Soria, s.f., p. 7).

Dentro de la categorización de los “inmigrantes”, observamos que son considerados como visitantes, comerciantes, inversionistas, personas transferidas dentro de una compañía y profesionales que pretendan desempeñarse dentro del campo profesional (con una limitación cuantitativa en cuanto a los profesionales mexicanos anuales). Los trabajadores migrantes no han sido incluidos en el tratado a pesar de lo que sostienen muchos estudiosos, David Bacon (2008, p. VIII) afirma que “aquellos que viven con las consecuencias de la globalización no son tenidos en cuenta, y sus voces son generalmente excluidas junto con aquellos que proponen alternativas de progreso”.



El Tratado no hace ninguna previsión sobre la migración de las personas, sólo existe una referencia a la entrada temporal de personas de negocios en el capítulo 16.

Bajo este Acuerdo, los estados miembros prometen “efectivo esfuerzo” (Folson, 2008, p. 229) de las leyes laborales, resolviéndose a estimular “a los patronos y a los trabajadores en cada país a cumplir con las leyes laborales y a trabajar conjuntamente para mantener un ambiente de trabajo progresista, justo, seguro y sano” (Comisión para la Cooperación Laboral, 1994), al mismo tiempo que contempla procedimientos para fortalecer “procesos legales justos, transparentes y equitativos”. Promete adecuados procesos legales, encuentros abiertos, el derecho a ser escuchado, tasas razonables, encuadramiento de procedimientos y tiempos, decisiones escritas basadas sobre la evidencia en los casos, revisiones imparciales y remedios efectivos” (Folston, 2004, p. 227). Las reglas de procedimiento que acompañan al tratado clasifican los derechos de los trabajadores en 3 grupos:

- Grupo 1,
 - Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse.
 - Derecho a negociar colectivamente.
 - Derecho de huelga.
- Grupo 2,
 - Prohibición de tareas forzadas.
 - Condiciones mínimas de empleo.
 - No discriminación.
 - Igual pago a hombres y mujeres.
 - Compensación en caso de lesiones y enfermedades de trabajo.
 - Protección de trabajadores migrantes.
- Grupo 3,
 - Restricción trabajo menores.



- Condiciones mínimas de trabajo.
- Prevención enfermedades.

Esta agrupación se realiza porque no todos los derechos son tratados de igual manera ante la necesidad de resolver controversias, como veremos más adelante.

Para la resolución de conflictos, el ACLAN crea una Comisión Norteamericana para Cooperación en el Trabajo, la cual está compuesta por un Consejo de Ministros y una Secretaría. Esta Secretaría “no puede revisar quejas individuales ni colectivas concernientes a la puesta en vigor de leyes efectivas de trabajo”(Folston, 2004, p. 230); por el contrario, sus funciones se limitan a monitorear, estudiar y hacer informes. Se dice que el procedimiento se sostiene sobre la base de cuatro instancias: la intervención de las Oficinas Administrativas Nacionales (OAN), las consultas a la Comisión Ministerial de Trabajo, el Comité de Expertos y el arbitraje en los casos relacionados con salud y seguridad, trabajo de niños o prevención de enfermedades.

Las **OAN** de cada país son las encargadas de recibir y analizar los reclamos sobre desviaciones de las leyes laborales concernientes tanto a individuos como organizaciones, con la salvedad que estos requerimientos deben referirse a la falta de cumplimiento de los estándares laborales de “otro” Estado miembro. Asimismo, “la revisión y reporte de lo informado queda a discreción del OAN que recibe la queja” (Folston, 2004, p. 231).

En caso de ser necesario, los países participantes pueden requerir la intervención de la **Comisión Ministerial de Trabajo** para tratar los mencionados asuntos. Esta Comisión puede no llegar a un acuerdo, en cuyo caso seleccionará un Comité Evaluativo de Expertos (CEE) que generará un informe cuya publicación, o no, es potestad de la Comisión Ministerial de Trabajo.

El **CEE**, integrado por 3 personas, “puede ser creado para expedirse en la mayoría de las instancias relacionadas con el comercio, excepto en los temas relacionados con el derecho a negociar colectivamente, derecho de huelga y derecho a asociarse. Esto significa que las



numerosas disputas relacionadas con el derecho a asociarse nunca alcanzan un reporte del comité” (Folston, 2004, p. 231).

En aquellos casos relacionados con el refuerzo de la seguridad ocupacional o salud, trabajo de niños o bajos salarios, la Comisión de Ministros de Trabajo puede intentar mediar si cuenta con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros. Este **arbitraje** no está autorizado a analizar los estándares laborales o los sueldos bajos, simplemente puede investigar la existencia de un “persistente patrón de fallas” (Folston, 2004, p. 232) dentro de la aplicación de los estándares laborales competentes. Las mencionadas falencias resultan difíciles de probar dado que el artículo 49 del Tratado Laboral Complementario establece que:

No se incurre en persistente patrón de fallas siempre que la acción o inacción de las agencias u oficiales reflejen un razonable y discreto ejercicio de investigación, prosecución, regulación o complementación de los asuntos involucrados, o bien resulten de decisiones de buena fe tendientes a reacomodar recursos o reforzar otros asuntos laborales que se ha determinado poseían mayores prioridades (Folston, 2004, p. 233).

Solo los derechos comprendidos en el grupo 3 pueden alcanzar la instancia de arbitraje.

Los resultados del análisis de las vulneraciones laborales derivan en informes y muy ocasionalmente en sanciones monetarias que consisten en la suspensión temporal de algunas prerrogativas del TLC.

Estos son los cuatro pilares o instancias del Acuerdo Laboral Complementario que sostienen los procedimientos para el análisis de las disputas relacionadas con algunos de los aspectos laborales.

Como ANEXO D se acompaña el agrupamiento de los derechos laborales y como ANEXO E un resumen de las tareas a realizar por el Comité de Expertos y el Panel Arbitral.



2.3. La relación del Acuerdo con los tratados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Hasta el momento se han expuesto los fundamentos primordiales del NAFTA y el acuerdo laboral complementario, pero es menester conocer a los organismos encargados de velar por el reconocimiento y defensa de los DDHH.

En efecto, en la misma Conferencia Internacional Americana en que se firmó la Carta de la OEA (y por tanto se creó formalmente la OEA de la cual son miembros tanto México como los Estados Unidosⁱⁱⁱ) también se adoptó como norma regional la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (que aunque no es un Tratado tiene fuerza vinculante para Estados Unidos y México) y el Tratado Americano de Soluciones Pacíficas (Pacto de Bogotá). Tal y como hace notar la OEA a través de su página oficial, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre fue “adoptada meses antes de la Declaración Universal de Derechos Humanos” y por ello:

Subrayó el compromiso de la región con la protección internacional de los derechos humanos y sentó las bases para la adopción de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), que fue aprobada en 1969 y entró en vigencia en 1978 (s.f.).

Además, el sistema regional cuenta con la Comisión Interamericana de los Derechos humanos (CIDH), creada en 1959 aunque su Estatuto se aprobó un año más tarde (entonces quedó formalmente establecida) y su Reglamento fue sancionado en 1980. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos es uno de los dos órganos del Sistema Interamericano responsables de la promoción y protección de los derechos humanos. El otro órgano es la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), una institución judicial autónoma de la OEA cuyo objetivo es la aplicación e interpretación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. La Corte ejerce competencia contenciosa y consultiva. Está integrada por siete jueces elegidos a título personal por la Asamblea General. Aquí sí hace falta aclarar que los Estados Unidos no han ratificado la Convención aunque sí están sujetos a las obligaciones jurídicas



emergentes de la Declaración.^{iv}

Los instrumentos normativos de la OEA, entonces, reconocen los derechos laborales y sociales de los trabajadores a través de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Protocolo adicional a la Convención, conocido como el Protocolo de San Salvador y la Carta Democrática Interamericana.

La Declaración Americana, a través de su Preámbulo, plasma la necesidad de la igualdad en dignidad y derechos, reconociendo los derechos fundamentales en el trabajo. En el artículo 6 se prohíbe la esclavitud y la servidumbre y el trabajo forzoso; en el artículo 16 se señala la libertad de asociación; en el artículo 19 se reconoce el derecho a la protección de la infancia mientras que en el 24 se señala la igualdad ante la ley. A través de su artículo 22 se reconoce el derecho a asociación.

A su turno, entre las organizaciones internacionales más directamente vinculadas a los derechos de los trabajadores, y podríamos decir al comercio, la OIT se destaca. La OIT es un organismo que surge:

Ante el temor a que si el comercio no contempla las normas laborales, envuelve a estas en un espiral descendente que degrada las condiciones de los trabajadores, el dumping social, y que fue una de las principales razones por las que la comunidad mundial creó la OIT (Freeman, 2006, p. 19).

Este organismo ha señalado la existencia de reglas consuetudinarias internacionales, por encima del alcance de sus propios instrumentos, que vinculan directamente a todos los Estados Miembros en función del propio mandato constitucional de la Organización. Son principios que deberían ser aplicables sin necesidad de ratificación o adhesión. En efecto, “aunque no hayan ratificado los Convenios calificados como fundamentales, todos los miembros de la OIT tienen una obligación ante sí mismos y ante los Estados miembros de la organización de poner en



práctica los principios generales que originan estos derechos que expresan los valores aceptados al adherirse libremente a la Constitución de la OIT, mandato específico que fue especialmente confirmado en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998 de la OIT, instrumento que confirma y reafirma el consenso mundial iniciado en Copenhague” (Martínez et al., 2003, p. 20).

Los derechos fundamentales de los hombres y mujeres trabajadores, al margen del nivel de desarrollo de los países, pueden resumirse en:

- Prohibición de trabajo de niños.
- Prohibición de tareas forzadas.
- No discriminación.
- Derecho a asociarse y derecho a negociar de manera colectiva.

Estos derechos humanos forman parte de una obligación “**moral**” adquirida por todo Estado Miembro de la OIT en pos del reconocimiento, desde el punto de vista social, de todos aquellos valores generales, superiores y esenciales que permitan alcanzar una adecuada política para el crecimiento y desarrollo. Los convenios de la OIT obligan “únicamente” a los miembros que los ratifican, no obstante lo cual el resto de los países, aunque no los hayan ratificado, se encuentran obligados. La costumbre internacional se constituye en fuente de derecho internacional.

Luz María Vega Ruiz menciona la existencia de reglas mínimas que van más allá del ámbito comercial y que deben “empapar” el desenvolvimiento del comercio (Vega Ruiz, 2005). Los derechos fundamentales en el trabajo son derechos humanos, tal lo reflejan diferentes tratados y convenciones internacionales que obligan a la comunidad internacional a su cumplimiento. La existencia de acuerdos comerciales que los vulneren, iría en contra de la ya aceptada



comúnmente “ética social universal”.

Habida cuenta de la falta de ratificación de algunos de los derechos de los trabajadores por parte de los países, la OIT ha solicitado realizar la ratificación respectiva:

La Comisión hace un llamamiento a aquellos Estados Miembros que aún no han ratificado uno de los convenios o los dos convenios, para que consideren, en un futuro próximo, esta posibilidad, y a aquellos que han aceptado las obligaciones internacionales dimanantes de esos instrumentos, que hagan todo lo posible para aplicar plenamente sus principios, tanto en su letra como en su espíritu (Organización Internacional de Trabajo, 2007, p. XIII).

EEUU sólo ratificó dos de los ocho convenios fundamentales, tal como podemos observar en el ANEXO F. México, a su vez, ha ratificado seis de los ocho convenios fundamentales.

Además de la falta de ratificación de numerosos tratados, la “supervisión de la OIT continua siendo más pasiva que activa y se basa principalmente en los informes que elaboran los propios miembros o en las quejas formuladas por miembros que se autoerigen como supervisores” (Freeman, 2006, p. 36). Por eso, muchos esperan que en el futuro la OIT se convierta en algo más que “un tigre sin dientes” (Freeman, 2006, p. 37).

Es así como la OIT señala (como sostienen Martínez et. al):

Si bien la globalización de la economía puede contribuir con el crecimiento económico, y aún cuando este último es una condición esencial del progreso social, todo confirma que no se trata de una condición suficiente para asegurar dicho progreso. El crecimiento debe ir acompañado de un mínimo de reglas de funcionamiento social fundadas en valores comunes, en virtud de las cuales los propios interesados tienen la posibilidad de reivindicar una participación justa en la distribución de las riquezas que han contribuido a crear (2003, p.6).

La OIT es la encargada de velar los derechos de los trabajadores pero se encuentra en cierta medida impedida de hacerlo; es posible sin embargo, marcar una clara diferencia dado que mientras la OIT manifiesta la necesidad de cumplimiento de los derechos básicos de los



trabajadores, en el acuerdo laboral del NAFTA, los derechos de los trabajadores son sólo una “guía” para tener en cuenta. Se puede vislumbrar que existe una controversia entre los defensores de las normas laborales y los partidarios de la globalización irrestricta que incide en el ámbito del respeto de los derechos de los trabajadores dentro de los TLC, dando origen, en ciertas ocasiones, a zonas “sin derechos”. Este expuesto se aborda en el capítulo siguiente.



CAPÍTULO III

El trabajo y las personas dentro del marco del NAFTA

Introducción

Ring nos recuerda que:

En enero de 1999 durante el Encuentro Económico Mundial en Davos, el Secretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan, instó a los líderes de negocios que se encontraban reunidos a abrazar, fomentar y levantar en alto un conjunto de valores globales que den un rostro humano al Mercado Global (2003, p. 3).

De esa manera se plasmó la preocupación existente, al menos por algunos sectores, por alcanzar un equilibrio en la confrontación de los derechos humanos vis a vis los acuerdos comerciales. Este debate suele llegar a un punto muerto donde cada sector trata de imponer sus verdades; mientras los abogados comerciales desestiman las críticas de los derechos humanos sosteniendo que la libertad económica es la precursora de la libertad política, o al menos su compañera, los abogados de los derechos humanos argumentan que los especialistas en comercio, a efectos de la instrumentación de los derechos humanos, realizan un análisis de mala fe (Orford, 2003). Petersmann sostiene que es necesario aunar los derechos humanos y los mercados a través de diálogos organizados sobre los valores cuyo respeto, no sólo hará que los hombres sean mejores ciudadanos, sino también mejores actores económicos (2002).

Freeman ha realizado numerosos estudios profundizando sobre el libre comercio y las condiciones laborales o derechos humanos de los trabajadores, dos posiciones que se encuentran enfrentadas, como veremos a continuación.

Mientras que:

Los manifestantes que expresan sus reclamos en las cumbres económicas mundiales, los defensores de los derechos humanos y muchas organizaciones no gubernamentales (ONGs) sostienen que el libre comercio sin trabas intensifica la desigualdad y genera una carrera degradatoria o espiral descendente que envuelve a los trabajadores de todo el



mundo (Freeman, 2006, p. 11).

Los defensores del libre comercio y de la globalización irrestricta sostienen que ella:

Promueve el crecimiento de los países menos adelantados (PMA). Ven en el FMI y al BM a médicos de guardapolvos blancos que recetan políticas económicamente sensatas a países irresponsables, y consideran que quienes se oponen a estas políticas son iletrados en economía o se han vendido al populismo izquierdista (Freeman, 2006, p. 12)

Numerosas voces se alzan en pos de una u otra posición, que conlleva una lucha de fuerzas desigual; entidades multinacionales propulsoras de la globalización como el BM y FMI convencidos que son los que conocen el antídoto para erradicar la pobreza de los PMA y los defensores de las normas laborales, que sólo tienen el recurso de la protesta para ser escuchados visto que la OIT posee escasos recursos económicos y autoridad jurisdiccional para imponerse.

Dentro de un contexto donde “lo racional es extender el límite hasta el cual los competidores en una industria, segmento de industria o subdivisión política pueden suprimir los estándares de trabajo aceptables en pos de su desarrollo” (Paiva, Marshall & Wilson, 2007, p. 10), en este capítulo analizaremos los siguientes aspectos, zonas sin derechos, la prohibición de trabajo de los niños, la prohibición de tareas forzadas, la no discriminación, el derecho a asociarse y a comerciar de manera colectiva

3.1. Zonas sin derechos

Existe una vasta bibliografía que evalúa y destaca los beneficios económicos del libre comercio, el libre flujo de capitales y la inmigración; en general, concluyen que tanto el comercio como el libre flujo de capitales aumentan el crecimiento económico, ese crecimiento reduce la pobreza y las políticas consensuadas aumentan el comercio, el flujo de capitales y el comercio. Todo ello nos lleva a sostener que la “globalización irrestricta es la mejor manera de lograr un rápido crecimiento económico y reducir la pobreza en todo el mundo” (Paiva et al., 2007, p. 10).



Aquellos que se oponen a la incorporación o respeto de los estándares laborales suelen argumentar que los mismos “interfieren con los resultados del mercado libre que, se presume, debe permitir alcanzar lo mejor para todas las personas” (Paiva et al., p. 9). Es así como, dentro de un escenario donde coexisten países desarrollados con buenos salarios y países menos desarrollados con bajos salarios, hay quienes sostienen que tener trabajo es mejor que no tenerlo y que, bajo las condiciones modernas, es necesario suprimir los estándares laborales a los efectos de competir (Paiva et al., 2007).

De manera contraria, los defensores de las normas laborales argumentan que la falta de normas perjudica a los trabajadores pues el comercio y el crecimiento no regulado profundiza la desigualdad y no contribuye a disminuir la pobreza. El aumento de la pobreza va de la mano con la pérdida de los empleos, los sueldos disminuídos y la falta de igualdad social. Krugman reflexiona sobre las duras condiciones de trabajo en las que se encuentran los trabajadores de los países pobres quienes son sometidos a trabajos duros, en malas condiciones laborales a cambio salarios extremadamente bajos. La escasez de alternativas los entrapa permitiendo que sus empleadores sólo busquen aumentar sus ingresos (1997). “La batalla entre la globalización irrestricta y las normas laborales y ambientales internacionales ha reemplazado a la lucha entre el comunismo y el capitalismo en torno a cual es la mejor manera de distribuir en el mundo los beneficios derivados de la producción moderna” (Freeman, 2006, p.1).

Lejos se encuentra, como cita Shaiken (en Paiva et al., 2007) el recuerdo de Henry Ford, su empresa y la mirada estratégica que lo guiara. En efecto, cuando su compañía había alcanzado un determinado nivel de productividad, se encontró ante la disyuntiva sobre cómo seguir creciendo, ganar más dinero y perpetuarse. Una de las alternativas era la de ganar a costa de la disminución de los sueldos de los empleados (sueldos que pudo haber disminuído de U\$S 2,50 a U\$S 2,00 diarios). Pero Henry Ford no se inclinó por ella, por el contrario, duplicó los sueldos de los empleados y se ocupó de bajar los costos de producción. Los resultados han estado a la



vista por años.

Paolo Giordano (2009, p. 17) sostiene que “es una verdad sin discusión que el libre comercio ha generado perdedores y ganadores” y perjudica a los factores escasos de un país mientras que los factores abundantes resultan favorecidos. Es frecuente el aumento de la pobreza a través de la pérdida del empleo o bien de la disminución de los sueldos debido a la competencia. A pesar que los países suelen abrir sus puertas a las inversiones extranjeras, no siempre suelen sacar provecho de esas oportunidades. Esta situación se da, fundamentalmente, entre los países con asimetrías notables como EEUU y México, donde a todas luces se produjo “un dramático impacto negativo para los trabajadores” (Global Labor Strategies, 2009, p. 2) a partir de la firma del NAFTA.

Algunos economistas, como refiere Bolle, argumentan que la promoción de los derechos laborales de los trabajadores pueden lesionar la ventaja comparativa de los bajos sueldos en aquellos países donde hay mano de obra abundante, mientras otros sostienen que el respeto de los derechos de los trabajadores sirven a objetivos humanitarios (2002). Lo cierto es que los derechos de los trabajadores en los países menos desarrollados no están siendo respetados debido a que todos los trabajadores del mundo están convergiendo en una piletta común dado que las operaciones de producción pueden ser fácilmente relocaladas a otros países donde los sueldos y los estándares laborales sean menores (Bolle, 2002).

Dentro de los TLC, los países firmantes ofrecen aquello que tienen en abundancia, en el caso de México es la mano de obra pero a la que no se le permite un libre movimiento intrafronterizo. La firma del NAFTA produjo una “dramática carrera que daña a los trabajadores y al medio ambiente, debilitando y desestabilizando la economía al promover un desarrollo orientado a la exportación y grandes desniveles en el comercio que sólo benefician a las grandes corporaciones y a los inversores”(Global Labour Strategies, 2009, p. 2).



Si bien es cierto que aparecieron programas que permiten a los empleadores reclutar migrantes, estos están obligados a mantener el empleo (en las condiciones que sean) o abandonar el país. Estos programas se alínean con la seguridad fronteriza que tiñe sus manos con cientos de muertes cada año: “no hay testimonio más elocuente que las muertes de 1420 mujeres y hombres, trabajadores y campesinos, que murieron en el desierto durante los seis años comprendidos entre 1996 y 2002 en su intento de cruce de México a EEUU, de acuerdo al Ministerio de Asuntos Exteriores de México” (Davis, 2004, p. 57). No obstante ello el ingreso de inmigrantes mexicanos de manera ilegal sigue en aumento a pesar del refuerzo de la frontera. El U.S. Homeland Security, a través del informe oficial de WU(2005) refleja que la cantidad de inmigrantes ilegales mexicanos detenidos en la frontera asciende, sólo durante ese año 2005 a 1.023.930, que constituyen el 86,1 % de la cantidad de inmigrantes ilegales que intentaban cruzar la frontera.

Sin embargo, la población ilegal mexicana en EEUU sigue creciendo. Los datos oficiales de U.S Department of Homeland Security, analizados por Hoefler, Rytina y Baker (2010) analizan como la tasa de crecimiento de la población ilegal mexicana en los EEUU ha pasado de 150.000 a casi 300.000 anuales desde la firma del NAFTA. El análisis de Hoefler et al. (2010) revela que en 1996 había alrededor de 2.700.000 de inmigrantes ilegales mexicanos en EEUU, constituyendo el 54% de la población ilegal, mientras que en 2009 la cantidad de inmigrantes mexicanos ilegales llega a 6.700.000, lo que constituye el 62% de la población ilegal. Como vemos, la inmigración ilegal mexicana a EEUU no disminuyó debido al NAFTA.

Las facilidades otorgadas a las Empresas Transnacionales (ET) y la ampliación de las maquiladoras constituyen un capítulo especial. Tal como sostiene Polaski (2003), los países menos adelantados (PMA) han liberado los mercados financieros para atraer la inversión exterior, y contemplan a los inversionistas internacionales que se dedican a especulación monetaria o, en su defecto, buscan el enfrentamiento entre los PMA con otros para lograr condiciones que beneficien a los inversionistas ricos y no a los PMA. El resultado se traduce en



una pobreza persistente, incluso creciente, de su población y una disparidad cada vez mayor en el ingreso.

Estas ET, amparadas en el NAFTA, recurren a prácticas abusivas como las que hace notar Melik Osden, Director del Programa de Derechos Humanos y representante permanente ante Naciones Unidas en Ginebra. En efecto, entre esas prácticas abusivas se encuentran tanto la transferencia de actividades prohibidas de una nación a otra con regulaciones menos rigurosas (amenazando tanto a los países como a los trabajadores con la pérdida de los empleos) como la relocalización de industrias peligrosas a aquellos países donde los controles no sean severos. Finalmente, concluye que “en el fenómeno de las maquiladoras, dentro de una zona de libre comercio, las violaciones a los derechos humanos están claramente presentes. Estas zonas “sin derechos” podrían ser objeto de estudio de numerosos capítulos” (Osden, 2006, p. 10).

Las maquiladoras, o plantas de ensamblaje, han crecido luego de la firma del NAFTA: “durante los cinco años previos al NAFTA, el empleo de las maquiladoras creció un 47% mientras que en los cinco años posteriores al NAFTA, el empleo creció en un 87% no sólo debido a que las plantas tomaron más empleados, sino también al crecimiento del número de plantas” (Gruben & Kisser, 2001, p. 1). Esta aseveración, que podría ser considerada positiva, debe ser pasada por el filtro de las condiciones de trabajo y de retribución de los empleados dentro de “zonas sin derechos”. Así, “cuando los sueldos de los mexicanos aumentan en relación a los de los extranjeros, el crecimiento del empleo de las maquiladoras disminuye” (Gruben & Kisser, 2001, p. 2); esto nos lleva a una situación nefasta en la cual se disminuyen las retribuciones a efectos de favorecer el crecimiento a costa de los derechos de los trabajadores dentro de este trabajo, que podríamos caracterizar como trabajo esclavo, que es definido por la Oficina de Contabilidad General de los EEUU (tal como explica Zwolinski, 2007, p. 715) “como un emprendimiento que regularmente viola tanto los sueldos como el trabajo de niños y la seguridad o leyes de salud”.



Por otro lado, los enormes subsidios que los países desarrollados dan a sus agricultores generan distorsiones en los precios internacionales y perjudican a los agricultores de las naciones menos desarrolladas, mientras que exigen que recorten sus tarifas en productos industriales. El NAFTA forzó a los agricultores mexicanos a cultivar maíz sin subsidios y así competir por el mercado interno de México con los grandes productores estadounidenses subsidiados por la Ley de agricultura. Las exportaciones de productos agrícolas estadounidenses se duplicaron durante los años del NAFTA, entre ellos el maíz que es el principal cultivo de las familias agrícolas mexicanas. Es así como Polaski sostiene que el sector de la agricultura ha sido uno de los grandes perdedores de este tratado, los pobres de la zona rural se vieron forzados a buscar la subsistencia a este tratado sin ninguna ayuda del gobierno de México (2006). Se acompañan como ANEXOS G y H, estadísticas realizadas por United States Department of Agriculture (USDA), relacionadas con las exportaciones e importaciones entre México y EEUU donde se puede observar la modificación relacionada con los productos que se importan/exportan en la relación bilateral México/EEUU y como México ha dejado de ser competente en algunos rubros que eran su mayor fortaleza.

EEUU, promotor del neoliberalismo y del libre comercio, ha recurrido a los subsidios y a la protección arancelaria para el desarrollo de sus industrias en las primeras etapas de su desarrollo: “Es particularmente importante notar que tanto Gran Bretaña como los EE.UU., los dos países que supuestamente han alcanzado la cumbre de la economía mundial a través del libre mercado y las políticas de libre comercio, son los que más agresivamente usaron el proteccionismo y los subsidios” (Ha-Joon, 2003, p. 2).

Nos adentraremos a continuación en algunos ejemplos de vulneración de los derechos laborales de los trabajadores dentro del contexto del NAFTA.



3.2 Prohibición de trabajo de niños

El trabajo de los menores no está permitido en México, como así tampoco en EEUU, salvo bajo ciertas condiciones, de acuerdo a las edades, en la zona de la agricultura. La Constitución mexicana, a través de su artículo 123, establece que los menores de 14 años no pueden trabajar. El trabajo de menores entre 14 y 16 años sólo puede realizarse durante 6 horas diarias siempre y cuando posean un permiso especial y hayan terminado la escuela elemental (artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo). No obstante ello, “el trabajo infantil está creciendo debido a la crisis económica de México y al aumento de la economía exportadora” (Bacon, 2004, p. 34). Analizaremos a continuación algunas de las razones por las cuales el trabajo de los niños está aumentando, fundamentalmente en las zonas agrícolas.

La firma del NAFTA “ha producido impactos socioeconómicos y ambientales graves sobre México debido a la extrema desventaja en el desarrollo de la agricultura entre Estados Unidos y México” (Gallagher & Wise, 2009). El gobierno mejicano no sólo no logró atraer inversiones en los proyectos de irrigación de los campos sino que la agricultura de su país sufrió un devastador golpe debido a las restricciones derivadas del NAFTA para la exportación hacia EEUU de determinados productos de la agricultura que comenzaron a ser subvencionados en este último país. “La liberalización acelerada del sector productor de alimentos básicos, principalmente maíz, llevó a altos niveles de subempleo porque la economía no pudo generar oportunidades de trabajo alternativas que absorbieran a los campesinos desplazados por la importación de maíz subsidiado” (Zepeda, Wise y Gallagher, 2009, p. 20). Esto sumergió a México en una situación de pobreza rural extrema, pérdida de medios de subsistencia en las zonas rurales, creciente dependencia alimentaria y emigración significativa desde esas zonas rurales, “lo más terrible golpeó a los pequeños granjeros desplazados por cientos de miles de sus tierras y de su vida de la agricultura debido a la masiva importación de productos de agricultura subsidiados de los Estados Unidos” (Solidarity Center, 2003, p. 6).



Una manera de paliar esa situación es a través del incremento de la fuerza de trabajo en la agricultura, recurriendo a “manos extras”, entre ellas las de los niños. Tal como enuncia Bacon:

Las “joint ventures”, entre granjeros mexicanos y estadounidenses que producen para los mercados de EEUU, la Unión Europea (UE) y Japón, están creciendo de manera notable a costa de crear una fuerza de trabajo sin educación y que permanecerá condenada a los sueldos más bajos y a periodos de desocupación (2004, p. 33).

La OIT sostiene que el trabajo que los niños desarrollan en la agricultura es frecuentemente invisible, desconocido, los niños asisten a sus padres o a su familia tanto en granjas familiares como en granjas de otros dueños donde se constituyen en una pieza del trabajo, bajo un sistema de cuotas, frecuentemente como parte de familias trabajadoras migrantes (2010). Los pagos correspondientes al trabajo familiar son recibidos por el jefe de la familia quien cobra lo correspondiente al trabajo propio y al “extra” correspondiente a los menores de 14 años, sólo el padre posee un número de empleado. Son “combos” en los que están tácitamente incorporados los niños. Durante la temporada alta de trabajo, los empleados comienzan su jornada a las 5,30 de la mañana, y trabajan hasta el anochecer, sin diferencias entre niños, adultos y mujeres. No existen incentivos ni pago de horas extras, salvo por el trabajo de los domingos, porque la mayoría trabaja 7 días por semana.

Un paseo por la granja “Muranaka” permite observar que un cuarto de los trabajadores son criaturas que poseen 6 o 7 años hasta 15 o 16 años. Los testimonios acerca del porque se encuentran allí, son desgarradores:

Mi abuela me dijo que no había dinero suficiente para que este año concurreniera a la escuela. Por eso al principio me quedaba en casa y cuidaba a mi pequeña hermana, pero era aburrido, además tenía miedo de estar sola todo el día. Así que vengo aquí a trabajar porque necesitamos el dinero” (Bacon, 2004, p. 31).

En la zona de las granjas es usual encontrar a pequeños de 6 años trabajando en la preparación de las cebollas, con manos sucias, ajadas y ágiles separan las mismas y las atan en un racimo de



seis o siete. La mayoría de estos niños están con el resto de sus hermanos y con su madre, que afirman que sus hijos han debido dejar la escuela luego de cursar el primer grado (lo que significa que escasamente saben leer) pero que no pueden volver a la escuela porque lo que ellos ganan “no es suficiente para vivir”.

Human Rights Watch alerta que:

Los niños que trabajan en agricultura se enfrentan a un alarmante conjunto de peligros, a diario están expuestos a pesticidas cancerígenos, condiciones sanitarias inhumanas, exposición a enfermedades relacionadas con las altas temperaturas, y equipamiento inapropiado. Su inmadurez y sus cuerpos que están desarrollándose son más vulnerables que los cuerpos de los adultos a un daño sistemático, y su falta de experiencia los hace más propensos a tener enfermedades producidas por el trabajo (2000, p. 24).

En EEUU la situación no es más auspiciosa, también se recurre a la mano de obra infantil fundamentalmente de los migrantes, muchos los cuales se trasladan sin sus familias, arriesgándose a muchos peligros. Tal como sostiene Mines, “aquellos que se encuentran solos son los más vulnerables” (1997, p. 21). Muchos de los menores trabajan sin tener acceso a sanitarios, lugares donde higienizarse y hasta para tomar agua, tres requerimientos sanitarios básicos. La falta de limpieza contribuye al envenenamiento con los pesticidas, la falta de agua suele llevarlos a la deshidratación. La utilización de herramientas cortantes para realizar sus tareas es causa de gran cantidad de accidentes, algunos de ellos fatales.

Se han hecho escasas presentaciones alegando la violación de los derechos humanos de los niños, lo cual demuestra escasa preocupación por solucionar el tema. Ante la OAN de EEUU, en 1998, fue abierto un caso relacionado al maltrato de los niños en el comercio de tomates de Florida. Seguidamente se anunció que se comenzarían las investigaciones correspondientes sobre las granjas de frutas y vegetales en los EEUU (sólo se analizaría sobre el territorio de EEUU). Sin embargo, la falta de respuesta por parte de los denunciados provocó que el caso



fuera cerrado, tal como fuera explicado a través de una entrevista telefónica de Human Rights Watch (2001) a John Himmelberg.

Es necesario intervenir para sacar a los niños del empleo y ponerlos en la escuela, en vez de condenarlos a una pobreza aún más profunda. Los maestros ven desolados como la asistencia a clase es cada vez menor, obligándolos a cerrar muchos grados. A efectos de paliar la situación de indigencia y acercarlos a las escuelas, algunos de los maestros de Baja California iniciaron gestiones ante el gobierno estatal a efectos de ofrecer ayudas económicas de 118 pesos al mes, más la entrega de cupones de comida a los niños de la parte rural. Paralelamente, se comenzó a servirles el desayuno. Poco tiempo después el programa de “becas” fue cancelado ante el rumor de que esa ayuda no iba a quienes la necesitaban sino a los hijos de los funcionarios públicos (Bacon, 2004, p. 40).

El programa de “becas” debería mejorarse al mismo tiempo que las escuelas deberían construirse cerca de los núcleos familiares o mejorar el transporte hacia las mismas. Existen programas financiados por los organismos públicos de México y a través de donantes internacionales como parte del Programa Internacional para Eliminación de la Mano de Obra Infantil de la OIT, pero la situación no cambia sustancialmente.

Una economía que empeora, como sucede en México a pesar del tratado, deja a los padres con el sentimiento de falta de futuro para sus hijos y muchos concluyen que “si no hay trabajos para la gente preparada, o bien lo que una persona preparada puede ganar es menos de lo que la familia gana en el campo, ¿qué clase de futuro es ese? Cuando los padres ven a ingenieros vendiendo tacos en las calles, ¿por qué deberían invertir el dinero que no tienen en enviarlos al colegio?” (Bacon, 2004, p. 39).

La mano de obra de los niños es tan injusta como perjudicial, dado que golpea el desarrollo a mediano y a largo plazo de los países en los que se realiza puesto que atenta contra el



desarrollo del capital humano que se alcanza a través de la educación. De esa manera, se lesiona la productividad que va de la mano de una fuerza laboral educada y saludable. No hace falta analizar demasiado para concluir que la mano de obra infantil puede ser utilizada en sectores en los que se priorizan los costos directos en lugar de los costos de productividad. La justificación única dentro del empleo de la mano de obra infantil es la necesidad de subsistencia de sí mismos y de sus familias, o sea que estamos hablando de casos de pobreza extrema. Se genera así un círculo vicioso porque la presencia de mano de obra infantil disminuye los salarios al aumentar la mano de obra. De esa manera, las familias más pobres se verán forzadas a mandar a sus hijos a trabajar en lugar de a la escuela. Se produce entonces una combinación nefasta de “analfabetismo, falta de aptitudes y baja productividad”, resultado de cambiar educación por trabajo infantil al mismo tiempo que asegura la perpetuidad de la pobreza para las generaciones posteriores.

3.3 Prohibición de trabajos forzados

La expresión “trabajo forzoso u obligatorio” designa “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente (Organización Internacional de Trabajo, 2007, p. 19).

La prohibición de mano de obra forzada es el segundo derecho laboral básico universalmente convenido. Esta prohibición de trabajos forzados se remonta a la lucha en siglos atrás para eliminar la mano de obra forzada esclava. Una lucha librada tanto en el terreno moral como económico. Los empresarios de los países desarrollados suelen recurrir a mano de obra esclava justificándola con el argumento que muchos de ellos afrontarían alternativas peores en el caso de no poseer trabajo; de esa manera, justifican la infracción de las reglas laborales básicas.

Este trabajo forzoso se presenta en casi todas las sociedades modernas de distintas maneras, si



bien las “tradicionales” son casi siempre las mismas: “Actualmente el trabajo forzoso afecta también a un número considerable de trabajadores migrantes, trasladados lejos de su país o comunidad de origen” (OIT, 2007, p. 2). El NAFTA no es una excepción.

Trabajos de sol a sol, sin descanso y tratando de no lastimarse porque no les permiten parar, debiendo continuar con la producción. Es conocido el caso de Jorge Barrón, empleado en plásticos, que sufrió un accidente cuando una de las máquinas se destrozó y una de las astillas de la misma se insertó en su ojo. A pesar de dar la novedad, no fue atendido y fue forzado a seguir trabajando durante 8 días, con la astilla en su ojo. Al cabo de 8 días, con un estado de salud deteriorado, se le permitió consultar a los médicos pero ya era tarde, había perdido su visión (Bacon, 2004, p. 62).

Muchos de los trabajadores son obligados a ejercer sus funciones hasta el límite de sus fuerzas, sobre todo en las maquiladoras, no autorizándolos a descansar para no disminuir lo que se obtiene de las líneas de producción: “Luz Elena Corona sufrió un aborto espontáneo cuando sus supervisores no le permitieron descansar a pesar de su planteo de encontrarse cansada, exhausta” (Bacon, 2004, p. 61).

Una de las prácticas que se ha extendido es la de utilizar la mano de obra de los prisioneros. Las leyes nacionales e internacionales sostienen que los prisioneros pueden realizar trabajos con un fin de rehabilitación o sanción, pero la convención 29 de la OIT, ratificada por México, a través de su artículo 2, establece que los prisioneros no pueden ser “contratados o puestos a disposición de individuos particulares ni compañías o asociaciones”. Sin embargo, la mano de obra proveniente de las cárceles ha sido puesta a disposición de las maquilas. En el año 2001, tal como sostiene Solidarity Center (2003):

El director de la prisión de Tamaulipas invitó a las maquiladoras mexicanas a poner un negocio dentro de las 11 prisiones del Estado. Un fabricante de sillas tomó la oferta y comenzó a fabricar las sillas y mesas para un restaurant de Texas. Los trabajadores



recibían 5U\$S diarios y ningún beneficio. (p. 34).

“El Departamento de Estado de Estados Unidos, a través del reporte de las Prácticas de los Derechos Humanos correspondiente al año 2002, cita el tráfico de niños, trabajadores migrantes y trabajadores sexuales, como un serio problema” (Solidarity Center, 2003, p. 33). Estas prácticas se inician, en numerosas ocasiones, si no las más frecuentes, a través de las promesas hechas a las personas en relación a una mejora en sus vidas con solo cruzar la frontera. La necesidad hace que confíen entregándose a desconocidos que les ayudan a cambiar su vida, pero no de la forma que ellos esperaban.

3.4 No discriminación

Por discriminación se entiende la exclusión de los trabajadores por motivos diversos como la raza, género, religión, casta o etnia.

EEUU considera a los “latinos” como “no blancos”, dando origen a otra raza (en lugar de considerar al latino o hispanico como una procedencia). Esta exclusión discriminatoria afecta tanto a los potenciales empleados como a la economía, que ve restringida la vertiente de mano de obra como así también la vertiente de mano de obra más calificada (pues destruyen los deseos de superación de los trabajadores haciendo que ellos inviertan menos en su propia educación y formación de aptitudes). Tal como sostiene Zapata (2004):

El trato diferenciado de personas en el momento de decidir “quién puede entrar” (la admisión selectiva) vulnera los derechos humanos en tanto que se discrimina a las personas por razones que no dependen de su voluntad, sino de propiedades que son de su nacimiento. Lo que discutimos no es la admisión selectiva a secas, sino la que utiliza criterios racistas para discriminar (p. 98).

Otra forma de discriminación es la de no pagar a los trabajadores de manera equitativa sino dar salarios más bajos a determinados trabajadores cuyo pecado es “ser distintos” o “migrantes”. Esto no sólo perjudica a los grupos discriminados sino a la totalidad del plantel laboral, ya que



tiende a reducir los salarios en general. La asignación de capital de manera eficiente se produce con “cuentagotas” porque las “ventajas” discriminatorias, desde el punto de vista del empleador, lo llevan a favorecer sectores productivos que no son los que tenderán al desarrollo de la economía.

La falta de respeto de los derechos de los trabajadores se traduce, en numerosas ocasiones, en juicios. Los abogados Abel, Barron y Dale (2007) auspician el juicio de un trabajador migrante ingresado a EEUU con una visa temporal de trabajado del NAFTA:

Edgar Peña cuenta como él y otros tres trabajadores dejaron sus familias en México y se trasladaron a Colorado porque un agricultor les prometió pagar U\$S 6,26 la hora por 5 meses de trabajo en el procesamiento de alimentos. Sin embargo, una vez arribados, sólo se les ofreció trabajo por 2 semanas y medias con un pago de U\$S 2,12 la hora, más bajo de lo prometido y del monto legal establecido (p. 1).

Así como en su origen las maquiladoras era un empleo primordialmente para mujeres, con el paso del tiempo y la implementación del NAFTA, las maquilas se han ido “de feminizando”. En 1980, 77 de cada 100 obreros en las maquilas eran mujeres. En 1993, la mano de obra femenina era de 59 por cada 100 obreros. Y en el año 2002, baja el empleo femenino a 55 de cada 100 obreros.

En las maquilas, las mujeres sufren abusos y discriminación y frecuentemente son víctimas de hostigamiento y acoso sexual. Les resulta difícil obtener y conservar el puesto de trabajo porque les exigen las pruebas de embarazo. Tal como sostiene Tello Sánchez (2004):

Human Rights Watch investigó la discriminación contra trabajadoras embarazadas o contra las mujeres con posibilidad de quedar embarazadas. En maquiladoras a lo largo de la frontera mexicana, desde Tijuana hasta Matamoros verificaron que durante el proceso de contratación los empleadores exigen a las candidatas femeninas que se sometan a exámenes de embarazo, con frecuencia a partir de muestras de orina.



En general, las mujeres pierden su trabajo al quedar encintas, de forma tal que los costos médicos derivados del nacimiento y subsistencia del recién nacido pasan a estar en manos de la sociedad en lugar de quedar en manos de la empresa. La mayoría de las cientos de mujeres asesinadas o desaparecidas en Ciudad Juárez han sido trabajadoras de la maquila.

La contaminación ambiental impacta sobre la capacidad del desarrollo laboral femenino. Las mujeres, en general, no cuentan con protección adecuada en el manejo de sustancias o de elemento radiactivos y así son víctimas de daños graves a la salud, a tal grado que muchas de ellas dan a luz hijos con malformaciones. El crecimiento de las maquiladoras, unido a las escasas condiciones mínimas requeridas, se ha materializado en una desgraciada correlación en la que “los defectos neurológicos de los bebés recién nacidos en Brownsville, Texas-Matamoros, México, ha aumentado de 19 a 10.000” (Aten & Burke, 1999, p. 6).

La edad constituye otro factor de discriminación que suma más presión a los trabajadores mexicanos, quienes aceptan todo tipo de vejámenes por temor a ser despedidos porque ya no podrían encontrar donde trabajar: “Una vez que uno llega a una determinada edad, nadie te quiere” (Bacon, 2004, p. 69). Y, además, ante lo planteado a lo largo de este trabajo, seguramente estos trabajadores no han podido prever su futuro, su vejez, a través de algún tipo de ahorro o jubilación.

En Tijuana, puede percibirse la crisis sobre todo en aquellos que han superado los 50 años, las maquiladoras piden personal de menos de treinta y cinco años, al llegar a los cincuenta comienza la lucha para no ser despedido. Tal como sostiene el filósofo y sociólogo mexicano Netzahualcóyotl (en Vigna, 2009):

Las personas que llegan a esa edad dan verdaderamente pena... Trabajan como locos para que no se les diga ‘tú no mantienes el ritmo’. Tienen la mejor productividad de la empresa, pero son demasiado caros; por más que trabajen duro, nada cambiará: serán despedidos.



La manera de hacerlos renunciar, en el caso que se encuentren trabajando, es, entre otras alternativas, a través del sometimiento a trabajos forzados.

Si bien la producción de las maquiladoras crece “es una gran paradoja que se ha extendido al mismo tiempo que la economía de México ha colapsado. Estas fábricas combinan calidad de primer mundo con sueldos del tercero, todo esto al lado del mercado estadounidense. A través de las fianzas y las condiciones de los préstamos, el gobierno de EEUU refuerza una política de bajos sueldos en la economía mexicana, con la activa cooperación del gobierno mejicano en orden a incentivar la construcción de las maquiladoras” (Bacon, 2004, p. 50).

A pesar del aumento de la producción, del aumento de las entradas para las maquiladoras, los sueldos de los empleados no aumentan. Los precios de la canasta familiar mínima se han duplicado, triplicado o más, al mismo tiempo que el peso se ha devaluado, una conjunción perversa: “La mayoría de las operaciones son de trabajo intensivo, pero ahorramos dinero a través de los costos de sueldos en comparación con EEUU” (Bacon, 2004, p. 37).

3.5 Derecho a asociarse y negociar de manera colectiva

La libertad de asociarse así como el derecho de negociar de manera colectiva permite a los trabajadores mejorar sus condiciones de trabajo y sus salarios. La organización en sindicatos permite aumentar la fuerza relativa de negociación los trabajadores que es uno de los mecanismos más directos para lograr una distribución más equitativa del ingreso.

Los sindicatos intervienen en la negociación de contratos y leyes colectivas, abogando por los derechos de todos y especialmente de los más débiles o pobres. Dentro de sus logros se encuentran la obtención de leyes laborales más fuertes, programas de reducción de la pobreza concentrados en determinados grupos, los salarios mínimos, la educación pública y el acceso equitativo a la atención sanitaria. Estos sindicatos, trabajan tanto por altruismo como por propia conveniencia. Sin duda, dicho altruismo muchas veces se ve torcido por intereses



particulares o corruptos, pero si se encuentran dentro de un marco legal adecuado, podrán reducirse al mínimo las posibilidades de distorsión. Para ello, resulta importante que los miembros del sindicato puedan efectuar un control sobre los encargados de gobernarlos, permitiéndoles cambiar los líderes mediante elecciones periódicas. Pero esta opción es harto difícil pues no siempre los líderes defienden los intereses de los trabajadores sino la de las ET. ¿Las razones?, sencillas. Las votaciones para la elección de los representantes o de las uniones que los representarían, no son secretas, el voto es “cantado” a “cara descubierta” (Maquila Solidarity Network, 2009, p. 6). Muchos de los trabajadores son amenazados o extorsionados en forma previa a la votación, por ello el miedo y necesidad los lleva a votar por la unión que representa la fuerza de las ET o dueños de las maquiladoras.

Los empleadores atienden, en general, los reclamos de los empleados a través de los sindicatos, pues suelen preferir hacer concesiones antes que enfrentarse a huelgas. En el caso de llegar a la huelga, los trabajadores no se encuentran en posición segura. Las leyes teóricamente protegen a los huelguistas (“derecho de huelga”) pero permiten a los patrones tomar nuevos empleados para “reemplazar” a los huelguistas. Los empleadores toman nuevos empleados y al finalizar la huelga se niegan a reincorporar a los que hicieron la huelga porque han sido reemplazados (no se los “echa” se los “reemplaza”). Otra manera que tienen las ET de manejar la huelga es la de “trasladarse”. Cuando algunos empleados se alzaron para defender sus derechos ante la maquiladora Carlisle, tuvieron que asistir impávidos al levantamiento de la planta que movió su producción a Tijuana dejando a todos los trabajadores en la calle.

La ET suelen reaccionar violentamente ante los reclamos de los trabajadores: “Juan de La Cruz y Nagi Daifullah fueron baleados en la línea del piquete huelguista” (Bacon, 2004, p.24) mientras que algunos de los demás trabajadores huelguistas fueron incorporados a las “listas negras”.

Los trabajadores mexicanos han intentado unirse con trabajadores estadounidenses llevando sus reclamos a ambos lados del límite. Activistas de San Diego organizaron el Comité de Apoyo



para los trabajadores de las Maquiladoras y lograron que representantes del Congreso dictaminaran que era necesario verificar las condiciones en las que se trabaja en México. Un contingente de 37 personas de la Asociación Internacional de Trabajadores inició su viaje en ómnibus a través de la frontera:

Cuando el ómnibus arribó a la maquiladora, la policía de inmigración, aduciendo estar actuando en nombre del gerente de la planta, arrestó a todos los trabajadores que se encontraban en el ómnibus. El vehículo fue conducido a un estacionamiento detrás de un negocio de venta de alcohol donde los mantuvieron durante 4 horas poniéndolos en conocimiento que se les iniciarían cargos por el crimen de discutir condiciones de trabajo con trabajadores mexicanos (Bacon, 2004, p. 66).

Además, tal como fuera expresado por el Sr. Mike Day, los inversionistas, las ET se encuentran amparadas por el Capítulo 11 del NAFTA por el cual se otorga “a inversionistas extranjeros el derecho de demandar a los gobiernos por actos que árbitros internacionales consideren injustos, discriminatorios o equivalentes a la expropiación con los cuales se impida el derecho de los inversionistas a obtener utilidades” (Gallagher & Wise, 2009). De esta manera, los inversionistas se amparan ante la posibilidad de demandar al gobierno por aquellos actos que puedan “lesionar” sus ganancias, y dentro de ellas, lógicamente, se encuentra el acogerse a las normas mínimas ambientales o de salud.

Otra práctica utilizada es la de los “contratos de protección” que atentan directamente contra la libertad de asociación. En efecto, ellos son simulacros de acuerdos colectivos que son desarrollados por las autoridades de las empresas y negociados sin conocimiento de los trabajadores. Luego se presentan ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. De esa manera se impide la organización sindical en la empresa, la negociación colectiva real y la posibilidad de ejercer el derecho de huelga. Maquila Solidarity Network (2009) sostiene que “el 80 a 90% de los acuerdos colectivos de trabajo de México corresponden a contratos de protección” (p. 2). Estos contratos de protección suelen tener una cláusula de exclusión que permite que los trabajadores sean despedidos si intentan formar una unión independiente de



aquella que fuera formada a través del contrato de protección.

Tal como expone Damgaard (1998), un repaso de las peticiones efectuadas a las OAN respectivas, muestra la presencia de muchas vulneraciones en las que coexisten sindicatos fantasmas (Han Young), fallas en la garantía del derecho de asociación, permitiendo la presencia de golpeadores en el recuento sindical (ITAPSA/Echlin), violaciones permanentes a los derechos de asociación (ITAPSA y American Brakeblock, General Electric, Honeywell), entre otros. Paradójicamente estos derechos que deberían permitir mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, al ser vulnerados, sólo pueden acceder a ser revisados por las OAN, acceder a Consultas Ministeriales, pero nunca llegar a la instancia de CEE ni Arbitraje. Sin embargo, la actividad de las OAN, recibe con frecuencia denuncias por vulneración al presente derecho.

Muchos autores ya han señalado la incapacidad de agencia creada por el NAFTA para lidiar con las alegaciones de violaciones a los derechos de los trabajadores. Como notan John Cavanagh y Sarah Anderson, refiriéndose a la situación reinante en 2002, más de 20 quejas habían sido realizadas en relación a la vulneración de los derechos en los países del NAFTA, pero ningún caso había ido más allá de una exposición pública del problema (Cavanagh & Anderson, 2002). En la actualidad la situación no difiere en demasía.



CAPÍTULO IV

Impacto del NAFTA

En el capítulo anterior se abordaron los derechos de los trabajadores del NAFTA en particular y se ejemplificó como muchos de ellos son, de una u otra forma, violados, verificando también como en muchas instancias lo “legal” no es “legítimo”, revelando una brecha muy grande entre “el ser” y el “deber ser”.

La implementación de este tratado ha tenido consecuencias no deseadas dentro del aspecto laboral, pero también ha impactado seriamente en otros aspectos que mencionaré a continuación.

El historiador y economista Soria (s.f., p.5), refiriéndose a la implementación del NAFTA y sus consecuencias político-sociales, manifiesta:

El primero de enero de 1994 estalló la rebelión zapatista enarbolando como banderas, entre otras exigencias, la renuncia del gobierno, el cambio de sistema político y el rechazo del TCLAN, lo cual junto con los asesinatos políticos ahuyentó al capital extranjero y catalizó la vulnerabilidad que venía arrastrando la economía; esto desembocó en el desplome financiero en diciembre de 1994.

Para otros autores en cambio, aunque el NAFTA tenía mucho que ver con el retraso económico de México, el levantamiento de Chiapas sólo utilizó al NAFTA como “chivo expiatorio”. Así, Paul Rich ha sostenido que “México está hoy plagada de levantamientos guerrilleros en sus estados más pobres, el más celebrado es el del Ejército Nacional Zapatista en Chiapas liderado por el enigmático fumador de pipas Subcomandante Marcos” (1997, p. 72). Los rebeldes han hecho del NAFTA el foco de su furia y han utilizado inteligentemente Internet para transmitir sus reclamos. Mientras que el libre comercio ciertamente contribuye a los problemas económicos de las clases más pobres mexicanas, el despoblamiento de las áreas rurales y el crecimiento de las ciudades es casi una tendencia inevitable que aún los más dramáticos gestos de Marcos y



sus seguidores no podrán posponer. El NAFTA “ha devenido el chivo expiatorio de la modernización de México” (Rich, 1997, p.72).

“Cuando el NAFTA entró en efecto el primero de enero de 1994, todas las cartas se lanzaron a la mesa” (Blecker, 1996, p. 1). Blecker explica como los reclamos del ejército Zapatista por el desconocimiento de las profundas diferencias sociales y marginamiento en la zona de Chiapas, el asesinato del candidato presidencial Luis Donado Colosio y del jefe del partido José Francisco Ruiz Massieu y el déficit de comercio situaron al país en una inestabilidad peligrosa (1996) en la que una moneda sobrevaluada empieza a deteriorarse. Blecker (1996) sostiene que a pesar de los esfuerzos por sostener la moneda, la administración Zedillo se ve obligada a devaluar hacia fines de 1994. La devaluación lleva el peso mejicano de 3.1 por dólar a 5.7, al mismo tiempo que las tasas aumentaron a un 30%. En el año siguiente a la puesta en marcha del Tratado, México ya había perdido un millón de trabajos y el apoyo de muchos estadounidenses que entraron en pánico y comenzaron a vender los bonos del gobierno de México hacia fines de 1994.

EEUU ayuda económicamente a México intentando robustecer su deteriorada economía y este último país se sujeta a “las directivas norteamericanas tanto en política económica, como en la política del narcotráfico, los cambios en la legislación y el aumento de la militarización en el país” (Soria, s.f., p. 5). En esta negociación cobran especial importancia las Instituciones financieras mundiales, tal como sostiene Osden (2006, p.3):

El FMI y el BM han impuesto medidas de ajustes estructurales favorables a las ET. Al empobrecer a estos países, estas medidas han violado los derechos humanos de los pobladores, como el derecho a la salud y a la vida. Posteriormente, con la creación de la OMC y la absoluta prioridad puesta al comercio sobre otras cosas, el último ladrillo del edificio fue colocado.

La ayuda monetaria, o préstamos recibidos por México, de acuerdo al informe del BM (2009), han determinado una deuda, en millones de dólares americanos, que ha sufrido la siguiente



fluctuación, 99.216 en 1988, 159.188 en 1998, 192.764 en 2007, y un estimado de 203.984 en 2008.

El Economic Research Service (Servicio de Investigación Económica del Departamento Nacional de Agricultura de EEUU) sostiene que México se encuentra entre los tres países donde los EEUU ha realizado mayores inversiones directas en comida procesada y bebidas, y ha atraído inversiones en agricultura, muchas de las cuales siguieron a la implementación del NAFTA (2010).

Las bondades que el mencionado acuerdo posee para los inversores extranjeros provocó que, de acuerdo al Economic Research Service (2010), se realizaran inversiones de 8.200 millones de dólares durante el año 2007, duplicando lo registrado en 1996, pero no se realizan estimaciones sobre la agricultura para proteger la confidencialidad de las compañías individuales. La falta de precisión y datos oficiales sobre las inversiones en agricultura responden, como asegura Visca (2004), a que las manufacturas y los servicios financieros se llevan casi el 75% de las inversiones extranjeras directas (IED) entre 1994 y 2002, mientras que la agricultura, minería y construcción no alcanzaron al 1% cada una; la masiva llegada de capitales no fue pareja, tendió a concentrarse en los alrededores de la ciudad de México y en la frontera, en las maquilas.

La Ley de Inversión Extranjera (LIE) de México fue sufriendo modificaciones desde la década de los 80 del siglo pasado, y se fue modificando el rango de actividades económicas reservadas al Estado. Es así como en octubre de 1989 se firmó un acuerdo con EEUU con el objeto de facilitar el comercio y la inversión que derivó en sustantivas facilidades para la industria automotriz. Posteriormente, en 1993, se aprueba una nueva LIE, la cual reduce las limitaciones o prohibiciones que poseían las IED para acceder a determinadas actividades. Luego llegamos al NAFTA en el que se otorga un trato preferencial a las IED de Canadá y EEUU para finalmente, en 1999 liberar los servicios financieros. El gobierno permite entonces el 100% de participación



extranjera en el sector bancario. En 2001, el banco comercial más grande de México, Banamex, fue comprado por Citicorp. Este avance de las IED sobre el sector bancario impacta sobre el sector productivo, el financiamiento se orienta hacia donde existen mayores márgenes de ganancia y no a cubrir las necesidades de desarrollo económico nacional.

En términos de efectos, las inversiones extranjeras directas (IED) no llevaron a la estabilidad a la economía de México, por el contrario, aprovechan las asimetrías existentes entre los países para “aumentar sus beneficios”. Las Empresas Transnacionales (ET) “dictan sus propias agendas a los países más débiles y explotan a su gente, ellas tienen una gran responsabilidad por el deterioro del medio ambiente y por el sistemático aumento de la violación de los derechos humanos de las personas” (Osden, 2006, p. 3). Las privatizaciones han agregado substancial poder a las ET, permitiendo que con absoluto desparpajo algunos realicen declaraciones como las del presidente de un grupo industrial suizo-sueco, que expresó:

Yo defino a la globalización como la libertad para mi grupo de invertir donde quiera, por el tiempo que desee, producir lo que quiera, buscando los insumos donde me plazca y llevando al mínimo posible todo lo relacionado con los derechos laborales de los trabajadores y los beneficios de los empleados” (Osden, 2006, p.4).

A partir de la firma del NAFTA, las plantas de ensamblado mexicanas de Ford y Chrysler, entre otras, dejaron de verse obligadas a comprar autopartes de las fábricas mexicanas dado que las compraban a sus propios subsidiarios, por lo que miles de mexicanos perdieron sus empleos. Tal como sostiene Arroyo Picard (2003), las ET no se encuentran obligadas a concursar sus compras como lo está el Estado y las empresas públicas, por esa razón muchas veces las empresas mexicanas ni siquiera tienen oportunidad de competir. Las ET han visto así la posibilidad de integrarse intra-firma sin tener que cumplir diversos requisitos ni la normas determinadas por las legislaciones de cada país, un claro ejemplo que demuestra que las ET buscan la integración de las distintas plantas de las grandes corporaciones transnacionales y no



la integración de los países en que operan a la dinámica económica mundial. Las pequeñas empresas de México han sido algunas de las grandes perdedoras dentro de este contexto. “En el caso de las manufacturas, las nuevas barreras comerciales que han surgido en los países industrializados se aplican con fuerza especial a los países menos desarrollados y son altamente discriminatorias (Tussie, 1988, p. 68).

Cimoli y Correa (2002) se refieren a la situación en México:

Varias actividades productivas han sido severamente afectadas por la liberación comercial y la exagerada entrada de importaciones sustituyendo insumos intermedios producidos localmente por importaciones baratas (en ocasiones mejores), reorganizándose más como ensambladoras basadas en un alto contenido de importación unitario. La proporción de grandes firmas [ET] en el PBI se ha incrementado significativamente mientras que innumerables empresas [pequeñas y medianas] han sido obligadas a salir del mercado (p. 15).

El NAFTA parece no haber satisfecho las promesas relacionadas con la ola de modernización económica que debía alcanzar a México, elevando el estándar de vida de sus habitantes y mejorando los ingresos de ese país para convertirse en un mayor consumidor de los productos americanos: “El crecimiento económico de México ha seguido siendo alrededor de un promedio del 2,7 % anual, cifra que es igual a las previas al acuerdo NAFTA” (Stracke, 2003, p. 1), mientras que se percibe una disminución en los ingresos promedios de los mexicanos.

Gallager y Zarsky (en Visca, 2004) sostienen que existen dos factores de inestabilidad en la situación mexicana, si bien las exportaciones crecieron, las importaciones crecieron mucho más, sumado a ello el plan de estabilización basado en un ancla nominal cambiaria, a efectos de controlar la inflación, derivó en un peso sobrevaluado contribuyendo a la pérdida de la competitividad y a aumentar el déficit de la cuenta corriente. La evolución de las importaciones y exportaciones se acompañan en el ANEXO I elaborado a partir de la información del BM (2010).



De acuerdo a los estudios publicados por el Banco Mundial (2009) el crecimiento promedio anual del PBI ha disminuído desde la firma del NAFTA, de 2.9 en los años 1998-1998 ha pasado a 1, 8 en el 2008, mereciendo destacarse que en diciembre de 2008 bajo a 0,2. De igual manera, en el mismo reporte del BM (2009) se refleja como la agricultura, como integrante de ese PBI, ha disminuído notoriamente su participación porcentual demostrando la crisis producida en dicho rubro. De esa manera un porcentual de 7,0 en el año 1988, 5,3 en el año 1998, pasa a un estimado de 3,8 en el año 2008.

Refiriéndose a los factores sociales, Visca (2004) sostiene que mientras la posición teórica sustentaba que la mejora en los salarios de la industria exportadora favorecería a los inmigrantes provenientes del campo, aumentando el ingreso y achicando la brecha entre ricos y pobres, la cantidad de empleos fueron menores a los esperados. Si bien se crearon 637.000 puestos de trabajo, 6.5 millones de personas se sumaron a la población activa, lo cual significa que el sector manufacturero solo pudo absorber un 12% de los trabajadores.

Los salarios mexicanos, ajustados por la inflación, se desplomaron. La CEPAL (2009) muestra como la tasa desempleo anual media ha subido al doble de la existente en el año 2000, o sea de 3.4 anual a 6.8 en el 2009. La OIT (2010) refleja también el incremento de la desocupación desde la puesta en vigencia del NAFTA hasta la fecha como podemos observar en el ANEXO J. Agricultores, empleados de la industria automotriz y mineros, son algunos de los muchos que tuvieron que salir a buscar el sustento para sus familias. Muchos terminaron trabajando en algunas ciudades de EEUU con salarios indignos o bien su búsqueda de trabajo finaliza en una maquiladora.

El fracaso del NAFTA si lo medimos por las expectativas mexicanas de mejoras en las condiciones laborales, ha provocado que la inmigración ilegal de México a Estados Unidos continúe en ascenso. Tanto trabajadores capacitados como no capacitados cruzan a diario la



frontera para instalarse en Estados Unidos, tensando de esta manera las relaciones bilaterales de los países. Muchos mexicanos mueren en el intento de ingresar a Estados Unidos.

Desde el punto de vista laboral, los trabajadores de uno y otro país, quedan sumidos en una situación de desventaja, mientras los trabajadores estadounidenses se ven empujados a aceptar una disminución de su estándar de vida debido al racionamiento laboral debida la posibilidad que su trabajo sea relocalizado al otro país, “los trabajadores de México se ven forzados a aceptar empleos en miserables condiciones ante la amenaza que los trabajos no han de llegar nunca” (Global Labour Strategies, 2009, p. 20). Esta situación se ha visto agravada aún más en nuestros días ante la aparición de China en el escenario internacional, puesto que los bajos costos de mano de obra y producción de ese país ejercen gran presión sobre los trabajadores mexicanos ante la posibilidad que los trabajos sean relocalizados (país que ya se ha convertido además en el segundo socio comercial de EEUU).

La crisis fue (y es) pagada por los trabajadores mexicanos quienes sufrieron una disminución notable de su estándar de vida mientras se vuelven a beneficiar los empresarios que pagan a los trabajadores en pesos mientras venden en dólares. La promesa relacionada con que la prosperidad económica capacitaría a México a “exportar bienes, no personas”, no se ha cumplido y desde la implementación del NAFTA, la migración de México a Estados Unidos ha aumentado a más del doble debido a la débil creación de empleos en México y la intensa demanda de mano de obra inmigrante en Estados Unidos inafectada por las crecientes medidas de control fronterizo. Este Tratado ha producido la liberación del comercio de bienes, servicios e inversión, pero no de mano de obra.

México está sufriendo un éxodo permanente de trabajadores calificados (“brain drain”) y trabajadores no calificados que cruzan la frontera con la esperanza de mejorar su estándar de vida. México se encuentra ante la disyuntiva de mejorar la educación de su población para promover la productividad pero con la amenaza de que el perfeccionamiento a través del



estudio despierte también un mayor interés en la búsqueda de un nuevo futuro en Estados Unidos. Las estadísticas de U.S.Census Bureau (2009) muestran la evolución de residentes mexicanos en EEUU, tanto de forma legal como ilegal, los cuales se ajustan a los siguientes números desde 1990 a la fecha: año 1990, 4.298.014; 2000, 9.177.487; 2006, 11.541.404; 2007, 11.738.537 y 2008, 11.412.668.

La integración de los inmigrantes no es sencilla. Los inmigrantes que responden a la inmigración “empujada” o “pushed”, como es el caso de los mexicanos, suelen ser rechazados por la sociedad a la que intentan incorporarse y destinados a realizar tareas que otros habitantes no desean hacer. No es extraño encontrar que las tareas menos calificadas son desarrolladas por personas de procedencia latina o negra (si bien estos últimos se encuentran en la actualidad con una mayor aceptación). En nuestros días, mucho del trabajo de tipo “esclavo” ha dejado de ser realizado por los “afro-americanos” para ser desarrollado por los “latinos”.

Ese crecimiento inmigratorio, no solo lesiona las condiciones laborales de los trabajadores (de ambos países) sino que tiene impactos monetarios directos e indirectos desde el punto de vista fiscal, como explica claramente Camarota (2004), la inmigración ilegal mexicana residente en EEUU genera erogaciones al mencionado gobierno provenientes de la asistencia médica (Medicare), programas de asistencia en la alimentación, concurrencia de los hijos a las escuelas públicas, gastos de cortes y prisiones. Camarota sostiene que dichas erogaciones, en el 2002, significaron a dicho país 26.000 millones de dólares de los cuales solo se recuperaron 16.000 millones a través de impuestos, creando una brecha de 10.400 millones de dólares (2004). Eso produce que el malestar y la xenofobia sigan creciendo.

Los problemas para la integración sumados al impacto de los cambios en materia de comunicación han llevado a que los inmigrantes no abandonen sus viejas identidades sino que convivan con ellas, desarrollando una “identidad bicultural” (Pedraza, 2000, p.71) en la que se sienten ciudadanos de más de una nación, aquella de sus orígenes y la nueva en la que se



encuentran instalados.

Finalmente la asistencia prevista en el NAFTA para lidiar con el ajuste laboral producido por la implementación del NAFTA (pérdida de empleo), tampoco ha funcionado. En efecto, la “Asistencia Asociada al Comercio” (TAA según sus siglas en inglés, Trade Adjustment Assistance) y la “Asistencia por el Programa de Ajuste Transicional” (TAAP por sus siglas en inglés, Transitional Adjustment Assistance Program), debía ir de la mano del tratado. Este TAA debía brindar seguro de desempleo a aquellos trabajadores que pudiesen demostrar que la firma del Tratado les había costado su ocupación. A pesar de ello, fueron muy pocos quienes lo recibieron a pesar de los miles que quedaron en la calle cuando las granjas en las que trabajaban fueron compradas por inversionistas; de los 3.457 trabajadores que aplicaron por la asistencia, sólo la recibieron 914 que fueron certificados por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos. Vale la pena destacar que ese número relativamente bajo de trabajadores que aplicaron (3.457) se debe a que sólo eran aceptados los trabajadores permanentes y aquellos que se enteraron de la existencia de este Tratado.

Asimismo, esta asistencia era brindada a aquellos trabajadores cuyos empleos se hubiesen trasladado desde EEUU a México (o viceversa). Si la pérdida del trabajo se debía a que los trabajos se realizarían en otro lugar del mundo (por ejemplo Asia), ello no era considerado pérdida por el NAFTA. Era menester que los trabajadores demostraran que dichos trabajos seguían existiendo pero que habían “migrado”. La producción y los trabajos pueden cruzar la frontera de manera simple y libre, pero la gente que desarrolla esos trabajos no puede hacerlo. Es así como el límite entre ambos países refuerza las enormes diferencias entre los estándares de vida, así como de los derechos civiles y sociales: “Tijuana y San Diego sólo están separados por una docena de millas y, sin embargo, ambas ciudades existen en dos mundos diferentes” (Bacon, 2004, p. 44).

Quisiera, para concluir esta sección, dar cuenta de todavía una paradoja más en la relación



NAFTA-inmigración, tal cual es la constatación de que luego del NAFTA los controles fronterizos, lejos de haber disminuido , han aumentado. Tal como sostiene Peter Andreas (1998), la campaña erigida en el control de la frontera entre México y EEUU contrasta duramente con la retórica y práctica de la integración económica entre ambos países, el refuerzo de los controles fronterizos crece junto a la economía sin fronteras. Andreas (1998) sostiene que el enfoque de la política fronteriza ha evitado considerar la dimensión de la interdependencia de EEUU-México presente en un mercado de trabajo transfronterizo, de larga data, y profundamente arraigado (aunque clandestino en muchos casos). Es así como el empuje para abrir la frontera y liberalizar los mercados, choca con el cierre de la frontera a la mano de obra inmigrante.



CAPÍTULO V

Conclusión

A partir de la puesta en vigencia del NAFTA (1994) se profundizaron los celos interregionales en lugar de fomentar el clima de cooperación. Es que el NAFTA fue negociado y firmado por países asimétricos con concepciones divergentes acerca de su significado y alcances. Pero, uno de los países, EEUU, posee la fuerza suficiente para imponer los temas y alcances del tratado. En efecto, mientras los EEUU concibieron al NAFTA como un medio para frenar la inmigración mexicana, al facilitar su crecimiento, el gobierno mexicano concibió el NAFTA como una estrategia económica, de acuerdo a la receta del FMI y BM, para crecer en base a la demanda externa y el impulso de la inversión extranjera través de las ET. Ese crecimiento debería generar empleos y disminuir la pobreza de acuerdo a la orientación de los mencionados organismos.

En este contexto, se firma el tratado que no contempla normas laborales pero que se introducen a posteriori a través de un acuerdo complementario, el ACLAN. En este acuerdo es notoria la recepción a la postura de los EEUU, ya que no se establecen normas mínimas comunes respecto del derecho interno de cada país sino que hacen caer los mismos en un terreno incierto. Al mismo tiempo, las leyes laborales, de control y supervisión quedan atadas a un procedimiento perverso, que sólo admite denuncias cruzadas entre los países. Esto significa que México sólo puede denunciar vulneraciones ocurridas en Estados Unidos pero no puede denunciar las que ocurren en su propio país a raíz del NAFTA, que es donde, efectivamente, suceden las mayores vulneraciones.

Como si esto fuera poco, las violaciones de las leyes deben responder a un patrón persistente de desviaciones, algo harto difícil de probar y el resultado son informes de la Comisión (OAN, ECE y eventualmente de los arbitrajes en los casos en que pueda llegarse a esa instancia).



Las disposiciones de la OIT que son vinculantes para los países, sólo parecen hacerlo moralmente, o en los papeles ante la imposibilidad de tomar medidas: una supervisión más pasiva que activa edificada sobre los informes que realizan los propios Estados miembros. Si a ello le sumamos la falta de ratificación de alguno de los acuerdos por parte de EEUU, sólo se suma confusión y malestar, constituyéndose en “haz lo que yo digo, pero no lo que yo hago”.

Trabajadores que migran como arrastrados por un torbellino de agua, tentados por espejitos de colores o falsas promesas, buscando tierra firme y aferrándose a aquello que les permita salir del ahogo en que se encuentran, para, muchas veces, caer en algo aún más nefasto. Una migración que no puede separarse de la globalización de nuestros días, y que puede explicarse a través de distintas teorías, pero que, más allá de las mismas, implica, como se ha enunciado en este trabajo, un gran desafío, un gran esfuerzo a nivel personal y familiar y no asegura el bienestar, estabilidad y justicia sino que, por el contrario, reafirma los desniveles y las relaciones predominantes. Lamentablemente se está lejos de una globalización con rostro humano.

La situación se complejiza aún más si consideramos las facilidades otorgadas a las empresas transnacionales (ET), que tienen la potestad y derecho de impugnar las políticas y la legislación de los gobiernos nacionales si consideran que esas políticas afectan a su capacidad para obtener rentabilidad. Estas facilidades incluyen la habilitación a los inversionistas extranjeros a efectuar reclamos cuando consideran que no se les dió igual trato que a los nacionales así como también cuestionar medidas del gobierno que ellos consideren socavan las condiciones de inversión y demandar por daños y prejuicios. Las facilidades otorgadas a las ET consideradas vis a vis la desventajosa situación de los trabajadores, permite inferir que el NAFTA, lejos de ser un tratado de libre comercio, es un tratado de promoción de las inversiones y el crecimiento de las ET, haciendo que el trabajo inmigrante quede disponible para las corporaciones más grandes del mundo al precio por ellas estipulado. Se trata de un juego de “suma cero”. En la búsqueda de los beneficios, las empresas buscan remover las protecciones a los trabajadores



para inducir inversiones. Pero el desarrollo es un concepto más amplio... el desarrollo no debe existir con la pobreza y falta de empleo de las masas" (Bacon, 2004, p.55).

Las asimetrías existentes, la crisis de valores en las que el poder otorga la razón sumada a la pasión desmedida de algunas potencias, las lleva a aprovecharse de aquellos que están en una situación de inferioridad, privando a numerosos países de un futuro digno, condenando a la pobreza y la marginación a mucha gente. Se está robando el futuro de los niños, quienes deberían ser cuidados por sus padres en vez de aportar para la subsistencia de los mayores. El Tratado ha favorecido la creación de trabajo, pero de trabajo sin ningún futuro. La situación de los trabajadores mexicanos ha empeorado a partir de la firma de este tratado, las medidas de ajuste impuestas por el BM y el FMI ha favorecido a las ET y empobrecido a los países débiles lesionando de manera directa los derechos humanos.

Los deseos de crecimiento económico de muchas de las ET recurren, en numerosas ocasiones, a disminuir los costos a partir de la mano de obra. Eso hace que la situación de los trabajadores se torne aun más crítica y que la necesidad los empuje a buscar nuevos horizontes, los cuales se encuentran del otro lado de la frontera. Como se mencionó en este trabajo, la estrategia utilizada por Henry Ford, no sólo favoreció a su empresa y a sus empleados, también le permitió trascender en el tiempo. ¿Es acaso tan difícil para las ET comprender que no es necesario buscar márgenes económicos de manera acelerada y creciente a costa de los derechos de los trabajadores?. En la medida en que los derechos de trabajadores sean respetados, que se les pague lo que les corresponde, crecerá la confianza, el sentido de pertenencia e identificación con las ET y disminuirán los deseos o necesidad de emigrar.

México no solo no ha alcanzado las promesas del NAFTA en cuanto a su crecimiento sostenido, sino que ha perdido margen de maniobra y casi se encuentra imposibilitado de revertir la situación en que se encuentra porque el acuerdo de comercio lo limita, es fundamental llegar a una renegociación del NAFTA. Las facilidades otorgadas a las ET a través de las IED no deberían



formar parte del tratado sino de negociaciones paralelas, mientras que los derechos de los trabajadores deberían estar reflejados dentro del TLC, en lugar de en un Tratado Complementario, a efectos de darle más fortaleza. Es necesario que todos los derechos de los trabajadores tengan la posibilidad de alcanzar la instancia del arbitraje.

Todo parece confirmar lo sostenido por Manuel Castells (en Pico, 2003), sociólogo andaluz, quien afirma que el mundo está hoy compuesto básicamente por el Primer Mundo y por el Cuarto Mundo, que comprende buena parte del África Subsahariana y las zonas rurales empobrecidas de América Latina y Asia. Pero también está presente en cada país y en cada ciudad, en esta nueva geografía de exclusión social: “ha surgido así el Cuarto Mundo, por antonomasia el mundo de la exclusión y de los excluidos” y allí quedan situados los débiles que integran el NAFTA.

Por lo expuesto en este trabajo, resulta claro que el NAFTA no constituye una herramienta eficiente en la defensa de los derechos humanos de los trabajadores migrantes.

“El pez grande se come al chico”.



REFERENCIAS



Glosario

Siglas	Significado
ACLAN	Acuerdo Laboral Complementario Tratado América del Norte
ADPIC	Acuerdo Internacional de Protección de los Derechos Intelectuales
AGCS	Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios
AGP	Arancel General Preferencial
BIRF	Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento
BM	Banco Mundial
CEE	Comité Evaluativo de Expertos
CEMI	Centro de Estudios de Migraciones Internacionales
CIDI	Consejo Interamericano para el Desarrollo Integral
CIDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CINTERFOR	Centro Internacional de Formación
CUFCA	Tratado de Libre Comercio de Canadá y EEUU
DDHH	Derechos Humanos
EEUU	Estados Unidos de Norte América
ET	Empresas Transnacionales
ETN	Empresas Transnacionales
IED	Inversión Extranjera Directa
INTAL	Institute for the Integration of Latin America and the Caribbean
ITD	Integration, Trade and Hemispheric Issues Edition
FMI	Fondo Monetario Internacional
GATS	Global Agricultural Trade System
GATT	General Agreement on Tariffs and Trade
LIE	Ley de Inversión Extranjera
NAALC	North American Agreement on Labor Cooperation
NAFTA	North American Free Trade Agreement
OAN	Oficinas Administrativas Nacionales
OEA	Organización de Estados Americanos
OIC	Organización Internacional de Comercio
OIT	Organización Internacional de Trabajo
PBI	Producto Bruto Interno
PMA	Países menos adelantados
SGP	Sistema Generalizado de Preferencias
TAA	Trade Adjustment Assistance
TAAP	Trade Adjustment Assistance Program
TLC	Tratados de Libre Comercio
TLCAN	Tratado de Libre Comercio de América del Norte
US	United States
USDA	United States Department of Agriculture



Bibliografía

- Aja Díaz, A. (2004). *Temas en torno a un debate sobre las migraciones internacionales*. (Investigación). Cuba, La Habana: CEMI (Centro de Estudios de Migraciones Internacionales). Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/cuba/cemi/temas.pdf>
- Akel, L., Barron M., Dale M. (2007, diciembre). Mexican Government asks United States to respond to alleged NAFTA violations. *Brennan Center for Justice, Nafta Violation: Mexican Government asks U.S. to respond to labor violations*. (Article). *Press Releases, 12/12/2007*. New York University School of Law. Recuperado el 10 de agosto de 2010 de http://www.brennancenter.org/content/resource/nafta_violation_mexican_government_asks_us_to_respond_to_labor_violations/
- Andreas, P. (1998-1999). The Escalation of U.S. Immigration Control in the Post-NAFTA Era. En *Political Science Quarterly, 113*, 4 (winter, 1998-1999), pp. 591-615. (Article). United States: The Academy of Political Science.
- Arroyo Picard, A. (2003). *El TLCAN en México: Promesas, Mitos y Realidades*. (Ensayo). México: Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio. Recuperado el 31 de mayo de 2010 de http://www.rmalc.org.mx/documentos/balance_tlcán_bis.pdf
- Aten, C & Burke, C. (1999). Maquiladora Industry and NAFTA. *Curso del Tratado de Libre Comercio de América del Norte*. (Informe). EEUU, Texas A& M University: Mays Business School. Recuperado de <http://wehner.tamu.edu/mgmt.www/NAFTA/spring99/Groups99/ITAM/maquila2.htm>.
- Bacon, D. (2004). *The children of NAFTA*. Boston, Massachusetts: Beacon Press.
- Bacon, D. (2008). *Illegal People. How Globalization Creates migration and Criminalizes Immigrants*. Boston, Massachusetts: Beacon Press.
- Banco Mundial [BM]. (2009). *Mexico at a glance*. (Resumen Estadístico 12/09/09). Banco Mundial: Autor. Recuperado el 20 de junio de 2010 de http://devdata.worldbank.org/AAG/mex_aag.pdf
- Blecker, R. (1996). Nafta, the peso crisis and the contradictions of the mexican economic growth strategy. *Working Papers Serie I. Globalization, Labor Markets, and Social Policy. Working Paper (3)*. American University: Center for Economic Policy Analysis. Recuperado de <http://www.newschool.edu/scepa/papers/archive/cepa0103.pdf>
- Bogue D. & Hagood M. (1953). Differential Migration in the Corn and Cotton Belts. *Subregional Migration in the United States, 1935-1940, 2*, 124-125. Oxford, OH.: Miami University.
- Bolle, M. (2002). Nafta Labor Side Agreement: Lessons for the Worker Rights and Fast-Track Debate. January 11, 2002. *CRS Report for Congress*. 1-25. (Report). Washington D.C.: Library of Congress. Recuperado de <http://fpc.state.gov/documents/organization/6211.pdf>
- Briggs , M.V.(Jr). (2003). *Mass immigration and the National Interest: Policy Directions for the New Century*. (3ra ed.). New York, Armonk: M.E.Sharpe.



- Camarota, S. (2004). *The high cost of cheap labor*. Illegal immigration and the Federal Budget (Investigation). *Center for Immigration Studies, august 2004, 1-881290-43-3*. Washington D.C.: Center for Immigration Studies. Recuperado de <http://www.cis.org/articles/2004/fiscal.pdf>
- Castles. S. & Miller. M. (1998). *The age of migration: international population movements in the modern world (2a.ed)*. London: McMillan.
- Cavanagh J., Anderson S. (2002). Happily ever NAFTA, en *Foreign Policy*, 132, pp. 58-65.
- Cimoli, M. y Correa, N. (2002). Trade openness and technological gaps in Latin America: A low growth trap. *LEM Working Paper Series 2002/14, 2002. Paper presented at the Conference: Innovation and Growth: New Challenges for the Regions, Sophia Antipolis, France, January 18-19, 2002*. Recuperado de <http://www.lem.sssup.it/WPLem/2002-14.html>
- Civil Rights Division. (2001). *Protecciones Federales contra la discriminación por origen nacional*. (Publicación). Washington D.C.: Department of Justice of US. Recuperado el 29 de abril de 2010 de http://www.justice.gov/crt/legalinfo/natlong_spanish.php
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL].(2009). *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe*. (Anuario). Naciones Unidas, CEPAL: Author. Recuperado el 18 de mayo de 2010 de http://websie.eclac.cl/anuario_estadistico/anuario_2009/default.asp
- Columbia Encyclopedia, 6a ed. (2008). United States: Columbia University Press.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (1978). B-32: Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”. (Tratados). *Serie sobre Tratados OEA no.36*. Washington D.C.: Organización de los Estados Americanos. Recuperado el 20 de julio de 2010 en <http://www.cidh.oas.org/Basicos/Spanish/Basicos2a.htm>.
- Corwin, A.(ed.) (1978). *Immigrants and immigrants: Perspectives on mexican labor migration to the United States*. Westport, CT: Greenwood Press.
- Damgaard, B. (1998). Cinco años con el Acuerdo Laboral Paralelo. *Ponencia preparada para el XXI Congreso Internacional de la Latin American Studies Asociation, Palmer House Hilton Hotel, Chicago Illinois, 24 al 26 de septiembre de 1998*. México: FLACSO. Recuperado el 18 de enero de 2010 de <http://168.96.200.17/ar/libros/lasa98/Damgaard.pdf>.
- Davis, S. (2002). Child labor. Migrant Health Issues. *Monograph Series,10*. (Report). Recuperado de <http://www.ncfh.org/docs/10%20-%20child.pdf>
- De Constanzo, C. (2006). México-Estados Unidos: ¿Un muro entre socios?. En *Foro para una democracia segura, Safe Democracy Foundation*. (Artículo Electrónico). Recuperado el 20 de octubre de 2010 de <http://spanish.safe-democracy.org/2006/10/25/mexico-estados-unidos-iun-muro-entre-soc/>
- Economic Research Service [Departamento de Agricultura de EEUU]. (2010). *NAFTA, Canada and Mexico: Mexico Foreign Investment. Briefing Rooms*. (Artículo Electrónico). Recuperado el 9 de septiembre de 2010 de <http://www.ers.usda.gov/Briefing/NAFTA/MexicoFDI.htm>
- Fossati, V., Galperín, C., García, S. Polonsky M. & Sarmiento H. (2005). Las negociaciones



- comerciales de la Ronda de Doha: ¿Cómo se llega a Hong Kong?. En *Revista del CEI: Comercio Exterior e Integración*, 4 (noviembre 2005), 34-65. (Artículo). Recuperado de <http://www.cei.gov.ar/revista/04/revis04.pdf>
- Folston, R. (2004). *NAFTA and free trade in The Americas- in a nutshell*. Minneapolis, St.Paul: Thompson West Group.
- Freeman, R. (2006). *La batalla sobre los estándares laborales en la economía mundial*. (Artículo). Boston: Universidad de Harvard y National Bureau of Economic Research (NBER). Centre for Economic Performance, London School of Economics. Recuperado el 12 de junio de 2010 de http://www.iadb.org/intal/aplicaciones/uploads/publicaciones/e_INTAL_IYC_25_2006_Freeman.pdf
- Gabaccia, D. (2002). *Immigration and american diversity: A social and cultural history*. Malden, Massachusetts: Blackwell Publishers.
- Gallagher, K. & Wise, T. (2009). *Hacia una Reforma de la Política Comercial para América del Norte: Las Lecciones del TLCAN*. (Publicación). Colombia: Red Colombiana para el Libre Comercio. Recuperado el 25 de junio de 2010 de <http://www.recalca.org.co/Hacia-una-Reforma-de-la-Politica.html>
- Giordano, P. (2009). *Trade and poverty in Latin America*. (Libro versión electrónica). Washington, D.C.: IADB. Recuperado el de febrero de 2010 de <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=35024606>.
- Global Labor Strategies (2009). *Free trade and trade unions of The Americas. Study commissioned by the Chamber of Labor for Vienna, Austria. Setiembre 2009*. Chamber of Labor. Recuperado de <http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d107/FreeTradeandTradeUnions.pdf>
- Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, Gobierno de Canadá y Gobierno de los Estados Unidos de América (1993). *Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte - ACLAN*. Washington, D.C.: Autor. Recuperado de http://sp.naalc.org/naalc_es.htm
- Gruben, W. & Kiser, S. (2001). *Nafta and maquiladoras. Is the growth connected?* Dallas: Federal Reserve Bank of Dallas, June 2001. (Informe). Recuperado el 28 de enero de 2009 de http://www.dallasfed.org/research/border/tbe_gruben.pdf
- Guillen, A. (2001). *Flujos comerciales en América del Norte en el marco del Tratado de Libre Comercio*. (Artículo). Argentina, Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Recuperado de Biblioteca Virtual CLACSO **168.96.200.17**/ar/libros/mexico/lztapalapa/guillen.rtf
- Ha-Joon, C. (2003). *Kicking away the ladder, development strategy in historical perspective*. New York: Anthem Press.
- Handlin, O. (2002). *The uprooted. The epic story of the great migrations that made the american people*. (2a ed.). Pennsylvania, Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Herrera Carassou, Roberto (2006). *La perspectiva teórica en el estudio de las migraciones*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Herrera, B. (2007). Estándares laborales, libre comercio e integración. *Oasis*. (10). pp. 239-277.



- (Informe). Colombia: Universidad Externado de Colombia. Recuperado el 20 de septiembre de 2009 de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/531/53101015.pdf>
- Hirst, M. y Russell, R. (2001). *El Mercosur y los cambios en el sistema político internacional*. Programa Mercosur de la Fundación OSDE con la supervisión académica y certificación de la Universidad de San Martín. (Investigación). Buenos Aires: Fundación OSDE. Recuperado de http://www.fundacionosde.com.ar/pdf/biblioteca/elmercosur_Hirst_russel.pdf
- Hoefler, M., Rytina, N y Baker, B. (2010). Estimates of the unauthorized immigrant population residing in the United States: January 2009. *Population estimates, January 2010*. United States, Homeland Security: Office of Immigration Statistics. Recuperado el 9 de Julio de 2010 de www.dhs.gov/xlibrary/assets/statistics/publications/ois_ill_pe_2009.pdf
- Human Rights Watch (2000). Fingers to the bone. United States failure to protect child farmworkers. (Revista Electrónica). *Human Rights Watch Magazine*. United States of America: Author. Recuperado el 29 de abril de 2010 de <http://www.hrw.org/en/node/80635/section/2> .
- Human Rights Watch (2001). Trading away rights. *The unfulfilled promise of NAFTA's Labor Side Agreement* , 13, (2B). (Publicación). United States of America: Author. Recuperado el 25 de abril de 2009 de <http://www.hrw.org/reports/2001/nafta/index.htm#TopOfPage> .
- Iketuonye, F. (2007). Connexus Theory and the Agonistic Binary of Coloniality Revisiting Fanon's Legacy. *Human architecture, Journal of the Sociology of Self Knowledge V, Special Double Issue Summer 2007*, 205-218. (Article). Ireland: University College Dublin. Recuperado de <http://okcir.com/Articles%20V%20Special/FestusIkeotuonye.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México [INEGI]. (2010). Estadísticas Oficiales. Recuperado de <http://www.inegi.org.mx/>
- Krugman, P. (1997). In praise of cheap labor. *Slate Magazine (March 21, 1997)*. (Artículo Periodístico). Recuperado el 18 de mayo de 2010 de <http://www.slate.com/id/1918/> .
- Lee, E. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3, 1, 47-57. (Estudio). University of Pennsylvania: Population Association of America. Recuperado el 20 de junio de 2009 de la base de datos Academic Search Premier. EBSCO Host.
- López Córdoba, E. y Olmedo A. (2006). International remittances and development: existing evidences, policies and recommendations. *INTAL-IDT, Occasional Paper 41*. (Informe). Washington D.C.: INTAL-IDT.
- Maquila Solidarity Center (2009). What can Brands do to Support Freedom of Association in México?. (Informe). *Maquila Solidarity Network, October 2009*. México: Author. Recuperado de <http://en.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/MSN-FOAinMexico-2009-10.pdf> .
- Martín, P. & Midgley, E. (1999). Immigration to the United States. *Population Bulletin 54*, (2), June 1999. (Informe). Washington D.C.: Population Reference Bureau. Recuperado de <http://www.prb.org/Source/54.2ImmigrationToUS.pdf>
- Martínez, D., Levaggi, V., Vega, M.L., Oxman, V. y Cohen, N. (2003). Análisis de los aspectos laborales en los acuerdos de integración regional en las Américas. *Trabajo/RTP/INF-*



- 1/03. Documento preliminar para discusión del Grupo de Trabajo 1 de la XII Comisión Interamericana de Ministros de Trabajo de la OEA, RLA/02/55M/USA. Washington D.C., OEA: CIDI. Recuperado el 25 de abril de 2010 de www.oas.org/udse/cimt/espanol/inf-1.doc
- Massey, D., Arango J., Graeme H., Kouaouci A, Pellegrino A. & Taylor E. (1993). Teorías de migración internacional: una revisión y aproximación. En *Population and Development Review*, 19, (3), 435-478. Estados Unidos: ReDCE. Recuperado de Base de Datos EBSCO.
- Mines, R. (1997). *The health of immigrant children farmworkers: findings from the National Agricultural Workers Survey*. (Paper). United States of America: Department of Labor. Recuperado el 12 de mayo de 2009 de la base de datos Academic Search Premier. EBSCO Host.
- Organización de Estados Americanos [OEA]. (s.f.). Nuestra historia. En Página Oficial de la OEA. (Publicación Electrónica). Recuperado el 12 de agosto de 2009 de http://www.oas.org/es/acerca/nuestra_historia.asp
- Orford, A. (2003). Trade, human rights and the economy of sacrifice. *Jean Monnet Working Paper 03/04*. (Trabajo de Investigación). New York School of Law. Recuperado de <http://centers.law.nyu.edu/jeanmonnet/papers/04/040301.pdf>
- Organización Internacional de Trabajo, Comité de expertos en convenios y recomendaciones. (2007). Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). *Informe III (Parte 1B)*. Suiza, Ginebra: Oficina Internacional de Trabajo. Recuperado el 28 de mayo de 2010 de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-iii-1b.pdf>
- Organización Internacional de Trabajo [OIT] (2010). *Programa Internacional para la erradicación del trabajo infantil*. (Publicación Electrónica). Estados Unidos: Author. Recuperado el 12 de marzo de 2010 de <http://www.ilo.org/ipecc/areas/Agriculture/lang-en/index.htm>
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2001). *Informe sobre las migraciones en el mundo 2000*. (Informe). Washington D.C., Naciones Unidas.
- Osdén, M. (2006). Transnational corporation and human rights. (Brochure). *In part of a series of Human Rights Programme of the Europe-Third World Centre*. Suiza, Ginebra: United Nations-Cetim. Recuperado el 29 de julio de 2010 de <http://www.cetim.ch/en/documents/bro2-stn-A4-an.pdf>
- Paiva, P. (Ed.), Marshall, R.(Ed.) & Wilson, R.(Ed.). (2007). *Labor in the Americas. Issues facing economic integration and free Trade*. (Trabajo de Investigación). Texas, Austin, University of Texas at Austin: Lyndon B. Johnson School of Public Affairs. Recuperado de http://www.utexas.edu/lbj/archive/pubs/pdf/labor_americas2007.pdf .
- Pedraza, S. (2000). Beyond black and white: latinos and social science research on immigration, race and ethnicity in America. En *Social Science History* 24, 4. (Investigación). Estados Unidos: Duke University Press. Recuperado el 12 de mayo de 2009 de la base de datos Academic Search Premier. EBSCO Host.



- Pellegrino, A. (2000). Trends in International migration in Latin America and the Caribbean. (Revista). *International Social Science Journal*, 165-2000, 395-408. (Artículo). Estados Unidos de Norte América: UNESCO, Blackwell Publishers. Recuperado el 24 de octubre de 2008 de <http://faculty.randolphcollege.edu/bbullock/335pdf/pellegrino.pdf>
- Petersmann, E. (2002). Time for a United Nations “Global Compact” for integrating human rights into the Law of Worldwide Organizations: lessons from european integration. *European Journal of International Law 2002 [EJIL 2002]*, (13), 621-627. (Informe). Recuperado el 31 de mayo de 2009 de www.ejil.org/pdfs/13/3/488.pdf
- Pico J. (2003). La era de la Información. ¿En qué mundo estamos viviendo?. *Revista Envío Digital*, 254, mayo 2003. (Artículo). Nicaragua, Managua: Universidad Centroamericana. Recuperado el 25 de enero de 2010 de <http://www.envio.org.ni/articulo/1222>
- Polaski, S. (2003). Normas comerciales y laborales. Estrategia para países en desarrollo. (Investigación). En *Proyecto sobre Comercio Equidad y Desarrollo*. Washington, D.C.: Carnegie Endowment for International Peace. Recuperado el 10 de marzo de 2010 de http://www.carnegieendowment.org/pdf/files/Polaski_Trade_Spanish.pdf
- Polaski, S. (2006). *The employment consequences of NAFTA*. Testimony submitted to the Senate Subcommittee on International Trade of the Committee of Finance. (Informe). Washington, D.C.: Carnegie Endowment for International Peace. Recuperado el 15 de marzo de 2010 de <http://www.carnegieendowment.org/files/naftawrittentestimony.pdf>
- Rich, Paul. NAFTA and Chiapas. En *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 550, pp. 72-84.
- Ring Alliance [Ring]. (2003). The Development Dimension of the UN Global Compact. *Final Report, July 2003*. (Report). United States, UN: Author. Recuperado el 20 de agosto de 2009 de http://www.ring-alliance.org/ring/documents/global_compact.pdf
- Rionda Ramírez, J.I. (2009) *La migración en la reestructuración económica actual*. Edición electrónica gratuita. Recuperado de www.eumed.net/libros/2009c/598/
- Rosen. S. (2000). International Labor Organizations. *CU Labor Seminar*. (Seminario) Estados Unidos de Norte América: Global Policy Forum. Consulta el 25 de julio de 2010 de <http://www.globalpolicy.org/component/content/article/219/46728.html#1UH>
- Samaniego, N. (2000). El caso del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). En O. Uriarte y H. Ghione (coords.). *Formación profesional en la Integración regional*. (Informe). Organización Internacional del Trabajo: Cinterfor. Recuperado de http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/erm_bar/pdf/total.pdf
- Solidarity Center (2003). *Justice for all, the struggle for workers rights in Mexico. A Report by The Solidarity Center*. (Informe versión electrónica). Washington D.C.: American Center for International Labor Solidarity/AFL-CIO. Recuperado el 10 de marzo de 2010 de <http://www.solidaritycenter.org/files/SolidarityMexicofinalpdf111703.pdf>
- Soria, V. (s.f.). *Algunas facetas negativas del Tratado de Libre Comercio de Norteamérica como ejemplo para futuros procesos de integración*. (Investigación). México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. Recuperado el 8 de julio de 2010 de



- <http://www.redcelsofurtado.edu.mx/archivosPDF/vsoria1.pdf>
- Smith, M. (1998). *A historical Guide to the U.S. Government*. United States of America, New York: Oxford University Press.
- Stracke, C. (2003). México, The sick man of NAFTA. United States: *World Policy Journal*, XX, (2). (Investigación). Recuperado el 11 de junio de 2007 de base de datos Columbia International Affairs on line (CIAONET).
- Stuhldreher, A. (2002-2003). Interregionalismo y “Gobernanza Global”. (Artículo). *Cidob D’Afers Internationals*, (60). España, Barcelona: Fundación CIDOB.
Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=640569>
- Tello Sánchez, G. (2004). Los derechos humanos laborales en las maquiladoras mexicanas. En *Revista Futuros 6*, 2. (Artículo). México: Facilitación Digital Ciudadana y Rostros y Voces. Recuperado el 20 de mayo de 2010 de http://www.revistafuturos.info/indices/indice_6_home.htm
- Tussie, D. (1988). *Los países menos desarrollados y el sistema de comercio mundial: un desafío al GATT*. (Investigación). México, Fondo de la Cultura Económica.
- United States Department of Agriculture [USDA]. (2001). Estadísticas oficiales de Agricultura. Recuperadas de www.usda.gov
- Vega Ruiz, M.L. (2005). Algunos aspectos jurídicos de las disposiciones laborales de los tratados de libre comercio en las Américas. *IUSLabor Revista Electrónica* 03/2005. (Informe) Universidad Pompeu Pabra. Recuperado el 12 de agosto de 2010 de <http://www.upf.edu/iuslabor/032005/art15.htm> .
- Vigna, A. (2009). México: Rehenes de la precariedad Laboral. En *Le Monde Diplomatique Año 3*, (31). (Publicación electrónica). Perú: Prensa Peruana. Recuperada el 12 de agosto de 2010 de <http://www.eldiplo.com.pe/rehenes-de-la-precariedad-laboral>
- Visca, P. (2004). La Experiencia de México en el TLCAN: inversión y sustentabilidad de desarrollo. *Revista Futuros 6*, 2 (2004). (Artículo). Recuperado el 12 de septiembre de 2010 de www.revistafuturos.info/futuros_6/tlcan_sost_2.htm
- Wu, A. (2005). Border apprehensions. *Fact sheet November 2006*. United States, Homeland Security: Office of Immigration Statistics. (Informe). Recuperado el 14 de octubre de 2009 de <http://www.dhs.gov/files/statistics/immigration.shtm>
- Zapata, R. (2004). *Multiculturalidad e inmigración*. Madrid: Editorial Síntesis
- Zepeda, E., Wise, T. y Gallagher, K. (2009). Replanteando la Política Comercial para el Desarrollo: las Lecciones de México bajo el TLCAN. En *Carnegie Endowment for International Peace, diciembre 2009*. (Policy Outlook). Estados Unidos. Recuperado el 18 de enero de 2010 de https://www.carnegieendowment.org/files/nafta_spanish.pdf
- Zwolinski, M. (2007). Sweatshops, choice, and exploitation. En *Business Ethics Quarterly* 17, (4), 689-727. (Report). United States of America: University of San Diego. Recuperado el 12 de Julio de 2010 de <http://ssrn.com/abstract=901689>



Notas

i **Trato Nacional** es el principio a través del cual se da igual trato a los nacionales y extranjeros luego que las mercaderías hayan entrado en el mercado. Se encuentra establecido en el artículo III del GATT, el artículo 7 del AGCS y el artículo 3 de Acuerdo sobre los ADPIC.

Nación más favorecida, o igual trato para todos los demás, consiste en la no discriminación entre los distintos interlocutores comerciales. Si se concede a un país una ventaja especial, se tiene que hacer lo mismo con todo el resto de los miembros de la OMC

Transparencia en las operaciones a efectos de lograr la estabilidad y previsibilidad que fomentan las inversiones, crean puestos de trabajo y los consumidores pueden aprovechar plenamente los beneficios. Las empresas, los inversores y los gobiernos extranjeros deben confiar en que no se establecerán arbitrariamente obstáculos comerciales (que incluyen los aranceles y los obstáculos no arancelarios; los tipos arancelarios y los compromisos de apertura de los mercados se “consolidan” en la OMC.

ii **Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse**: es el derecho de los trabajadores, ejercido libremente y sin impedimento, para instituir organizaciones y unirse a ellas por elección propia, con el fin de impulsar y defender sus intereses.

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

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

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

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

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

Estos derechos se encuentran enumerados en el ACLAN que se acompaña en este trabajo como ANEXO C.

iii Son miembros originales de la OEA: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos de América, Guatemala, Haití, Honduras, México Nicaragua, Panamá Paraguay, Perú,



Republica Dominicana, Uruguay y la Republica Bolivariana de Venezuela. Son miembros posteriores: Barbados, Trinidad y Tobago (1967), Jamaica (1969), Grenada (1975), Suriname (1977), Dominica (Commonwealth de) , Santa Lucia (1979), Antigua y Barbura, San Vicente y las Granadinas (1981), Bahamas (Commonwealth de las) (1982), St.Kitts y Nevis (1984), Canadá (1990), Belize, Guyana (1991). Recuperado el 18 de octubre de 2010 de la página oficial de la OEA, www.oas.org .

iv A la fecha, veinticinco naciones Americanas han ratificado o se han adherido a la Convención: Argentina, Barbados, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Dominica, Ecuador, El Salvador, Grenada, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Suriname, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela. Recuperado el 18 de octubre de 2010 de la página oficial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, <http://www.corteidh.or.cr/historia.cfm>



ANEXOS

ANEXO A – Evolución de las Políticas y Leyes Inmigratorias en EEUU

ANEXO C - Acuerdo Laboral Complementario Tratado América del Norte - ACLAN

ANEXO D – Agrupamiento de los derechos laborales

ANEXO E – Cuadro Resumen de las tareas a realizar por el Comité de Expertos y el Panel Arbitral

ANEXO F - Ratificaciones de los Convenios sobre los derechos humanos fundamentales por países en las Américas

ANEXO G – Exportaciones de EEUU a México desde 1991-1993 versus 2007-2009

ANEXO H- Importaciones de EE desde México, 1991-1993 versus 2007-2009



ANEXO A – Evolución de las Políticas y Leyes Inmigratorias en EEUU

Elaboración propia en base a la información del Department of Homeland Security

- 1790, Acta de Naturalización. Estipuló que cualquier persona blanca y libre podía ser admitida como ciudadano de Estados Unidos
 1. A través de la Enmienda 14, ratificada en 1868, se le reconocen Derechos Civiles o Ciudadanía a los afro-americanos.
 2. A través de la Enmienda 15, ratificada en 1870, los derechos de sufragio o voto son extendidos a los afro-americanos.
- 1819, Acta de Pasajeros. El Congreso comienza a requerir que los capitanes de los barcos confeccionen el acta de los pasajeros que eran trasladados en sus embarcaciones al mismo tiempo que se establece que debe mantenerse la información asociado a los mismos. Se establece la obligatoriedad de mejorar las condiciones humanas en las que viajaban los inmigrantes.
- 1875, Regulación de la Inmigración. La Corte Suprema estableció la responsabilidad del Gobierno Federal en los aspectos inmigratorios.
- 1882, Acta de Exclusión de personas nacidas en China. Con posterioridad, en 1917, 1924 y 1934 se excluyeron los inmigrantes de China, India y Las Filipinas. Los ciudadanos de estos países fueron reconocidos como “asiáticos”, lo que demuestra una clara discriminación hacia los “no blancos”.
- 1882, Acta General de Inmigración. Establece que las personas con deficiencias mentales, enfermedades infectocontagiosas, convictos, anarquistas y todas aquellas que pudiesen convertirse en una carga pública no podían entrar al país. Estableció la obligatoriedad del pago de 50 centavos por inmigrante en concepto de impuesto.
- 1885 y 1887, Leyes de Trabajo. Prohíbe el ingreso a determinados trabajadores contratados.



- 1891, el Gobierno Federal comenzó a procesar las aplicaciones de los inmigrantes que deseaban ingresar a estados Unidos reservándose la potestad de **aceptar o denegar la entrada de inmigrantes.**
- 1892, se abre una estación de inmigración federal en la Isla Ellis de la Bahía de Nueva York.
- 1900, se consolida el refuerzo de los controles migratorios al firmarse la Ley de Contrato de Trabajo para los extranjeros y la exclusión de los chinos.
- 1903, reafirmación del Acta de 1891. Ajusta la reglamentación sobre las fronteras de tierra y el mecanismo de inspección de extranjeros mexicanos que ingresaran a través de la frontera con dicho país.
- 1907, Acta de Inmigración. Se reorganizaron los estados fronterizos con México, Arizona, Nueva México y gran parte de Texas, a efectos de controlar el tráfico de inmigrantes mexicanos.
- 1917, acta por la que se establece el requerimiento de lectura y escritura de su lengua natal a los inmigrantes. Se legisla la exclusión de los asiáticos-indios.
- 1917-1924, se promulgan leyes que buscan limitar el ingreso de inmigrantes, se comienza a requerir pasaporte. Se prohíbe la entrada a todos los asiáticos a excepción de los japoneses. En 1921 se establece un cupo máximo inmigratorio anual de 150 mil personas que podían ingresar acompañadas por sus esposos o esposas e hijos. Ese sistema de cupos estaba establecido en función de los países origen del inmigrante existiendo una preferencia expresa para los de Europa del norte y del oeste. Luego de la Primera Guerra Mundial el Presidente Truman y los Congresales intentaron, sin éxito, abolir ese sistema discriminatorio en cuanto a los orígenes. El acta de 1924 excluye a los asiáticos-japoneses.



- 1933, a través de una Orden Ejecutiva, se reúnen los Servicios de Inmigración y Naturalización. Se trabaja sobre la deportación de extranjeros y sobre programas de repatriación.
- 1934, Acta de exclusión de los filipinos.
- 1940, Acta de Registración de Extranjeros. Todos los extranjeros que no fueran ciudadanos americanos debían registrarse con el gobierno quien les extendería una Tarjeta de Recibo de Registro Extranjero que sería la predecesora de la Tarjeta Verde.
- 1943, Acta por la que se levantan las barreras para la ciudadanía para la mayoría de los ciudadanos asiáticos.
- 1950, se firma el acta que da origen a la Operación Espalda Mojada por la que se deportan a los mexicanos indocumentados.
- 1950, Acta del Paso de Seguridad Interna. La Tarjeta de Recibo de Registro Extranjero fue reemplazada por el formulario I-151 comúnmente conocida como Tarjeta Verde.
- 1952, Acta que establece el Sistema de Inmigración moderno. Se implementó un sistema de cupos basados en el país origen del inmigrante, un sistema de preferencias especiales y prioridades para los miembros de una misma familia, un sistema de aceptación para aquellos inmigrantes con habilidades especiales. Se deja sin efecto la exclusión de los asiáticos.
- 1965, Acta que elimina las cuotas de inmigración estableciendo un nuevo criterio para los inmigrantes. Los familiares de los ciudadanos norteamericanos pueden aplicar para la ciudadanía de acuerdo a un sistema de prioridades. Lo mismo sucede con todos aquellos profesionales, artistas o deportistas con cualidades excepcionales siempre que haya necesidad en los EEUU. Se permite el ingreso de refugiados de países comunistas o de aquellos que sufrieran catástrofes naturales.
- 1968, Acta por la que se elimina la discriminación por razones de raza, lugar de nacimiento, origen, sexo y residencia.



- 1975, Acta de Migración de Indochina y de Asistencia a los Refugiados.
- 1976, Acta por la que se eliminan las preferencias en el tratamiento de aquellos residentes del hemisferio occidental.
- 1980, Acta que establece una póliza general para la admisión de refugiados. Estados Unidos adopta la definición de refugiado de Naciones Unidas que considera en esa condición a toda persona que posee un fundado temor de persecución por su raza, religión, nacionalidad, participación en un determinado grupo social u opinión política.
- 1986, Acta por la que se legalizaron miles de inmigrantes ilegales. Introdujo un severo régimen de multas para aquellos empleadores que tomasen trabajadores ilegales. Pone en vigencia leyes para prevenir el fraude ocasionado por los matrimonios falsos.
- 1987, Acta de Bienvenida a los Américo- asiáticos (entendiéndose por ellos a Sur Corea, Filipinas, Sur Vietnam y Cambodia)
- 1990, Acta por la que se establece un límite anual para ciertas categorías de inmigrantes. Fue firmado por George Bush. Los 8 puntos considerados constituyen una revisión y ajuste al Acta de 1952. Su objetivo ha sido el de ayudar a los negocios en Estados Unidos al permitir el ingreso de trabajadores extranjeros con especialidades. También promueve el ingreso de personas que puedan realizar contribuciones educativas, profesionales y financieras. A través de este acta se crea el programa de inmigrante inversionista
- 1996, Acta de Anti Terrorismo y Pena de Muerte. Estableció la posibilidad de expulsar a los extranjeros que intentasen entrar a Estados Unidos sin la documentación adecuada buscando asilo.
- 1996, Acta de Responsabilidad Personal y de Reconciliación de Oportunidades Laborales. Determinó que todos los inmigrantes ilegales que hubiesen arribado después del 22 de agosto de 1996, no podrían ser elegidos para beneficios sociales del gobierno



federal, salvo que se tratase de refugiados, veteranos de servicios de las fuerzas armadas, o que hubiesen trabajado al menos 10 años en Estados Unidos.

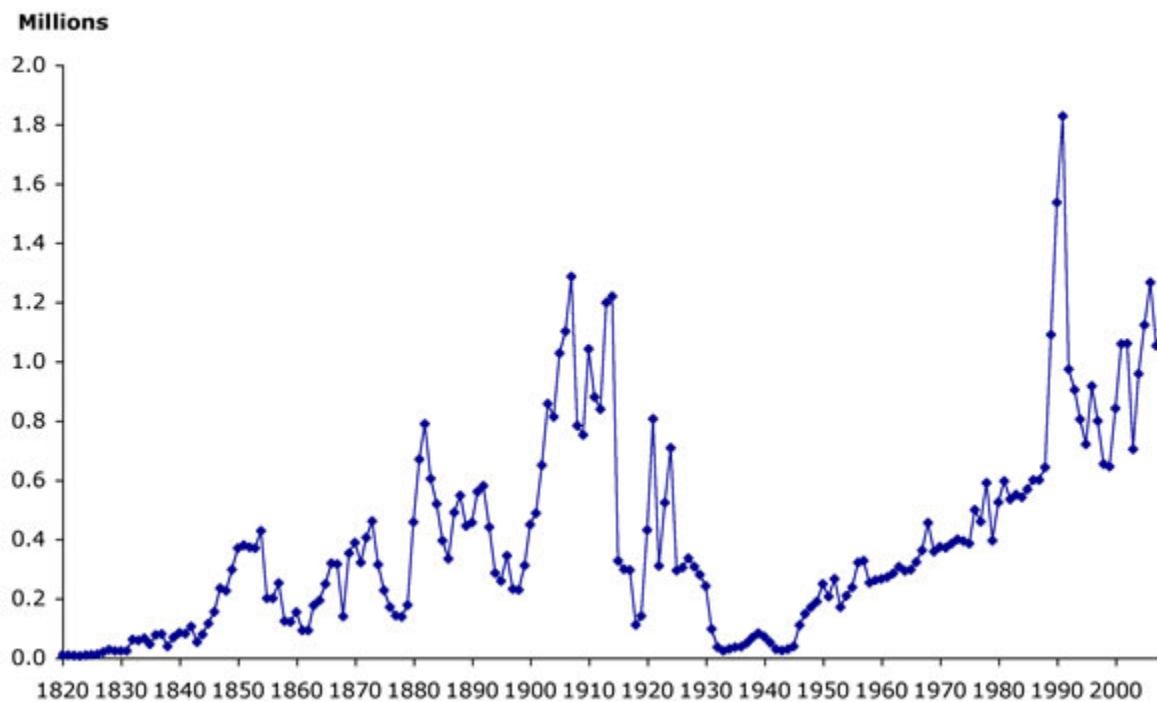
- 1996, Acta de Reforma de Inmigración y de Responsabilidad de los Inmigrantes por el cual se reforzaron la cantidad de agentes en las fronteras doblando su número, pero sin establecer un sistema efectivo para impedir la búsqueda ilegal de trabajo.
- 2001, acto Patriótico de Estados Unidos. Se busca la unidad y el fortalecimiento de Estados Unidos a través de la implementación de herramientas apropiadas para interceptar y obstruir el accionar de los terroristas.
- 2003, servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (USCIS). El primero de marzo de 2003 el Servicio de Inmigración y Naturalización de los Estados Unidos pasa a ser parte del Departamento de Seguridad Interior. La función de dicho departamento es la de manejar los servicios de inmigración y sus beneficios, la ciudadanía, las aplicaciones para residencia permanente. Las funciones de refuerzo de las inmigraciones están bajo la órbita del Departamento de Fronteras y Directorio de Seguridad en el Transporte conocido como Bureau of Immigration and Customs Enforcement (BICE).
- 2006, Acta de Refuerzo de la Frontera (prevención de Túneles y Refuerzo de la Tecnología).



ANEXO B - La evolución de la inmigración legal a EEUU

Gráfico extraído del Instituto de Políticas Migratorias de EEUU (MPI), el 12 de septiembre de 2010 de <http://www.migrationinformation.org/datahub/charts/historic.1.shtml>

Inmigración legal a EEUU Legal a EEUU: 1820 a 2007 (en millones)





ANEXO C - Acuerdo Laboral Complementario Tratado América del Norte - ACLAN

Preámbulo

El Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos de América:

RECORDANDO su determinación, expresada en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC), de:

Crear un mercado más amplio y seguro para los bienes y servicios producidos en sus territorios,

Estimular la competitividad de sus empresas en los mercados globales,

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

Proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores;

AFIRMANDO su respeto permanente por la Constitución y la legislación de cada Parte;

DESEANDO avanzar en sus respectivos compromisos internacionales y fortalecer su cooperación en asuntos laborales;

RECONOCIENDO que la prosperidad mutua depende de promover la competencia fundada en la innovación y en niveles de productividad y calidad creciente;

BUSCANDO complementar las oportunidades económicas por el TLC, a través del desarrollo de los recursos humanos, la cooperación obrero-patronal y la capacitación continua, que caracterizan a una economía de alta productividad;

RECONOCIENDO que la protección de los derechos básicos de los trabajadores propiciará la



adopción de estrategias competitivas de alta productividad en las empresas;

RESUELTOS a promover, en el marco de sus propias leyes, el desarrollo económico basado en altos niveles de capacitación y productividad en América del Norte, mediante:

La inversión en el desarrollo permanente de los recursos humanos, incluyendo la orientada a la incorporación al mercado de trabajo y durante los períodos de desempleo;

La promoción de la estabilidad en el empleo y las oportunidades de hacer carrera para todos los trabajadores, a través de bolsas de trabajo y otros servicios para el empleo;

El fortalecimiento de la cooperación obrero-patronal, a fin de promover un diálogo más intenso entre las organizaciones de trabajadores y de patrones, así como para impulsar la creatividad y la productividad en los centros de trabajo;

La promoción de niveles de vida más altos a medida que se incremente la productividad;

El estímulo a las consultas y el diálogo entre las organizaciones laborales, las empresariales y el gobierno, en cada uno de los países y en América del Norte;

El impulso a la inversión con la debida atención a la importancia de las leyes y los principios del trabajo;

El estímulo a los patrones y a los trabajadores en cada país a cumplir con las leyes laborales y a trabajar conjuntamente para mantener un ambiente de trabajo progresista, justo, seguro y sano;

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

CONVENCIDOS de los beneficios que habrán de derivarse de una mayor cooperación entre ellos en materia laboral. HAN ACORDADO lo siguiente:



Primera parte: Objetivos

Artículo 1: Objetivos

Los objetivos de esta Acuerdo son:

1. mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en territorio de cada una de las Partes;
2. promover al máximo los principios laborales establecidos en el Anexo 1;
3. estimular la cooperación para promover la innovación, así como niveles de productividad y calidad crecientes;
4. alentar la publicación y el intercambio de información, el desarrollo y la coordinación de estadísticas, así como estudios conjuntos para promover la comprensión mutuamente ventajosa de las leyes e instituciones que rigen en materia de trabajo en territorio de cada una de las Partes;
5. proseguir actividades de cooperación relativas al trabajo en términos de beneficio mutuo;
6. promover la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las Partes; y
7. promover la transparencia en la administración de la legislación laboral.

Segunda parte: Obligaciones

Artículo 2: Compromiso General

Ratificando el pleno respeto a la constitución de cada una de las Partes y reconociendo el derecho de cada una de las Partes de establecer, en lo interno, sus propias normas laborales y de adoptar o modificar, en consecuencia, sus leyes y reglamentos laborales, cada una de las Partes garantizará que sus leyes y reglamentos laborales prevean altas normas laborales congruentes con lugares de trabajo de alta calidad y productividad y continuarán esforzándose por mejorar dichas normas en ese contexto.

Artículo 3: Medidas gubernamentales para la aplicación efectiva de la legislación laboral



1. Cada una de las Partes promoverá la observancia de su legislación laboral y la aplicará efectivamente a través de medidas gubernamentales adecuadas, sujeto a lo dispuesto en el Artículo 42, tales como:

- A. nombrar y capacitar inspectores;
- B. vigilar el cumplimiento de las leyes e investigar las presuntas violaciones, inclusive mediante visitas de inspección "in situ";
- C. tratar de obtener promesas de cumplimiento voluntario;
- D. requerir registros e informes;
- E. alentar el establecimiento de comisiones obrero-patronales para tratar la reglamentación laboral en el centro de trabajo;
- F. proveer y alentar el uso de servicios de mediación, conciliación y arbitraje; o
- G. iniciar de manera oportuna procedimientos para procurar sanciones o soluciones adecuadas por violaciones a su legislación laboral.

2. Cada una de las Partes garantizará que sus autoridades competentes otorguen la debida consideración, de conformidad con su legislación, a cualquier solicitud de los patrones, los trabajadores o sus representantes, así como de otras personas interesadas, para que se investigue cualquier presunta violación a la legislación laboral de la Parte.

Artículo 4: Acceso de los particulares a los procedimientos

1. Cada una de las Partes garantizará que las personas con interés jurídicamente reconocido conforme a su derecho interno en un asunto en particular tengan acceso adecuado a los tribunales administrativos, cuasi judiciales, judiciales o del trabajo para la aplicación de la legislación laboral de la Parte.

2. La legislación de cada una de las Partes garantizará que, según proceda, dichas personas tengan acceso a los procedimientos mediante los cuales se puedan hacer efectivos los derechos establecidos:



- A. en su legislación laboral, incluyendo la relativa a seguridad e higiene, condiciones de trabajo, relaciones obrero-patronales y trabajadores migratorios; y
- B. en los convenios colectivos.

Artículo 5: Garantías procesales

1. Cada una de las Partes garantizará que los procedimientos ante sus tribunales administrativos, cuasi judiciales, judiciales o del trabajo para la aplicación de su legislación laboral sean justos, equitativos y transparentes, y con este propósito, dispondrá que:

- A. dichos procedimientos cumplan con el debido proceso legal;
- B. cualesquiera audiencias en los procedimientos sean públicas, salvo cuando la administración de justicia requiera otra cosa;
- C. las partes en el procedimiento tengan derecho a sustentar o defender sus respectivas posiciones y a presentar información o pruebas;
- D. los procedimientos no sean innecesariamente complicados, no impliquen costos o plazos irrazonables ni demoras injustificadas.

2. Cada una de las Partes dispondrá que las resoluciones definitivas sobre el fondo del asunto en dichos procedimientos:

- A. se formulen por escrito y, preferentemente, señalen los motivos en que se fundan;
- B. sin demora indebida se pongan a disposición de las partes en el procedimiento y, de conformidad con su legislación, del público; y
- C. se funden en la información o las pruebas respecto de las cuales se haya dado a las partes la oportunidad de ser oídas.

3. Cada una de las Partes dispondrá, cuando corresponda, que las partes en dichos procedimientos tengan el derecho, de acuerdo con su legislación, de solicitar la revisión y, cuando proceda, la modificación de las resoluciones definitivas dictadas en esos procedimientos.



4. Cada una de las Partes garantizará que los tribunales que lleven a cabo dichos procedimientos, o los revisen, sean imparciales e independientes, y no tengan interés sustancial en el resultado de los mismos.
5. Cada una de las Partes dispondrá que las partes en el procedimiento ante tribunales administrativos, cuasi judiciales, judiciales y del trabajo tengan acceso a los recursos para hacer efectivos sus derechos laborales. Tales recursos podrán incluir, según proceda, órdenes, acuerdos de cumplimiento, multas, sanciones, encarcelamiento, medidas precautorias o clausuras de emergencia de los lugares de trabajo.
6. Cada una de las Partes podrá, por los medios apropiados, establecer o mantener oficinas para la defensa del trabajo, que representen o asesoren a los trabajadores o a sus organizaciones.
7. Ninguna disposición en este Artículo se interpretará en el sentido de obligar o impedir a una Parte a establecer un sistema judicial para la aplicación de su legislación laboral distinto del destinado a la aplicación de sus leyes en general.
8. Para mayor certidumbre, las resoluciones dictadas por los tribunales administrativos, cuasi judiciales, judiciales o del trabajo, los asuntos pendientes de resolución, así como otros procedimientos conexos, no serán objeto de revisión ni serán reabiertos en los términos de las disposiciones de este Acuerdo.

Artículo 6: Publicación

1. Cada una de las Partes se asegurará de que sus leyes, reglamentos, procedimientos y resoluciones administrativas de aplicación general que se refieran a cualquier asunto comprendido en este Acuerdo, se publiquen a la brevedad o se pongan a disposición de las personas o Partes interesadas, para su conocimiento.
2. Cuando así lo disponga su legislación cada una de las Partes:



- A. publicará por adelantado cualquier medida que se proponga adoptar; y
- B. brindará a las personas interesadas oportunidad razonable para formular observaciones sobre las medidas propuestas.

Artículo 7: Información y conocimiento públicos

1. Cada una de las Partes promoverá el conocimiento público de su legislación laboral, en particular:

- A. garantizando la disponibilidad de información pública relacionada con su legislación laboral y con los procedimientos para su aplicación y cumplimiento; y
- B. promoviendo la educación de la población respecto de su legislación laboral.

Tercera parte: Comisión para la Cooperación Laboral

Artículo 8: La Comisión

1. Las Partes establecen la Comisión para la Cooperación Laboral.
2. La Comisión estará integrada por un Consejo ministerial y un Secretariado. La Comisión contará con la colaboración de la Oficina Administrativa Nacional de cada una de las Partes.

Sección A: El Consejo

Artículo 9: Estructura y procedimientos del Consejo

1. El Consejo estará integrado por los secretarios o ministros del trabajo de las Partes, o por las personas que éstos designen.
2. El Consejo establecerá sus reglas y procedimientos.
3. El Consejo se reunirá:
 - A. por lo menos una vez al año en sesiones ordinarias; y
 - B. a petición de cualquiera de las Partes, en sesiones extraordinarias.
 - C. Las sesiones ordinarias serán presididas sucesivamente por cada una de las Partes.



4. El Consejo podrá celebrar sesiones públicas para informar sobre asuntos pertinentes.
5. El Consejo podrá:
 - A. establecer y delegar responsabilidades en comités, grupos de trabajo o de expertos; y
 - B. solicitar la opinión de expertos independientes.
6. Todas las decisiones y recomendaciones del Consejo se tomarán por consenso, a menos que el Consejo decida, o este Acuerdo disponga, otra cosa.

Artículo 10: Funciones del Consejo

1. El Consejo será el órgano rector de la Comisión y le corresponderá:
 - A. supervisar la aplicación de este Acuerdo y elaborar recomendaciones sobre su desarrollo futuro y para este fin, en el plazo de cuatro años después de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo, el Consejo revisará su funcionamiento y efectividad a la luz de la experiencia obtenida;
 - B. dirigir los trabajos y actividades del Secretariado, así como de los comités y los grupos de trabajo establecidos por el Consejo;
 - C. establecer prioridades para las medidas de cooperación y, cuando corresponda, desarrollar programas de asistencia técnica sobre los asuntos señalados en el Artículo 11;
 - D. aprobar el plan de trabajo y el presupuesto anuales de la Comisión;
 - E. aprobar para su publicación, y de acuerdo con los términos y condiciones que fije, los informes y estudios preparados por el Secretariado, los expertos independientes o los grupos de trabajo;
 - F. facilitar las consultas de Parte a Parte, incluyendo el intercambio de información;
 - G. tratar las cuestiones y diferendos que surjan entre las Partes sobre la interpretación o la aplicación del Acuerdo; y



H. promover la recopilación y la publicación de información comparable sobre la aplicación de las leyes, las normas del trabajo y los indicadores del mercado laboral.

2. El Consejo podrá examinar cualquier otro asunto que caiga en el ámbito de este Acuerdo y adoptar cualquiera otra medida, en ejercicio de sus funciones, que las Partes acuerden.

Artículo 11: Actividades de cooperación.

1. El Consejo promoverá actividades de cooperación entre las Partes, por los medios apropiados, en las siguientes áreas:

- A. seguridad e higiene en el trabajo;
- B. trabajo de menores;
- C. trabajadores migratorios de las Partes;
- D. desarrollo de recursos humanos;
- E. estadísticas del trabajo;
- F. prestaciones laborales;
- G. programas sociales para los trabajadores y sus familias;
- H. programas, metodologías y experiencias respecto a la elevación de la productividad;
- I. relaciones obrero-patronales y procedimientos de negociación colectiva;
- J. condiciones de trabajo y su aplicación;
- K. compensación por accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo;
- L. legislación relativa a la formación y funcionamiento de los sindicatos, la negociación colectiva y la resolución de conflictos laborales, así como su aplicación;
- M. igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo;
- N. formas de cooperación entre los trabajadores, los empresarios y el gobierno;
- O. asistencia técnica para el desarrollo de normas laborales, cuando una de las Partes lo solicite;
- P. otros asuntos que las Partes acuerden.



2. Para el desarrollo de las actividades a que se refiere el párrafo 1 y de acuerdo con la disponibilidad de recursos en cada una de las Partes, éstas podrán cooperar mediante:

- A. seminarios, cursos de capacitación, grupos de trabajo y conferencias;
- B. proyectos de investigación conjuntos, incluyendo estudios sectoriales;
- C. asistencia técnica; y
- D. cualquier otro medio que las Partes acuerden.

3. Las Partes llevarán a cabo las actividades de cooperación a que se refiere el párrafo 1 tomando debida consideración de las diferencias económicas, sociales, culturales y legislativas que existen entre ellas.

Sección B: El Secretariado

Artículo 12: Estructura y procedimientos del Secretariado

1. El Secretariado será presidido por un director ejecutivo, designado por el Consejo por un periodo de 3 años, que el Consejo podrá renovar por un término de tres años más. El cargo de director ejecutivo se rotará sucesivamente entre los nacionales de cada una de las Partes. El Consejo podrá remover al director ejecutivo únicamente por causa justificada.

2. El director ejecutivo nombrará y supervisará al personal de apoyo del Secretariado, reglamentará sus facultades y obligaciones y fijará sus remuneraciones conforme a las normas generales que establezca el Consejo. Las normas generales dispondrán que:

- A. el nombramiento, la permanencia y las condiciones de trabajo del personal se basen estrictamente en su eficiencia, capacidad e integridad;
- B. para el nombramiento del personal, el director ejecutivo tome en cuenta las listas de candidatos elaboradas por las Partes;
- C. se considere debidamente la importancia de contratar en proporciones equitativas al personal profesional entre los nacionales de cada una de las Partes; y
- D. el director ejecutivo informe al Consejo de todo nombramiento.



3. El número de plazas será inicialmente de 15 y el Consejo podrá modificarlo con posterioridad.
4. El Consejo, mediante el voto de dos terceras partes de sus miembros, podrá rechazar cualquier nombramiento que no satisfaga las normas generales. Esta decisión se tomará y mantendrá en términos confidenciales.
5. En el desempeño de sus obligaciones, el director ejecutivo y el personal de apoyo no solicitarán ni recibirán instrucciones de ningún gobierno ni de ninguna autoridad externa al Consejo. Cada una de las Partes respetará el carácter internacional de las responsabilidades del director ejecutivo y del personal de apoyo y procurará no influir en el cumplimiento de ellas.
6. El Secretariado resguardará:
 - A. de su divulgación, la información que reciba y que permita identificar a una persona u organización, si esa persona u organización así lo han solicitado, o cuando el Secretariado lo considere apropiado; y
 - B. de su divulgación pública, cualquier información que reciba de cualquier organización o persona, cuando la información sea designada por esa organización o persona como confidencial o comercial reservada.
7. El Secretariado actuará bajo la dirección del Consejo, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 10(1)(b).

Artículo 13: Funciones del Secretariado

1. El Secretariado brindará asistencia al Consejo en el ejercicio de sus funciones, así como cualquier otro apoyo que le pida el Consejo.
2. El director ejecutivo presentará al Consejo, para su aprobación, el plan de trabajo y el presupuesto anuales de la Comisión, con disposiciones para contingencias y sobre propuestas de actividades de cooperación.



3. El Secretariado informará anualmente al Consejo sobre sus actividades y gastos.
4. El Secretariado publicará periódicamente una lista de los asuntos resueltos de acuerdo con la Cuarta Parte o remitidos a los comités evaluadores de expertos.

Artículo 14: Estudios e informes del Secretariado.

1. El Secretariado preparará periódicamente informes descriptivos con base en la información disponible al público, proporcionada por cada una de las Partes, sobre:
 - A. legislación y procedimientos administrativos en materia laboral;
 - B. tendencias y estrategias administrativas relacionadas con la puesta en práctica y la aplicación de la legislación laboral;
 - C. condiciones del mercado laboral, tales como tasas de empleo, salarios promedio y productividad en el trabajo; y
 - D. asuntos relativos al desarrollo de recursos humanos, tales como programas de capacitación y de ajuste.
2. El Secretariado preparará estudios sobre cualquier asunto que el Consejo le solicite. El Secretariado preparará dichos estudios de acuerdo con las indicaciones del Consejo y podrá:
 - A. examinar toda información pertinente;
 - B. cuando no tenga conocimiento específico en el asunto, obtener el auxilio de expertos independientes, de reconocida experiencia en la materia; e
 - C. incluir propuestas sobre el asunto.
3. El Secretariado someterá al Consejo un proyecto de todo informe o estudio que prepare de acuerdo con los párrafos 1 y 2. Si considera que el contenido de un informe o estudio es inexacto o deficiente en algún sentido, el Consejo podrá devolverlo al Secretariado para su reconsideración o para lo que disponga.
4. Los informes y estudios del Secretariado se harán públicos 45 días después de haber sido



aprobados por el Consejo, a menos que éste decida otra cosa.

Sección C: Oficinas Administrativas Nacionales.

Artículo 15: Estructura de la Oficina Administrativa Nacional

1. Cada una de las Partes establecerá una Oficina Administrativa Nacional (OAN) a nivel de gobierno federal y notificará su ubicación al Secretariado y a las otras Partes.
2. Cada una de las Partes designará un secretario para su respectiva OAN, quien será responsable de su administración y funcionamiento.
3. Cada una de las Partes se hará cargo de la operación y los costos de su OAN.

Artículo 16: Funciones de la Oficina Administrativa Nacional

1. Cada OAN servirá de centro de enlace con:
 - A. las dependencias gubernamentales de esa Parte;
 - B. las Oficinas Administrativas Nacionales de otras Partes; y
 - C. el Secretariado.
2. Cada OAN proporcionará sin demora la información a disposición pública que le sea solicitada por:
 - A. el Secretariado, para sus informes según el Artículo 14 (1);
 - B. el Secretariado, para sus estudios según el Artículo 14 (2);
 - C. la OAN de otra Parte; y
 - D. un Comité Evaluador de Expertos.
3. Cada OAN establecerá reglas para la presentación y recepción de comunicaciones públicas sobre asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en territorio de otra Parte, y publicará periódicamente una lista de las mismas. Cada OAN revisará tales asuntos, según proceda, de acuerdo con los procedimientos del país.



Sección D: Comités nacionales

Artículo 17: Comités consultivos nacionales

Cada una de las Partes podrá convocar un comité consultivo nacional, integrado por miembros de la sociedad, incluyendo representantes de sus organizaciones laborales y empresariales, así como por otras personas, con el fin de recibir asesoría sobre la aplicación y ulterior desarrollo de este Acuerdo.

Artículo 18: Comités gubernamentales

Cada una de la Partes podrá convocar un comité gubernamental que podrá estar integrado por representantes de los gobiernos federal, estatales o provinciales, o podrá incluirlos con el fin de recibir asesoría sobre la aplicación y ulterior desarrollo de este Acuerdo.

Sección E: Idiomas oficiales

Artículo 19: Idiomas oficiales

Los idiomas oficiales de la Comisión serán el español, el francés y el inglés. El Consejo establecerá las reglas y los procedimientos concernientes a la interpretación y la traducción.

Cuarta parte: Consultas y evaluaciones para la cooperación

Artículo 20: Cooperación

Las Partes procurarán en todo momento lograr el consenso sobre la interpretación y la aplicación de este Acuerdo, y harán su mayor esfuerzo por resolver, mediante cooperación y consultas, cualquier asunto que pudiera afectar su funcionamiento.

Sección A: Consultas para la cooperación

Artículo 21: Consultas entre las Oficinas Administrativas Nacionales

1. Una OAN podrá solicitar consultas con otra OAN, las que se llevarán a cabo de acuerdo con los procedimientos establecidos en el párrafo 2, en relación con la legislación laboral de la otra Parte, su administración o las condiciones del mercado laboral en su territorio. La OAN solicitante notificará a las OAN de las otras Partes y al Secretariado sobre esta petición.

2. En esas consultas, la OAN requerida proporcionará sin demora la información a disposición



pública, incluyendo:

- A. descripciones de sus leyes y reglamentos, procedimientos, políticas o prácticas;
- B. cambios propuestos a tales procedimientos, políticas o prácticas; y
- C. aquellas aclaraciones y explicaciones relacionadas con lo anterior que puedan contribuir a una mayor comprensión y respuesta por las OAN consultantes respecto de los asuntos planteados.

3. Cualquiera otra OAN estará legitimada para participar en las consultas previa notificación a las otras OAN y al Secretariado.

Artículo 22: Consultas ministeriales

1. Cualquier Parte podrá solicitar por escrito consultas con otra Parte a nivel ministerial, respecto de cualquier asunto en el ámbito de este Acuerdo. La Parte solicitante proporcionará información específica y suficiente que permita responder a la Parte requerida.

2. La Parte solicitante notificará sin demora sobre la solicitud a las otras Partes. Cuando una tercera Parte considere tener un interés sustancial en el asunto, estará legitimada para participar en las consultas previa notificación por escrito a las otras Partes.

3. Las Partes consultantes harán todo lo posible por resolver el asunto mediante las consultas previstas en este Artículo, en especial a través de la información a disposición pública que sea suficiente para permitir un examen exhaustivo del asunto.

Sección B: Evaluaciones

Artículo 23: Comité Evaluador de Expertos

1. Si un asunto no se ha resuelto después de las consultas ministeriales conforme al Artículo 22, cualquiera de las Partes consultantes podrá solicitar por escrito el establecimiento de un Comité Evaluador de Expertos (CEE). La Parte solicitante entregará la solicitud a las otras Partes y al Secretariado. A la entrega de la solicitud el Consejo establecerá un CEE, en los términos de los párrafos 3 y 4.



2. El CEE examinará, a la luz de los objetivos de este Acuerdo y en forma no contenciosa, las pautas de conducta de cada una de las Partes en la aplicación de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo y de otras normas técnicas laborales, en la medida en que sean aplicables al asunto en particular considerado por las Partes conforme al Artículo 22.

3. No podrá convocarse un CEE si una de las Partes obtiene una resolución conforme al Anexo 23 en el sentido de que el asunto:

- no está relacionado con el comercio; o
- no se encuentra amparado por leyes laborales mutuamente reconocidas.

4. No podrá convocarse un CEE respecto de un asunto que haya sido previamente materia de un informe de un CEE, en tanto no exista una nueva información que justifique un nuevo informe.

Artículo 24: Reglas de procedimiento

1. El Consejo establecerá las reglas de procedimiento para los CEE, las cuales se aplicarán, a menos que el Consejo decida otra cosa. Las reglas de procedimiento dispondrán que:

- A. el CEE normalmente se integre con tres miembros;
- B. el presidente sea seleccionado por el Consejo de una lista de expertos elaborada en consulta con la OIT, de acuerdo con el Artículo 45 y, cuando sea posible, otros miembros sean designados de una lista hecha por las Partes;
- C. los miembros del CEE:
 1. tengan conocimientos o experiencia en materias laborales u otras disciplinas afines,
 2. sean elegidos estrictamente en función de su objetividad, confiabilidad y buen juicio
 3. sean independientes, no estén vinculados con ninguna de las Partes ni con el Secretariado, ni reciban instrucciones de los mismos; y
 4. cumplan con el código de conducta que establezca el Consejo;
- D. un CEE pueda solicitar comunicaciones escritas de las Partes y de la población;



- E. al preparar su informe, un CEE pueda examinar información proporcionada por
 - 1. el Secretariado
 - 2. la OAN de cada una de las Partes,
 - 3. organizaciones, instituciones y personas con conocimientos pertinentes, y
 - 4. el público; y
- F. cada una de las Partes tenga oportunidad razonable de revisar y hacer observaciones sobre la información que reciba el CEE y de presentar comunicaciones escritas al CEE.

2. El Secretariado y las OAN proporcionarán asistencia administrativa apropiada al CEE, de acuerdo con las reglas de procedimiento establecidas por el Consejo conforme al párrafo 1.

Artículo 25: Proyectos de informes de evaluación

1. Dentro de los 120 días posteriores a su establecimiento o cualquier otro periodo que el Consejo decida, el CEE presentará un proyecto de informe para consideración del Consejo, que contendrá:

- A. una evaluación comparativa del asunto en cuestión;
- B. sus conclusiones; y
- C. cuando sea apropiado, las recomendaciones prácticas que puedan ser de utilidad a las Partes con respecto al asunto.

2. Cada una de las Partes podrá presentar por escrito al CEE sus opiniones sobre el proyecto de informe. El CEE tomará en cuenta dichas opiniones para la preparación de su informe final.

Artículo 26: Informes de evaluación finales

1. El CEE someterá un informe final al Consejo dentro de los 60 días posteriores a la presentación de su proyecto de informe, a menos que el Consejo decida otra cosa.

2. El informe final será publicado en el plazo de 30 días después de su presentación al Consejo, a menos que el Consejo decida otra cosa.



3. Las Partes proporcionarán una a otra y al Secretariado respuestas escritas a las recomendaciones contenidas en el informe del CEE, en el plazo de 90 días después de su publicación.
4. El informe final y las respuestas escritas serán puestas a la consideración del Consejo en su próxima sesión ordinaria. El Consejo podrá mantener el asunto bajo revisión.

Quinta parte: Solución de controversias

Artículo 27: Consultas

1. Después de la presentación al Consejo, conforme al Artículo 26(1), del informe final de un CEE relativo a la aplicación de las normas técnicas laborales de un Parte en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salarios mínimos, cualquiera de las Partes podrá solicitar por escrito consultas con cualquiera otra respecto a la existencia de una pauta persistente de omisiones de esa otra Parte en la aplicación efectiva de dichas normas en relación con el asunto general tratado en el informe.
2. La Parte solicitante entregará la solicitud a las otras Partes y al Secretariado.
3. A menos que el Consejo disponga otra cosa en las reglas y procedimientos establecidos conforme al Artículo 9(2), la tercera Parte que considere tener un interés sustancial en el asunto, estará legitimada para participar en las consultas, mediante entrega de notificación escrita a las otras Partes y al Secretariado.
4. Las Partes consultantes harán todo lo posible por alcanzar una solución mutuamente satisfactoria del asunto a través de las consultas previstas en este Artículo

Artículo 28: Inicio de procedimiento

1. Cuando las Partes consultantes no logren resolver el asunto conforme al Artículo 27 en los 60 días posteriores a la entrega de la solicitud de consultas, o dentro del plazo que acuerden, cualquiera de las Partes podrá solicitar por escrito una sesión extraordinaria del Consejo.



2. La Parte solicitante indicará en la solicitud el asunto motivo de la queja y entregará dicha solicitud a las otras Partes y al Secretariado.

3. A menos que decida otra cosa, el Consejo se reunirá dentro de los veinte días siguientes a la entrega de la solicitud y se abocará sin demora a resolver la controversia.

4. El Consejo podrá:

- A. convocar a los asesores técnicos o crear los grupos de trabajo o de expertos que considere necesarios;
- B. recurrir a los buenos oficios, la conciliación, la mediación o a otros procedimientos de solución de controversias, o
- C. formular recomendaciones, para ayudar a las Partes a alcanzar una solución mutuamente satisfactoria de la controversia. Las recomendaciones se harán públicas, si así lo decide el Consejo mediante el voto de las dos terceras partes de sus miembros.

5. Cuando juzgue un asunto corresponde propiamente al ámbito de otro acuerdo o arreglo del que sean parte las Partes consultantes, el Consejo les remitirá el asunto para que adopten las medidas que procedan conforme a dicho acuerdo o arreglo.

Artículo 29: Solicitud de integración de un panel arbitral

1. Si un asunto no se resuelve en un plazo de 60 días posteriores a la reunión del Consejo conforme al Artículo 28, a solicitud escrita de cualquiera de las Partes consultantes, el Consejo decidirá, mediante el voto de dos terceras partes de sus miembros, convocar un panel arbitral para examinar el asunto cuando la presunta pauta persistente de omisiones de la Parte demandada en la aplicación efectiva de sus normas técnicas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo:

- A. esté relacionada con el comercio; o
- B. se encuentre amparada por leyes laborales mutuamente reconocidas.



2. Cuando la tercera Parte considere tener un interés sustancial en el asunto, tendrá derecho a participar como Parte reclamante previa entrega de notificación escrita de su intención de intervenir, a las Partes contendientes y al Secretariado. La notificación se entregará tan pronto sea posible, pero en ningún caso después de siete días a partir de la fecha de la votación del Consejo para la integración de un panel.

3. A menos que las Partes contendientes acuerden otra cosa, el panel se establecerá y desarrollará sus funciones en concordancia con las disposiciones de esta Parte.

Artículo 30: Lista de Panelistas

1. El Consejo integrará y conservará una lista de hasta 45 individuos que cuenten con las aptitudes y la disposición para sus panelistas. Los miembros de la lista serán designados por consenso, por periodos de tres años, y podrán ser reelectos.

2. Los miembros de la lista deberán:

- A. tener conocimientos especializados o experiencia en derecho laboral o en su aplicación, o en la solución de controversias derivadas de acuerdos internacionales, u otros conocimientos o experiencia científicos, técnicos o profesionales pertinentes;
- B. ser electos estrictamente en función de su objetividad, confiabilidad y buen juicio;
- C. ser independientes, no estar vinculados con ninguna de las Partes, ni con el Secretariado, ni recibir instrucciones de los mismos; y
- D. cumplir con el código de conducta que establezca el Consejo.

Artículo 31: Requisitos para ser panelista

1. Todos los panelistas deberán reunir los requisitos señalados en el Artículo 30.

2. No podrán ser panelistas en una controversia los individuos que:

- A. hubieren intervenido en ella en los términos del Artículo 23(2), 28(4) o hubieren sido miembros de un CEE que haya tratado el asunto; o



- B. tengan en ella un interés, o lo tenga una persona u organización vinculada con ellos según lo disponga el código de conducta establecido conforme al Artículo 30(2)(d).

Artículo 32: Selección del panel

1. Cuando haya dos Partes contendientes, se seguirá el siguiente procedimiento:

- A. El panel se integrará por cinco miembros.
- B. Las Partes contendientes procurarán acordar la designación del presidente del panel en los 15 días siguientes a la votación del Consejo para la integración del mismo. En caso de que las Partes contendientes no logren llegar a un acuerdo en este periodo, una de ellas, electa por sorteo, designará, en el plazo de 5 días, al presidente, que no será ciudadano de la Parte que hace la designación.
- C. Dentro de los 15 días siguientes a la elección del presidente, cada Parte contendiente seleccionará a dos panelistas que sean ciudadanos de la otra Parte contendiente.
- D. Si una Parte contendiente no selecciona a sus panelistas dentro de ese lapso, éstos se seleccionarán por sorteo de entre los miembros de la lista que sean ciudadanos de la otra Parte contendiente.

2. Cuando haya más de dos Partes contendientes, se seguirá el siguiente procedimiento:

El panel se integrará con cinco miembros.

- A. Las Partes contendientes procurarán acordar la designación del presidente del panel en los 15 días siguientes a la votación del Consejo para su integración. En caso de que las Partes contendientes no logren llegar a un acuerdo en este periodo, la Parte o Partes del lado de la controversia escogido por sorteo, seleccionarán en el plazo de 10 días al presidente, que no será ciudadano de dicha Parte o Partes.
- B. En los 30 días posteriores a la selección del presidente, la Parte demandada designará dos panelistas, uno de los cuales será ciudadano de una de las Partes reclamantes, y el



otro será ciudadano de otra Parte reclamante. Las Partes reclamantes seleccionarán dos panelistas que sean ciudadanos de la Parte demandada.

- C. Si alguna de las Partes contendientes no selecciona a un panelista dentro de ese lapso, éste será electo por sorteo de conformidad con los criterios de nacionalidad del inciso (c).

3. Por lo regular, los panelistas se escogerán de la lista. Cualquier Parte contendiente podrá presentar una recusación sin expresión de causa contra cualquier individuo que no figure en la lista y que sea propuesto como panelista por una Parte contendiente en los 30 días siguientes a aquél en que se haga la propuesta.

4. Cuando una Parte contendiente considere que un panelista ha incurrido en una violación del código de conducta, las Partes contendientes realizarán consultas y, de así acordarlo, destituirán a ese panelista y elegirán uno nuevo de conformidad con las disposiciones de este artículo.

Artículo 33: Reglas de procedimiento

1. El Consejo establecerá Reglas Modelo de Procedimiento. Los procedimientos garantizarán:

- A. como mínimo el derecho a una audiencia ante el panel;
- B. la oportunidad de presentar alegatos y réplicas por escrito; y
- C. que ningún panel divulgue qué panelistas sostienen opiniones de mayoría o minoría.

2. Salvo que las Partes contendientes convengan otra cosa, los paneles convocados de conformidad con esta Parte se instalarán y seguirán sus procedimientos conforme a las Reglas Modelo de Procedimiento.

3. A menos que las Partes contendientes acuerden otra cosa, en los 20 días siguientes a la votación del Consejo para integrar el panel, el acta de misión será:

"Examinar, a la luz de las disposiciones aplicables del Acuerdo, incluidas las dispuestas en la



Quinta Parte, si ha habido una pauta persistente de omisiones de la Parte demandada en la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo, y emitir las conclusiones, determinaciones y recomendaciones a que se refiere el Artículo 36(2)."

Artículo 34: Participación de la tercera Parte

Una Parte que no sea contendiente, previa entrega de notificación escrita a las Partes contendientes y al Secretariado, tendrá derecho a asistir a todas las audiencias, a presentar comunicaciones escritas y orales al panel y a recibir comunicaciones escritas de las Partes contendientes.

Artículo 35: Función de expertos

A instancia de una Parte contendiente, o por su propia iniciativa, el panel podrá recabar la información y la asesoría técnica de las personas o grupos que estime pertinente, siempre que las Partes contendientes así lo acuerden y conforme a los términos y condiciones que esas Partes convengan.

Artículo 36: Informe preliminar

1. El panel fundará su informe en los argumentos y comunicaciones presentados por las Partes contendientes y en cualquier información que haya recibido de conformidad con el Artículo 35, a menos que las Partes contendientes acuerden otra cosas.

2. Salvo que las Partes contendientes convengan otra cosa, dentro de los 180 días siguientes al nombramiento del último panelista, el panel presentará a las Partes contendientes un informe preliminar que contendrá:

- A. las conclusiones de hecho;
- B. la determinación sobre si ha habido una pauta persistente de omisiones de la Parte demandada en la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo en un asunto



relacionado con el comercio y amparado en leyes laborales mutuamente reconocidas, o cualquier otra determinación en el acta de misión; y

- C. en caso de que el panel emita una determinación afirmativa conforme al inciso (b), sus recomendaciones, cuando las haya, para la solución de la controversia, las cuales normalmente serán que la Parte demandada adopte y aplique un plan de acción suficiente para corregir la pauta de no aplicación.

3. Los panelistas podrán formular votos particulares sobre cuestiones en que no exista acuerdo unánime.

4. Las Partes contendientes podrán hacer observaciones por escrito al panel sobre el informe preliminar, en los 30 días siguientes a su presentación.

5. En este caso y luego de examinar las observaciones escritas, el panel podrá, de oficio o a petición de alguna Parte contendiente:

- A. solicitar las observaciones de cualquier Parte involucrada;
- B. reconsiderar su informe; y
- C. llevar a cabo cualquier examen ulterior que considere pertinente.

Artículo 37: Informe final

1. El panel presentará a las Partes contendientes un informe final, y los votos particulares sobre las cuestiones en que no haya habido acuerdo unánime, en un plazo de 60 días a partir de la presentación del informe preliminar, a menos que las Partes contendientes convengan otra cosa.

2. Las Partes contendientes comunicarán al Consejo el informe final del panel, así como todas las opiniones escritas que cualquiera de las Partes contendientes desee anexas, en términos confidenciales, en los 15 días siguientes a que les sea presentado.

3. El informe final del panel se publicará cinco días después de su comunicación al Consejo.



Artículo 38: Cumplimiento del informe final

Cuando un panel ha determinado, en su informe final, que ha habido una pauta persistente de omisiones de la Parte demandada en la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo, las Partes contendientes podrán acordar un plan de acción mutuamente satisfactorio, el cual, por lo regular, se ajustará a las determinaciones y recomendaciones del panel. Las Partes contendientes notificarán sin demora al Secretariado y al Consejo toda resolución que hayan acordado sobre la controversia.

Artículo 39: Revisión del cumplimiento

1. Cuando un panel ha determinado, en su informe final, que ha habido una pauta persistente de omisiones de la Parte demandada en la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo, y:

A. las Partes contendientes no han llegado a un acuerdo sobre un plan de acción de conformidad con el Artículo 38 dentro de los 60 días siguientes a la fecha del informe final; o

B. las Partes contendientes no llegan a un acuerdo respecto a si la Parte demandada está cumpliendo plenamente con:

1. el plan de acción acordado conforme al Artículo 38,

2. el plan de acción que se considere establecido por el panel conforme al párrafo 2; o

3. el plan de acción aprobado o establecido por un panel conforme al párrafo 4,

C. cualquiera de las Partes contendientes podrá solicitar que el panel se reúna de nuevo.

La Parte solicitante entregará la solicitud por escrito a las otras Partes y al Secretariado.

Entregada la solicitud al Secretariado, el Consejo convocará de nuevo al panel.

2. Ninguna de las Partes podrá presentar una solicitud conforme al párrafo 1(a) en un plazo menor de 60 días, ni después de los 120 días posteriores a la fecha del informe final. Cuando las



Partes contendientes no hayan llegado a un acuerdo sobre un plan de acción y si no se ha presentado una solicitud conforme al párrafo 1(a), 120 días después de la fecha del informe final se considerará establecido por el panel el último plan de acción, si lo hay, presentado por la Parte demandada a la Parte o Partes reclamantes en un plazo de 60 días posteriores a la fecha del informe final, o en cualquier otro periodo acordado por las Partes contendientes.

3. Una solicitud conforme al párrafo 1(b) podrá presentarse después de 180 días posteriores a que un plan de acción:

- A. se haya acordado de conformidad con el Artículo 38;
- B. haya sido considerado establecido por el panel de conformidad con el párrafo 2; o
- C. haya sido aprobado o establecido por un panel de conformidad con el párrafo 4;
- D. y únicamente durante el periodo de cualquier plan de acción.

4. Cuando un panel se reúna de nuevo conforme al párrafo 1(a):

- A. determinará si cualquier plan de acción propuesto por la Parte demandada es suficiente para corregir la pauta de no aplicación, y
 - 1. en caso de serlo, aprobará el plan; o
 - 2. en caso de no serlo, establecerá un plan conforme con la legislación de la Parte demandada, y
- B. podrá si lo amerita, imponer una contribución monetaria de conformidad con el Anexo 39,

dentro de los 90 días posteriores a que el panel se haya reunido de nuevo o en cualquier otro periodo que acuerden las Partes contendientes.

5. Cuando un panel se reúna de nuevo conforme al párrafo 1(b), determinará si:

- a. la Parte demandada está cumpliendo plenamente con el plan de acción, en cuyo caso el panel no podrá imponer una contribución monetaria; o



- b. la Parte demandada no está cumpliendo plenamente con el plan de acción, en cuyo caso el panel impondrá una contribución monetaria de conformidad con el Anexo 39,
- c. dentro de los 60 días posteriores a que se haya reunido de nuevo o en cualquier otro periodo que acuerden las Partes contendientes.

6. Un panel vuelto a convocar de conformidad con este Artículo dispondrá que la Parte demandada cumpla plenamente con cualquiera de los planes de acción a que se refiere el párrafo 4(a)(ii) o 5(b) y que pague la contribución monetaria que se le haya impuesto de conformidad con el párrafo 4(b) o 5(b), y esa disposición será definitiva.

Artículo 40: Procedimientos adicionales

Después de 180 días a partir de la determinación de un panel conforme al Artículo 39(5)(b), en cualquier momento una Parte reclamante podrá solicitar por escrito que se reúna de nuevo el panel para que éste determine si la Parte demandada está cumpliendo plenamente con el plan de acción. El Consejo convocará de nuevo al panel previa entrega de la solicitud escrita a las otras Partes y al Secretariado. El panel presentará su determinación dentro de los 60 días posteriores a que se le haya convocado de nuevo o en cualquier otro periodo que acuerden las Partes contendientes.

Artículo 41: Suspensión de beneficios

1. Conforme al Anexo 41A, cuando una Parte no haya pagado la contribución monetaria dentro de los 180 días posteriores a que el panel se la haya impuesto:

- A. conforme al Artículo 39(4)(b), o
- B. conforme al Artículo 39 (5)(b), salvo cuando los beneficios puedan ser suspendidos conforme al párrafo 2(a),
- C. la Parte o Partes reclamantes podrán suspender respecto a la Parte demandada, de conformidad con el Anexo 41B, beneficios derivados del TLC, por un monto no mayor al necesario para cobrar la contribución monetaria.



2. Conforme al Anexo 41A, cuando un panel haya hecho una determinación conforme al Artículo 39(5)(b) y el panel:

- a. anteriormente haya impuesto una contribución monetaria de conformidad con el Artículo 39(4)(b) o establecido un plan de acción de conformidad con el Artículo 31(4)(a)(ii); o
- b. haya determinado subsecuentemente conforme al Artículo 40 que una Parte no está cumpliendo plenamente con el plan de acción,
- c. la Parte o Partes reclamantes podrán suspender anualmente respecto a la Parte demandada, de conformidad con el Anexo 41B, beneficios derivados del TLC por un monto no mayor al de la contribución monetaria impuesta por el panel de conformidad con el Artículo 39(5)(b).

3. Cuando más de una de las Partes reclamantes suspendan beneficios conforme al párrafo 1 o 2, la suspensión combinada no será mayor a la aplicación del monto de la contribución monetaria.

4. Cuando una Parte suspenda la aplicación de beneficios conforme al párrafo 1 o 2, el Consejo previa entrega de solicitud escrita por la Parte demandada a las otras Partes y al Secretariado, convocará de nuevo al panel para que determine, según sea el caso, si se ha pagado o cobrado la contribución monetaria, o si la Parte demandada está cumpliendo plenamente con el plan de acción. El panel presentará su informe dentro de los 45 días posteriores a su reunión. Si el panel concluye que se ha pagado o cobrado la contribución monetaria, o que la Parte demandada está cumpliendo plenamente con el plan de acción, según sea el caso, se dará por terminada la suspensión de beneficios conforme al párrafo 1 o 2.

5. El Consejo reunirá de nuevo al panel, previa entrega de solicitud escrita de la Parte demandada a las otras Partes y al Secretariado, para que determine si la suspensión de beneficios por la Parte o las Partes reclamantes de acuerdo con el párrafo 1 o 2, es



manifiestamente excesiva. Dentro de los 45 días posteriores a la solicitud, el panel presentará a las Partes contendientes un informe que contenga su determinación

Sexta parte: Disposiciones generales

Artículo 42: Principios para la aplicación de la legislación laboral

Ninguna disposición en este Acuerdo se interpretará en el sentido de otorgar derecho a las autoridades de una de las Partes a llevar a cabo actividades de aplicación de su legislación laboral en territorio de otra Parte.

Artículo 43: Derechos de particulares

Ninguna de las Partes podrá otorgar derecho de acción en su legislación interna contra ninguna de las otras Partes, con fundamento en que una medida de otra Parte es incompatible con este Acuerdo.

Artículo 44: Protección de información

1. Cuando una parte proporcione información confidencial o comercial reservada a otra Parte, incluyendo su OAN, al Consejo o al Secretariado, quien la reciba le dará el mismo trato que a la Parte que la proporciona.

2. La información confidencial o comercial reservada proporcionada por una Parte a un CEE o a un panel conforme a este Acuerdo, recibirá el trato estipulado por las reglas de procedimiento establecidas conforme al Artículo 24 y 33.

Artículo 45: Cooperación con la OIT

Las Partes procurarán establecer acuerdos de cooperación con la OIT para permitir al Consejo y a las Partes aprovechar los conocimientos y la experiencia de la OIT para los efectos de poner en práctica el Artículo 24 (1).

Artículo 46: Extensión de las obligaciones

El Anexo 46 se aplica a las Partes mencionadas en ese Anexo.

Artículo 47: Financiamiento de la Comisión



Cada una de las Partes contribuirá al presupuesto anual de la Comisión en partes iguales, según la disponibilidad de recursos asignados, conforme a los procedimientos legales de cada Parte. Ninguna de las Partes estará obligada a pagar una parte mayor a la de ninguna de las otras Partes con respecto al presupuesto anual.

Artículo 48: Privilegios e inmunidades

El director ejecutivo y el personal de apoyo del Secretariado gozarán en territorio de cada una de las Partes de los privilegios e inmunidades necesarios para el desempeño de sus funciones.

Artículo 49: Definiciones

Para los efectos de este Acuerdo:

No se considerará que una Parte haya incurrido en omisiones en "la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene, trabajo de menores o salario mínimo" o en incumplimiento del Artículo 3(1) en un caso en particular en que la acción u omisión por parte de las dependencias o de los funcionarios de esa Parte:

1. refleje el ejercicio razonable de su discreción respecto a cuestiones de investigación, persecución, judiciales, regulatorias o de cumplimiento, o
2. resulte de decisiones de buena fe para asignar los recursos necesarios para la aplicación de la ley a otros asuntos laborales que se consideren de mayor prioridad;

"información a disposición pública" significa la información a cuyo acceso tenga derecho la población, de acuerdo con las leyes de una Parte;

"legislación laboral" significa leyes y reglamentos, o disposiciones de los mismos, relacionados directamente con:

1. la libertad de asociación y el derecho a organizarse;
2. el derecho a la negociación colectiva;
3. el derecho de huelga;



4. la prohibición del trabajo forzado;
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. el salario igual para hombres y mujeres;
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 trabajadores migratorios;

"leyes laborales mutuamente reconocidas" significa leyes, tanto de la Parte solicitante como de la Parte cuyas leyes han sido materia de consultas ministeriales, según el Artículo 22, que se ocupan de la misma materia general, de modo que otorguen derechos, protecciones o normas exigibles.

"normas técnicas laborales" significa las leyes y reglamentos, o disposiciones específicas de los mismos, que se relacionen directamente con los incisos del (d) al (k) de la definición de legislación laboral. Para mayor certidumbre y congruente con las disposiciones de este Acuerdo, el establecimiento por cada una de las Partes de toda norma y nivel con respecto a salarios mínimos y protección al trabajo de menores, no estará sujeto a las obligaciones de este Acuerdo. Las obligaciones contraídas por cada Parte en este Acuerdo se refieren a la aplicación efectiva del nivel del salario mínimo general y de los límites de edad para el trabajo de menores, fijado por esa Parte;

"pauta de conducta" significa un curso de acción o de omisiones posterior a la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo y que no conste de un solo ejemplo o caso;



"pauta persistente" significa una pauta de conducta sostenida o recurrente;

"provincia" significa una provincia de Canadá, e incluye el Territorio de Yukón y los Territorios del Noroeste y sus sucesores;

"relacionado con el comercio" significa una situación que involucra lugares de trabajo, firmas, compañías o sectores que produzcan mercancías o brinden servicios:

1. objeto de comercio entre los territorios de las Partes; o
2. que compitan, en territorio de la Parte cuya legislación laboral sea objeto de consultas ministeriales, según el Artículo 22, con mercancías producidas o servicios brindados por personas de otra Parte; y

"territorio" significa para una Parte el territorio de esa Parte, según se define en el Anexo 49.

Séptima parte: Disposiciones finales

Artículo 50: Anexos

Los anexos de este Acuerdo constituyen parte integral del mismo.

Artículo 51: Entrada en vigor

Este Acuerdo entrará en vigor el 1o. de enero de 1994, inmediatamente después de la entrada en vigor del TLC, una vez que se intercambien notificaciones escritas que certifiquen que han concluido las formalidades jurídicas necesarias.

Artículo 52: Enmiendas

1. Las Partes podrán convenir cualquier modificación o adición a este Acuerdo.
2. Las modificaciones y adiciones acordadas y que se aprueben según los procedimientos jurídicos correspondientes de cada Parte, constituirán parte integral de este Acuerdo.

Artículo 53: Accesión

Cualquier país o grupo de países podrán incorporarse a este Acuerdo sujetándose a los términos y condiciones que sean convenidos entre ese país o grupo de países y el Consejo, y



una vez que su accesión haya sido aprobada según con los procedimientos legales aplicables de cada país.

Artículo 54: Denuncia

Una parte podrá denunciar este Acuerdo seis meses después de notificar por escrito a las otras Partes su intención de hacerlo. Cuando una Parte lo haya denunciado, el Acuerdo permanecerá en vigor para las otras Partes.

Artículo 55: Textos auténticos

Los textos en español, francés e inglés de este Acuerdo son igualmente auténticos.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, los que suscriben, debidamente autorizados por sus respectivos gobiernos, firman este Acuerdo.

Anexo 1: Principios laborales

Los siguientes son 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.

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

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

2. Derecho a la negociación colectiva.

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

3. Derecho de huelga.

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



colectivos.

4. Prohibición del trabajo forzado.

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

5. Restricciones sobre el trabajo de menores.

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

6. Condiciones mínimas de trabajo.

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

7. Eliminación de la discriminación en el empleo.

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

8. Salario igual para hombres y mujeres.

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

9. Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.

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



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

El establecimiento de un sistema que prevea beneficios y compensaciones para los trabajadores o para quienes dependen de ellos en caso de lesiones ocupacionales, accidentes o muerte surgidos durante el trabajo, en conexión u ocurridos con motivo del mismo.

11. Protección de los trabajadores migratorios.

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

Anexo 23: Resolución interpretativa

1. Cuando una Parte haya solicitado al Consejo convocar un CEE, el Consejo, a petición escrita de cualquiera otra Parte, seleccionará un experto independiente que determine si un asunto está:

1. relacionado con el comercio; o
2. amparado en leyes laborales mutuamente reconocidas.

El Consejo establecerá reglas de procedimiento para la selección del experto y para las comunicaciones de las Partes. A menos que el Consejo disponga otra cosa, el experto presentará su resolución dentro de los quince días siguientes a haber sido seleccionado.

Anexo 39: Contribuciones monetarias

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

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



- A. la extensión y la duración de la pauta persistente de omisiones en la aplicación efectiva de las normas técnicas laborales de la Parte en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo;
- B. el nivel de aplicación que razonablemente podría esperarse de una Parte dada su limitación de recursos;
- C. las razones de la Parte, si las hay, para no cumplir plenamente con el plan de acción;
- D. los esfuerzos posteriores al informe final del panel realizados por la Parte para comenzar a corregir la pauta de no aplicación, y
- E. cualquier otro factor relevante.

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

Anexo 41A: Procedimiento de aplicación y cobro en el ámbito interno de Canadá

1. Para efectos de este Anexo, "determinación de un panel" significa:

- A. la determinación hecha por un panel de conformidad con el Artículo 39(4)(b) o 5(b), que disponga que Canadá pague una contribución monetaria; y
- B. la determinación hecha por un panel, de conformidad con el Artículo 39(5)(b), que disponga que Canadá cumpla plenamente con un plan de acción cuando el panel:
 - ha establecido previamente un plan de acción de conformidad con el Artículo 39(4)(a)(ii) o impuesto una contribución monetaria de conformidad con el Artículo 39(4)(b); o
 - ha determinado subsecuentemente, de conformidad con el Artículo 40, que Canadá no está cumpliendo plenamente con un plan de acción.

2. Canadá adoptará y mantendrá procedimientos que dispongan que:



- A. de conformidad con el inciso (b), la Comisión, a solicitud de una Parte reclamante pueda, en nombre propio, presentar ante un tribunal competente una copia certificada de la determinación de un panel;
 - B. la Comisión pueda presentar ante un tribunal la determinación de un panel como la descrita en el párrafo 1(a) sólo si Canadá no cumpliera con la determinación en los 180 días siguientes a que ésta haya sido hecha;
 - C. para efectos de su ejecución, la determinación de un panel se convierta en mandato del tribunal, al ser presentada ante éste;
 - D. la Comisión pueda llevar a cabo los actos tendientes a ejecutar una determinación de un panel convertida en mandato judicial ante dicho tribunal, contra la persona a la que fue dirigida la determinación de un panel, de conformidad con el párrafo 6 del Anexo 46;
 - E. los procedimientos para hacer ejecutar la determinación de un panel convertida en mandato judicial se llevarán a cabo en forma sumaria;
 - F. en el procedimiento para ejecutar la determinación de un panel como la descrita en el párrafo 1(b) y que se ha convertido en un mandato judicial, el tribunal remitirá cualquier cuestión de hecho o de interpretación de la determinación de un panel al panel que la haya hecho, y la determinación del panel será obligatoria para el tribunal;
 - G. la determinación de un panel que se haya convertido en mandato judicial no estará sujeta a revisión o a impugnación internas; y
 - H. el mandato expedido por el tribunal durante el procedimiento para ejecutar la determinación de un panel convertida en mandato judicial no estará sujeto a revisión o a impugnación.
3. Cuando Canadá sea la parte demandada, se aplicarán los procedimientos adoptados o mantenidos por Canadá de conformidad con este Anexo, y no los descritos en el Artículo 41.
4. Cualquier cambio hecho por Canadá a los procedimientos adoptados y mantenidos por Canadá de conformidad con este Anexo que tenga como efecto menoscabar las disposiciones



de este Anexo se considerará una violación a este Acuerdo.

Anexo 41B: Suspensión de beneficios

1. Cuando una Parte reclamante suspenda beneficios arancelarios derivados del TLC de conformidad con este Acuerdo, podrá incrementar la tasa arancelaria sobre bienes originarios de la Parte demandada a un nivel que no exceda la menor de:

- A. la tasa arancelaria aplicable a esos bienes el día inmediatamente anterior a la entrada en vigor del TLC, y
- B. la tasa arancelaria de nación más favorecida aplicable a esos bienes en la fecha en que la Parte suspenda dichos beneficios.

y tal incremento podrá aplicarse únicamente por el tiempo necesario para recaudar, a través de dicho incremento, la contribución monetaria.

2. Al considerar que los beneficios arancelarios o de otro tipo que habrán de suspenderse de conformidad con el Artículo 41(1) o (2):

- A. una Parte reclamante procurará suspender primero los beneficios dentro del mismo sector o sectores respecto a los cuales ha habido una pauta persistente de omisiones de la Parte demandada en la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo;
- B. una Parte reclamante que considere que no es factible ni eficaz suspender beneficios en el mismo sector o sectores, podrá suspenderlos en otros sectores.

Anexo 46: Extensión de las obligaciones

1. En la fecha de la firma de este Acuerdo, o del intercambio de notificaciones escritas conforme al Artículo 51, Canadá presentará en una declaración una lista de las provincias en las que Canadá estará sujeto respecto a los asuntos comprendidos en la jurisdicción interna de dichas provincias. La declaración surtirá efecto al momento de entregarse a las otras Partes y



no tendrá implicaciones respecto a la distribución interna de facultades en Canadá. De allí en adelante, Canadá notificará con 6 meses de anticipación a las otras Partes de cualquier modificación a su declaración.

2. A menos que una comunicación se refiera a un asunto que correspondería a la jurisdicción federal, si surgiera en territorio de Canadá, la OAN canadiense identificará la provincia donde reside o esté establecido el autor de cualquier comunicación relativa a la legislación laboral de otra Parte que vaya dirigida a la OAN de otra Parte. Dicha OAN tendrá la opción de no contestar, si esa provincia no está incluida en la declaración hecha conforme al párrafo 1.

3. Canadá no podrá solicitar consultas conforme al Artículo 22, ni el establecimiento de un comité evaluador de expertos según el Artículo 23, ni consultas según el Artículo 27, ni el inicio de procedimientos según el artículo 28, ni el establecimiento de un panel o ni podrá adherirse como Parte reclamante según el artículo 29, en representación o primordialmente en beneficio de ningún gobierno de una provincia que no esté incluido en la declaración elaborada conforme al párrafo 1.

4. Canadá no podrá solicitar consultas conforme al Artículo 22, ni una reunión del Consejo ni el establecimiento de un Comité Evaluador de Expertos según el Artículo 23, ni consultas según el Artículo 27, ni el inicio de procedimientos según el Artículo 28, ni el establecimiento de un panel conforme al Artículo 29, ni podrá adherirse como Parte reclamante según el Artículo 29, salvo que Canadá declare por escrito que el asunto estaría sujeto a la jurisdicción federal, si surgiera en territorio de Canadá, o:

- A. Canadá manifieste por escrito que el asunto estaría sujeto a la jurisdicción provincial si surgiera en territorio de Canadá, y
- B. el gobierno federal y las provincias incluidas en la declaración representen al menos 35 por ciento de la fuerza laboral de Canadá para el año más reciente del cual exista información disponible, y



C. si el asunto concierne a un sector o industria específicos, al menos 55 por ciento de los trabajadores afectados se encuentren empleados en las provincias incluidas en la declaración de Canadá según el párrafo 1.

5. Ninguna de las otras Partes podrá solicitar consultas conforme al Artículo 22, ni el establecimiento de un Comité Evaluador de Expertos conforme al Artículo 23, ni consultas según el Artículo 27, ni el inicio de procedimientos según el Artículo 28 ni el establecimiento de un panel, ni podrá adherirse como Parte reclamante conforme al Artículo 29 en materia relacionada con la legislación laboral de una provincia, a menos que la provincia esté incluida en la declaración hecha según el párrafo 1 y se satisfagan los requisitos de los incisos 4(b) y (c).

6. A más tardar en la fecha en que el panel arbitral sea convocado de acuerdo con el Artículo 29, en relación con un asunto en el ámbito del párrafo 5 de este Anexo, Canadá notificará por escrito a las Partes reclamantes y al Secretariado si cualquier contribución monetaria o plan de acción impuestos por un panel de conformidad con el Artículo 39(4) o (5) contra Canadá habrán de ser dirigidos a Su Majestad en representación de Canadá o a Su Majestad en representación de la provincia en cuestión.

7. Canadá hará su mejor esfuerzo para que este Acuerdo sea aplicable a tantas provincias como sea posible.

8. Dos años después de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo, el Consejo revisará el funcionamiento de este Anexo y, en particular, considerará si las Partes deben enmendar los umbrales establecidos en el párrafo 4.

Anexo 49: Definiciones específicas por país

Para efectos de este Acuerdo

"territorio" significa:

1. respecto a México



- A. los estados de la Federación y el Distrito Federal;
 - B. las islas, incluidos los arrecifes y cayos en los mares adyacentes;
 - C. las islas de Guadalupe y las de Revillagigedo, situadas en el Océano Pacífico;
 - D. la plataforma continental y los zócalos submarinos de las islas, cayos y arrecifes;
 - E. las aguas de los mares territoriales, en la extensión y términos que fije el derecho internacional, y las aguas marítimas interiores;
 - F. el espacio situado sobre el territorio nacional, con la extensión y modalidades que establece el propio derecho internacional; y
 - G. toda zona más allá de los mares territoriales de México dentro de la cual México pueda ejercer derechos sobre el fondo y el subsuelo marinos y sobre los recursos naturales que éstos contenga, de conformidad con el derecho internacional, incluida la Convención de las Naciones Unidas sobre Derecho del Mar, así como con su legislación interna;
2. respecto a Canadá, el territorio en que se aplique su legislación aduanera, incluida toda zona más allá de los mares territoriales de Canadá dentro de la cual, de conformidad con el derecho internacional y con su legislación interna, Canadá pueda ejercer derechos sobre el fondo y subsuelo marinos y sobre los recursos naturales que éstos contengan; y
3. respecto a Estados Unidos:
- A. el territorio aduanero de Estados Unidos, que incluye los cincuenta estados, el Distrito de Columbia y Puerto Rico;
 - B. las zonas libres ubicadas en Estados Unidos y en Puerto Rico; y
 - C. toda zona más allá del mar territorial de Estados Unidos dentro de la cual, de conformidad con el derecho internacional y con su legislación interna, Estados Unidos pueda ejercer derechos sobre el fondo y subsuelo marinos y sobre los recursos naturales que estos contengan.



Comités Evaluadores de Expertos y Paneles Arbitrales

Si un asunto relacionado con la seguridad e higiene en el trabajo o con otras normas laborales técnicas (principios laborales 4 al 11 del ACLAN) no se ha resuelto después de las consultas ministeriales, cualquiera de los países podrá solicitar el establecimiento de un Comité Evaluador de Expertos (CEE) independiente. El CEE examinará, a la luz de los objetivos del Acuerdo y en forma no contenciosa, las pautas de conducta de cada uno de los países en la aplicación de estas normas laborales y presentará un informe final ante el Consejo. Las cuestiones que no se consideren relacionadas con el comercio, que no estén cubiertas por leyes laborales mutuamente reconocidas o que estén relacionadas con los principios laborales 1 a 3 del ACLAN quedan fuera del ámbito de los CEE.

Si después de haber examinado el informe final de un CEE un país considera que sigue existiendo una pauta persistente de omisiones de otro país en la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo, puede solicitar que se realicen más consultas, y en última instancia, el establecimiento de un Panel Arbitral independiente. Los paneles arbitrales están formados por cinco miembros que analizan la aplicación efectiva de las leyes relacionadas con los principios laborales 5, 6 y 9. Con base en el informe final del panel y sus recomendaciones, las Partes contendientes podrán acordar un plan de acción mutuamente satisfactorio. La negativa a instrumentar dicho plan puede tener como resultado multas o sanciones comerciales.

Reglas de Procedimiento

Ámbito de aplicación

1. Las presentes reglas se establecen de conformidad con el Artículo 24 del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) y regirán los procedimientos consignados en la Sección B (Evaluaciones) de la Cuarta Parte del ACLAN (Consultas y Evaluaciones para la Cooperación), a menos que el Consejo decida en contrario.

Definiciones



2. Para los efectos de estas reglas,

Acuerdo significa el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN);

CEE es el Comité Evaluador de Expertos, establecido de conformidad con el Artículo 23 del Acuerdo;

Consejo es el Consejo establecido conforme al Artículo 9 del Acuerdo;

Días hábiles son los días de lunes a viernes, a excepción de los designados como inhábiles por cada Parte y señalados como tal al Secretariado;

Día significa día natural, a menos que se indique lo contrario;

Información confidencial e información comercial reservada es aquella que ha sido señalada como tal por quien la presenta;

Parte es cualquiera de las Partes signatarias del Acuerdo;

Parte consultante es la Parte que participa en las consultas ministeriales previstas en el Artículo 22 del Acuerdo;

Parte solicitante es la Parte que solicita por escrito el establecimiento de un CEE;

Representante de una Parte es un empleado de una Secretaría, departamento, dependencia o agencia gubernamental o cualquier otra entidad gubernamental de una Parte;

Resoluciones Interpretativas son las decisiones emitidas por un experto independiente, derivadas del Artículo 23 y el Anexo 23;

Secretariado significa el Secretariado establecido de conformidad con el Artículo 12 del Acuerdo.



3. Cualquier referencia en estas Reglas de Procedimiento a un artículo, anexo o capítulo se entenderá hecha al artículo, anexo o capítulo correspondiente del Acuerdo. Todas las definiciones contenidas en el Artículo 49 y Anexo 49 rigen cualquier interpretación del Acuerdo y de las presentes Reglas de Procedimiento.

Establecimiento de los Comités Evaluadores de Expertos

4. Si un asunto no se ha resuelto después de las consultas ministeriales a las que se refiere el Artículo 22, cualquiera de las Partes consultantes puede solicitar por escrito el establecimiento de un CEE. De conformidad con el Artículo 23(1), la Parte solicitante entregará la solicitud a las otras Partes y al Secretariado. La fecha en que se presente ante el Secretariado se considerará como la fecha de recepción y será notificada de inmediato por el Secretariado a las demás Partes.

5. De conformidad con el Artículo 23(3) y (4) y las Reglas 8 y 17, el Consejo establecerá el CEE, no antes de los siete días posteriores a la recepción de la solicitud de establecimiento. Si durante este periodo de siete días se presenta una solicitud de resolución interpretativa, conforme a la Regla 12, o una de las Partes notifica al Secretariado y a las demás Partes que en su opinión el asunto referido ha sido previamente materia de informe de un CEE, y que no existe nueva información que justifique un nuevo informe en los términos previstos en el artículo 23(4), el Consejo se abstendrá de establecer el CEE, hasta que se emita la resolución interpretativa o el Consejo decida respecto de la aplicabilidad del Artículo 23(4).

Si se presenta una solicitud de resolución interpretativa o una notificación relativa a la aplicación del Artículo 23(4), los miembros del CEE deberán ser designados a más tardar dentro de los dos días hábiles siguientes a la emisión de dicha resolución, en la que se indique que el asunto está relacionado con el comercio o amparado por leyes mutuamente reconocidas, tal como se define en el Artículo 49; o, en su caso, dentro de los dos días hábiles siguientes a la decisión del Consejo, afirmando, de conformidad con la Regla 8, que el Artículo 23(4) no es aplicable.



Si no se presenta una solicitud de interpretación ni una notificación relativa a la aplicación del Artículo 23(4), los miembros del CEE deberán ser nombrados en un plazo no mayor a 21 días, a partir de la recepción de la solicitud de establecimiento del mismo, a menos que el Consejo decida en contrario.

6. El CEE se considerará establecido en la fecha en que hayan sido nombrados todos sus miembros.

7. Antes de establecer al CEE, de conformidad con la Regla 28, el Consejo deberá establecer los términos de referencia del asunto.

8. Cuando el Consejo determine mediante el voto de dos terceras partes de sus miembros que el asunto ya ha sido materia de otro informe de un CEE, de conformidad con el Artículo 23(4), el CEE no podrá ser convocado, a menos que exista información nueva que justifique un nuevo informe. El Consejo podrá solicitar al Secretariado un análisis de la solicitud, el cual deberá ser entregado en un plazo de dos días hábiles.

Resoluciones interpretativas

9. El Consejo integrará y mantendrá una lista de hasta 15 expertos en comercio internacional, con el propósito de seleccionarlos para emitir resoluciones, de acuerdo con la Regla 12(a). Los integrantes de esta lista deberán ser designados por consenso, por un lapso de tres años y pueden ser reelectos. El Secretariado tendrá bajo su custodia dicha lista.

10. El Consejo integrará y mantendrá una lista de hasta 15 expertos en derecho laboral, con el propósito de seleccionarlos para emitir resoluciones, de acuerdo con la Regla 12(b). Los integrantes de esta lista deberán ser designados por consenso, por un lapso de tres años y pueden ser reelectos. El Secretariado tendrá bajo su custodia dicha lista.

11. Los integrantes de las listas mencionadas en las reglas anteriores deberán:



- (a) tener pericia o experiencia en comercio internacional, en cuanto a la lista referida en la Regla 9, y en derecho laboral o su aplicación, tratándose de la Regla 10;
- (b) ser estrictamente elegidos en función de su objetividad, confiabilidad y buen juicio;
- (c) ser independientes, no estar vinculados ni recibir instrucciones de ninguna de las Partes ni el Secretariado; y
- (d) cumplir con el código de conducta establecido por el Consejo.

12. Cualquiera de las Partes puede presentar una solicitud de resolución interpretativa, mediante notificación al Secretariado y las demás Partes, a más tardar dentro de los siete días siguientes a la solicitud de establecimiento del CEE, conforme al Anexo 23. Hecha la notificación, el Consejo deberá seleccionar a un experto independiente de las listas señaladas en las Reglas 9 y 10, para que de conformidad con el Artículo 49, resuelva si el asunto está:

- (a) relacionado con el comercio; o
- (b) amparado por leyes mutuamente reconocidas.

13. Para que la solicitud referida en la regla anterior sea considerada, deberá estar acompañada de un memorándum de no más de 10 páginas, en el que se justifique el argumento de que el asunto no está relacionado con el comercio o no se encuentra amparado por leyes mutuamente reconocidas. Las demás Partes podrán presentar otro memorándum que no exceda las 10 páginas, para objetar o apoyar la solicitud de resolución interpretativa, dentro de los siete días siguientes a su presentación o dentro de los dos días hábiles siguientes a la selección del experto independiente, lo que suceda al último.

14. El experto independiente podrá solicitar información adicional a las Partes. La Parte requerida deberá responder dentro de un plazo de siete días.



15. El experto independiente deberá emitir su resolución dentro de los 14 días siguientes a su selección, a menos que el Consejo decida en contrario. Dicha resolución tendrá carácter definitivo y obligatorio para las Partes.

16. Si el Consejo no logra llegar a un consenso para nombrar al experto independiente, dentro de los 14 días siguientes a la notificación hecha de conformidad con la Regla 12, éste será elegido por insaculación de la lista correspondiente. El Secretariado administrará esta selección.

17. De conformidad con el Artículo 23(3), el CEE no podrá establecerse por el Consejo si el experto resuelve que el asunto:

(a) no está relacionado con el comercio; o

(b) no está amparado por leyes laborales mutuamente reconocidas.

Lista de expertos para la integración de los CEE

18. El Consejo integrará y conservará una lista de hasta 45 expertos que estén dispuestos y puedan fungir como miembros de un CEE. Los integrantes de la lista deberán ser seleccionados por consenso, por un lapso de tres años y pueden ser reelectos. Son elegibles para esta lista los expertos cuyos nombres aparecen en la lista elaborada de conformidad con la Regla 10. El Secretariado tendrá bajo su custodia esta lista.

19. Los miembros de la lista deberán:

(a) tener pericia o experiencia en materias laborales u otras disciplinas afines;

(b) ser seleccionados estrictamente en función de su objetividad, confiabilidad y buen juicio;

(c) ser independientes, no estar vinculados ni recibir instrucciones de ninguna de las Partes ni el Secretariado; y

(d) cumplir con el código de conducta establecido por el Consejo.



20. Un experto independiente seleccionado para dictar una resolución interpretativa no podrá ser elegido para actuar como miembro del CEE que examine el mismo asunto.

21. El Consejo, en consulta con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), integrará y conservará una lista de 12 expertos que estén dispuestos y puedan actuar como presidentes de los CEE. Los miembros de la lista serán designados por consenso, por un lapso de tres años, y podrán ser reelectos. Son elegibles para la presente lista, las personas cuyos nombres aparezcan en las listas establecidas de conformidad con las Reglas 10 o 18. Las personas que aparezcan en esta lista deberán cumplir con los requisitos de la Regla 19. El Secretariado tendrá bajo su custodia esta lista.

Selección de los miembros del CEE

22. Un CEE estará integrado normalmente por un presidente y dos miembros más.

23. El presidente será elegido por el Consejo de la lista prevista en la Regla 21. El Consejo seleccionará a los otros miembros del CEE de la lista estipulada en la Regla 18. Si el Consejo no logra ponerse de acuerdo sobre la elección de uno o más miembros del CEE, la selección se hará por insaculación de la lista correspondiente. Dicha selección deberá continuar hasta que el CEE quede integrado por miembros de tres nacionalidades.

24. Cuando uno de los miembros del CEE sea seleccionado por insaculación, de conformidad con la Regla 23, todos los nombres de la lista de expertos establecida en la Regla 18, con excepción de los nombres de aquéllos que en ese momento estén desempeñándose en éste u otro CEE, estarán disponibles para el proceso de selección. El Director Ejecutivo del Secretariado seleccionará los nombres al azar de este grupo, hasta que sea identificada una persona que no sea de la misma nacionalidad que la de los miembros actuales del CEE.

El Director Ejecutivo del Secretariado informará inmediatamente al Consejo el nombre de la persona seleccionada y éste designará al nuevo miembro del CEE sin demora alguna. Si la persona elegida no acepta la designación, se repetirá el proceso de selección.



25. Cuando el presidente del CEE sea seleccionado por insaculación, se aplicarán los mismos procedimientos establecidos en la regla 24, pero utilizando la lista de la Regla 21. Cuando haya que seleccionar por insaculación al presidente y a otro u otros miembros del CEE, se seleccionará primero al presidente.

26. Cuando una Parte considere que un miembro del CEE, incluido el presidente, ha incurrido en una violación del código de conducta, puede presentar el asunto ante el Consejo. Si dos miembros del Consejo están de acuerdo en que ha habido una violación del código de conducta, se destituirá al miembro y se elegirá a uno nuevo de conformidad con lo dispuesto en la Regla 23.

Funciones de los CEE

27. De conformidad con el Artículo 23(2), el CEE examinará, a la luz de los objetivos del Acuerdo y en forma no contenciosa, las pautas de conducta de cada una de las Partes en la aplicación de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo y de otras "normas técnicas laborales" definidas en el Acuerdo, en la medida en que sean aplicables al asunto en particular previamente considerado por las Partes conforme al Artículo 22.

28. Sujeto a lo establecido en la Regla 27, el CEE tendrá que cumplir los términos de referencia específicos que establezca el Consejo.

Términos de referencia

29. Todas las reuniones del CEE serán conducidas por su presidente. El CEE puede conceder al presidente la facultad de tomar decisiones administrativas y procesales. Dentro de los 21 días siguientes al establecimiento del CEE, el presidente, en consulta con el Director Ejecutivo del Secretariado, deberá presentar ante el Consejo el presupuesto de los gastos derivados del desempeño del CEE, incluyendo la remuneración de sus miembros. El Director Ejecutivo del Secretariado está autorizado para cubrir los gastos ordinarios del CEE, en tanto se aprueba el presupuesto.



30. En las deliberaciones del CEE, únicamente pueden participar sus miembros. El CEE puede permitir la presencia del Director Ejecutivo o de otros miembros del Secretariado, para que proporcionen la asistencia que se requiera. El Secretariado mantendrá los registros del procedimiento del CEE.

31. Cuando se presente una cuestión procedimental, no contemplada en estas reglas, el CEE puede adoptar cualquier procedimiento que sea compatible con el Acuerdo.

32. En los casos en los que un miembro de un CEE muera, renuncie o sea destituido, se seleccionará un sustituto de la manera más expedita posible conforme al procedimiento de selección establecido en la Regla 23. Una vez seleccionado el sustituto, los procedimientos del CEE deberán reanudarse en la misma etapa en que se hubieran interrumpido.

33. Los plazos del procedimiento serán suspendidos desde la fecha en que un miembro del CEE muera, renuncie o sea destituido, hasta la fecha en que sea designado el sustituto.

34. Previa solicitud de un CEE, el Consejo podrá modificar cualquier plazo aplicable al procedimiento, así como realizar cualquier otro ajuste que sea necesario en el mismo.

Comunicaciones escritas

35. Las Partes y el público en general pueden elaborar comunicaciones escritas dirigidas al CEE, presentándolas en original y seis copias ante el Secretariado, dentro de los 30 días siguientes a la solicitud hecha por el CEE. El Secretariado deberá notificar a todas las Partes dicho requerimiento de la manera más expedita posible y asegurarse que se le ha dado suficiente difusión pública.

36. La comunicación escrita deberá contener, de manera clara, el nombre o nombres de las personas u organizaciones que la presentan y su domicilio. Los escritos que excedan de 10 páginas deberán acompañarse de un resumen ejecutivo.

37. El Secretariado acusará recibo de todas las comunicaciones escritas.



38. El Secretariado notificará a las Partes la recepción de las comunicaciones escritas. De conformidad con las Reglas 39 a 41, el Secretariado deberá entregar una copia de las comunicaciones escritas al CEE y a las Partes, cuando éstas así lo soliciten. Las Partes pueden comentar por escrito las comunicaciones escritas de las Partes, dentro de los 14 días siguientes a su recepción y en cualquier momento respecto a una comunicación presentada por el público.

Confidencialidad

39. Quien presente una comunicación, de conformidad con la Regla 35, sea Parte o público, puede solicitar que la fuente de la información sea tratada con carácter de confidencial y designar cualquier información presentada como confidencial o comercial reservada.

40. De conformidad con el Artículo 12(6)(a) del Acuerdo, el Secretariado deberá salvaguardar toda información que permita identificar una fuente y no divulgarla a los miembros del CEE, a las Partes ni al público, cuando así lo solicite quien la presenta, o el Secretariado lo considere conveniente. El Secretariado deberá asegurarse de que toda la información que permita identificar una fuente sea eliminada del documento, antes de ser proporcionado al CEE, a las Partes o al público.

De conformidad con el Artículo 12(6)(b) del Acuerdo, el Secretariado deberá salvaguardar y no divulgar al público la información confidencial o comercial reservada, señalada como tal por quien la presenta. El Secretariado deberá asegurarse que toda la información confidencial y comercial reservada se encuentre debidamente identificada en el documento, antes de ser proporcionado al CEE y a las Partes y debidamente eliminada del texto antes de divulgarlo al público.

41. Las Partes y el CEE otorgarán la confidencialidad solicitada o designada a las fuentes e información marcadas de conformidad con las Reglas 39 y 40. El Secretariado y el CEE deberán asegurarse que todas las personas que manejen la información confidencial o comercial reservada presentada a lo largo del procedimiento, firmen un compromiso de confidencialidad.



42. El Secretariado puede proporcionar copia de las comunicaciones escritas, a petición de parte, siempre que se cumpla con lo previsto en la Regla 40.

Foro de información del CEE

43. El presidente del CEE, en coordinación con las Partes, los demás miembros del CEE y el Secretariado, fijará la fecha y hora de la celebración del Foro de Información. El Secretariado deberá notificar a las Partes, con una anticipación de 14 días, la fecha, hora y lugar en que se llevará a cabo dicho foro, en el cual se recopilará información de las Partes o el público, con el fin de que el CEE cuente con los elementos necesarios para analizar el asunto bajo su consideración.

44. El CEE puede invitar a organizaciones, instituciones, personas con experiencia relevante en la materia y miembros del público, a asistir al Foro de Información. El Secretariado deberá asegurarse que dichas invitaciones tengan la suficiente difusión pública.

45. El CEE puede establecer Foros de Información separados para los representantes de las Partes y otros participantes.

46. El Foro de Información normalmente se llevará a cabo en la sede del Secretariado.

47. El Secretariado proporcionará la traducción simultánea que se requiera durante el Foro de Información.

48. Todos los miembros del CEE normalmente deberán estar presentes en el Foro de Información.

49. Las Partes que tengan interés en asistir al Foro de Información del CEE deberán hacérselo saber al Secretariado, a más tardar 10 días antes de su celebración. Asimismo, cada Parte que desee exponer ante el CEE deberá proporcionar al Secretariado una lista de sus representantes, a más tardar 5 días antes de la realización del Foro. El Secretariado deberá elaborar una lista con todos los ponentes y circularla entre las Partes.



50. Las organizaciones, instituciones, personas con experiencia relevante en la materia y público invitados por el CEE al Foro de Información que decidan asistir, deberán hacérselo saber al Secretariado, a más tardar 10 días antes de la celebración de dicho evento. Asimismo, a más tardar 5 días antes de la realización del Foro, las organizaciones e instituciones deberán enviar una lista de sus representantes al Secretariado, el cual deberá preparar una lista con los nombres de todos los expositores, circularla entre las Partes y darle la difusión pública necesaria.

51. Todo Foro de Información será público, a menos que el CEE decida, por razones necesarias, que se celebre en privado.

52. El Secretariado tomará las medidas necesarias para que se elabore una transcripción de todo Foro de Información y enviará una copia de la misma al CEE y a las Partes, tan pronto como sea posible.

53. Dentro de los 14 días siguientes a la celebración del Foro, cualquiera de las Partes podrá entregar al Secretariado escritos complementarios en respuesta a cualquier cuestión surgida del Foro de Información o de cualquier comunicación escrita. El Secretariado notificará copia de esos escritos complementarios a los miembros del CEE y las Partes.

Requerimientos de información complementaria a las Partes

54. El CEE podrá requerir información complementaria a las Partes en cualquier momento durante el proceso. El CEE entregará sus preguntas a la Parte o Partes requeridas mediante el Secretariado, quien notificará copia de las mismas a las demás Partes, de la manera más expedita posible.

55. La Parte requerida presentará su réplica al Secretariado, en el plazo señalado por el CEE. El Secretariado deberá notificar copia al CEE y a las demás Partes, de la manera más expedita posible. Cada Parte deberá gozar de igual oportunidad para presentar comentarios por escrito a dicha réplica, dentro del plazo fijado por el CEE.



Otras fuentes de información

56. El Secretariado y la Oficina Administrativa Nacional (OAN) de cada Parte podrán proveer al CEE de información adicional, por iniciativa propia o a solicitud de éste. Cuando sea por solicitud del CEE, éste deberá fijar los plazos conducentes.

57. Además de la información recibida mediante comunicaciones y comentarios escritos y el Foro de Información, el CEE puede considerar para la elaboración de su informe, cualquier otra información presentada por el Secretariado, las OAN, organizaciones, instituciones, personas con experiencia relevante en la materia y el público.

58. Cuando el CEE determine que la información recibida de conformidad con la Regla 57 será considerada en la elaboración de su informe, el Secretariado enviará copia de la misma a las Partes. Cada Parte tendrá igual oportunidad para comentar dicha información, dentro del plazo concedido por el CEE para tal efecto.

Informe preliminar

59. A menos que el Consejo decida en contrario, el CEE deberá presentarle un informe preliminar para su consideración dentro de los 120 días siguientes a su establecimiento. Dicho informe deberá contener:

- (a) una evaluación comparativa del asunto en cuestión;
- (b) sus conclusiones; y
- (c) cuando sea apropiado, las recomendaciones prácticas que puedan ser de utilidad para las Partes, respecto del asunto.

60. Dentro de los 14 días siguientes a la presentación del informe preliminar ante el Consejo, cada Parte podrá presentar al CEE sus opiniones por escrito. El Secretariado notificará copia de dichos documentos a las demás Partes en un plazo de 2 días hábiles. Las Partes podrán presentar comentarios de respuesta a dichas opiniones ante el CEE, mediante el Secretariado,



dentro de un plazo de 14 días. El CEE deberá considerar todas las opiniones y comentarios presentados para la preparación de su informe final.

61. Las Partes, los miembros del CEE y el Secretariado no deberán divulgar el reporte preliminar ni su contenido.

Informe final

62. El CEE deberá presentar su informe final al Consejo, incluyendo las opiniones disidentes, dentro de los 60 días siguientes a la presentación del informe preliminar, a menos que el Consejo decida en contrario.

63. El informe final deberá ser publicado dentro de los 30 días siguientes a su presentación ante el Consejo, a menos que éste decida en contrario.

64. Las Partes deberán notificarse recíprocamente y al Secretariado las respuestas escritas a las recomendaciones elaboradas por el CEE en su informe final, dentro de los 90 días siguientes a su publicación.

65. El informe final y las respuestas escritas serán consideradas por el Consejo en su siguiente sesión ordinaria. El Consejo puede mantener el asunto bajo revisión.

Contactos ex parte

66. Cuando el CEE o cualquiera de sus miembros discutan el asunto sometido a estudio, de conformidad con las Reglas 27 y 28, con alguna de las Partes en ausencia de las demás, el CEE deberá dar aviso inmediato a estas Partes, mediante el Secretariado.

67. Cuando un miembro del CEE discuta el asunto sometido a estudio, de conformidad con las Reglas 27 y 28, con alguna organización, institución o miembro del público, deberá dar aviso inmediato a los otros miembros del CEE acerca del propósito y naturaleza de dicha discusión.



68. El CEE proporcionará a las Partes, mediante el Secretariado, copia de la lista de organizaciones, instituciones y miembros del público con los que alguno de sus miembros ha discutido el asunto sometido a estudio, de conformidad con las Reglas 27 y 28.

Traducción e interpretación

69. Dentro de un tiempo razonable antes de presentar sus comunicaciones escritas al CEE, las Partes deberán notificar por escrito al Secretariado el idioma o idiomas en el que desean presentar sus comunicaciones escritas, réplicas y comentarios y recibir los de las demás Partes. El Secretariado deberá notificar de ello con prontitud a las demás Partes.

70. Las Partes que participen en el Foro de Información deberán notificar por escrito al Secretariado, dentro de un tiempo razonable antes de su celebración, el idioma o idiomas en que desean hacer sus presentaciones orales, así como el idioma en el que desean escuchar las presentaciones de las demás Partes. El Secretariado deberá dar aviso de ello a las demás Partes y al CEE, con la mayor prontitud posible.

71. Cuando las comunicaciones escritas y las presentaciones orales se hagan en más de un idioma, de conformidad con las Reglas 69 ó 70, o si así lo solicite un miembro del CEE, el Secretariado deberá proveer la traducción de dichas comunicaciones, réplicas y comentarios y del informe del CEE, así como la interpretación de las presentaciones orales.

72. Cualquier plazo previsto en estas reglas para que una Parte comente las comunicaciones escritas, réplicas, comentarios y opiniones de otra Parte, se prorrogará para completar la traducción de dichos documentos, por un tiempo razonable que no exceda de 10 días hábiles. Las Partes pueden acordar que ese periodo se extienda por un periodo adicional que no exceda de 10 días hábiles.

73. Los costos derivados de las traducciones de las comunicaciones escritas, réplicas, comentarios y opiniones, y de los informes preliminar y final del CEE, así como de las



interpretaciones que se requieran en el Foro de Información, deberán incluirse en el presupuesto del CEE.

74. Cualquiera de las Partes podrá formular comentarios a la traducción de un documento elaborado de conformidad con estas reglas.

Cómputo de plazos

75. Todos los plazos previstos en estas reglas o señalados por el CEE, empezarán a correr a partir del día siguiente del acto o evento que los genere. El día en que venza el plazo será incluido, excepto cuando se trate de días inhábiles, tal como se definen en estas reglas, en cuyo caso el plazo vencerá hasta el siguiente día hábil.

Archivo del CEE

76. Una vez que se ha emitido el informe final del CEE, todos los documentos relevantes relacionados con la labor del CEE, deberán ser depositados en el Secretariado, de conformidad con las políticas de la Comisión para la Cooperación Laboral.

Reformas

77. El Consejo podrá reformar estas reglas en cualquier momento.

Textos auténticos

78. Los textos en español, inglés y francés son igualmente auténticos.



ANEXO D – Agrupamiento de los derechos laborales

GRUPO 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse. 2. Derecho a negociar colectivamente. 3. Derecho de huelga. 	Puede ser analizado en las oficinas OAN.
GRUPO 2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prohibición de tareas forzadas. 2. Condiciones mínimas de empleo. 3. No discriminación. 4. Igual pago a hombres y mujeres. 5. Compensación en caso de lesiones y enfermedades de trabajo. 6. Protección de trabajadores migrantes. 	Puede ser tratado por las OAN y elevado a un comité de expertos.
GRUPO 3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Restricción de trabajo de menores. 2. Condiciones mínimas de trabajo. 3. Prevención enfermedades ocupacionales. 	Puede ser tratado en OAN, Comité de Expertos y Arbitraje, generando el informe correspondiente.

Cuadro resumen extraído del trabajo efectuado por Bolle (2002, pp. 8-9).



ANEXO E – Cuadro Resumen de las tareas a realizar por el Comité de Expertos y el Panel Arbitral




<p>Comité Evaluativo de Expertos</p> <p>Considera Principios del Grupo II y III.</p>	<p>Panel Arbitral</p> <p>Puede imponer sanciones para Principios Grupo III.</p>
<p>CEE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consiste de 3 miembros. • Puede ser requerido por cualquier integrante. <p>Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investiga patrones persistentes de fallas para reforzar los estándares de los principios del Grupo II y III. • Que estén relacionados con el comercio y cubiertos por las leyes laborales mutuamente reconocidas. <p>Poder y Procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar cualquier patrón de práctica para reforzar sus estándares. • Ofrecer una evaluación, conclusiones y recomendaciones. <p>Cada parte debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dar una respuesta escrita. 	<p>Un panel arbitral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consiste de 5 miembros • Se convoca con el voto de los 2/3 de los ministros de trabajo. <p>Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investiga patrones persistente de fallas para reforzar los estándares pertenecientes al Grupo III. • Que estén relacionados con el comercio y cubiertos por las leyes laborales mutuamente reconocidas. <p>Poder y Procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar donde ha habido un persistente patrón de fallas para reforzar sus estándares. • Ofrecer recomendaciones. • Ofrecer o aprobar un plan de acción. <p>Y puede:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imponer un cargo monetario. • Suspender beneficios del NAFTA por el monto del cargo monetario.

Cuadro resumen extraído del trabajo efectuado por Bolle (2002, pp. 8-9).



ANEXO F - Ratificaciones de los Convenios sobre los derechos humanos fundamentales por países en las Américas

Cuadro Resumen de la OIT. Recuperado el 20 de junio de 2010 de <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/docs/declAM.htm>

 Convenio ratificado
  Convenio pendiente de ratificar
  Convenio denunciado

País	Libertad sindical y negociación colectiva		Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio		Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación		Abolición del trabajo infantil	
	Conv. 87	Conv. 98	Conv. 29	Conv. 105	Conv. 100	Conv. 111	Conv. 138	Conv. 182
Antigua y Barbuda	02:02:1983	02:02:1983	02:02:1983	02:02:1983	02:05:2003	02:02:1983	17:03:1983	16:09:2002
Argentina	18:01:1960	24:09:1956	14:03:1950	18:01:1960	24:09:1956	18:06:1968	11:11:1996	05:02:2001
Bahamas	14:06:2001	25:05:1976	25:05:1976	25:05:1976	14:06:2001	14:06:2001	31:10:2001	14:06:2001
Barbados	08:05:1967	08:05:1967	08:05:1967	08:05:1967	19:09:1974	14:10:1974	04:01:2000	23:10:2000
Belice	15:12:1983	15:12:1983	15:12:1983	15:12:1983	22:06:1999	22:06:1999	06:03:2000	06:03:2000
Bolivia	04:01:1965	15:11:1973	31:05:2005	11:06:1990	15:11:1973	31:01:1977	11:06:1997	06:06:2003
Brasil		18:11:1952	25:04:1957	18:06:1965	25:04:1957	26:11:1965	28:06:2001	02:02:2000
Canadá	23:03:1972			14:07:1959	16:11:1972	26:11:1964		06:06:2000
Chile	01:02:1999	01:02:1999	31:05:1933	01:02:1999	20:09:1971	20:09:1971	01:02:1999	17:07:2000
Colombia	16:11:1976	16:11:1976	04:03:1969	07:06:1963	07:06:1963	04:03:1969	02:02:2001	28:01:2005
Costa Rica	02:06:1960	02:06:1960	02:06:1960	04:05:1959	02:06:1960	01:03:1962	11:06:1976	10:09:2001



Cuba	25:06:1952	29:04:1952	20:07:1953	02:06:1958	13:01:1954	26:08:1965	07:03:1975	
Dominica	28:02:1983	28:02:1983	28:02:1983	28:02:1983	28:02:1983	28:02:1983	27:09:1983	04:01:2001
Ecuador	29:05:1967	28:05:1959	06:07:1954	05:02:1962	11:03:1957	10:07:1962	19:09:2000	19:09:2000
El Salvador	06:09:2006	06:09:2006	15:06:1995	18:11:1958	12:10:2000	15:06:1995	23:01:1996	12:10:2000
Estados Unidos				25:09:1991				02:12:1999
Granada	25:10:1994	09:07:1979	09:07:1979	09:07:1979	25:10:1994	14:05:2003	14:05:2003	14:05:2003
Guatemala	13:02:1952	13:02:1952	13:06:1989	09:12:1959	02:08:1961	11:10:1960	27:04:1990	11:10:2001
Guyana	25:09:1967	08:06:1966	08:06:1966	08:06:1966	13:06:1975	13:06:1975	15:04:1998	15:01:2001
Haití	05:06:1979	12:04:1957	04:03:1958	04:03:1958	04:03:1958	09:11:1976	03:06:2009	19:07:2007
Honduras	27:06:1956	27:06:1956	21:02:1957	04:08:1958	09:08:1956	20:06:1960	09:06:1980	25:10:2001
Jamaica	26:12:1962	26:12:1962	26:12:1962	26:12:1962	14:01:1975	10:01:1975	13:10:2003	13:10:2003
México	01:04:1950		12:05:1934	01:06:1959	23:08:1952	11:09:1961		30:06:2000
Nicaragua	31:10:1967	31:10:1967	12:04:1934	31:10:1967	31:10:1967	31:10:1967	02:11:1981	06:11:2000
Panamá	03:06:1958	16:05:1966	16:05:1966	16:05:1966	03:06:1958	16:05:1966	31:10:2000	31:10:2000
Paraguay	28:06:1962	21:03:1966	28:08:1967	16:05:1968	24:06:1964	10:07:1967	03:03:2004	07:03:2001
Perú	02:03:1960	13:03:1964	01:02:1960	06:12:1960	01:02:1960	10:08:1970	13:11:2002	10:01:2002
República Dominicana	05:12:1956	22:09:1953	05:12:1956	23:06:1958	22:09:1953	13:07:1964	15:06:1999	15:11:2000
Saint Kitts y Nevis	25:08:2000	04:09:2000	12:10:2000	12:10:2000	25:08:2000	25:08:2000	03:06:2005	12:10:2000



San Vicente y las Granadinas	09:11:2001	21:10:1998	21:10:1998	21:10:1998	04:12:2001	09:11:2001	25:07:2006	04:12:2001
Santa Lucía	14:05:1980	14:05:1980	14:05:1980	14:05:1980	18:08:1983	18:08:1983		06:12:2000
Suriname	15:06:1976	05:06:1996	15:06:1976	15:06:1976				12:04:2006
Trinidad y Tobago	24:05:1963	24:05:1963	24:05:1963	24:05:1963	29:05:1997	26:11:1970	03:09:2004	23:04:2003
Uruguay	18:03:1954	18:03:1954	06:09:1995	22:11:1968	16:11:1989	16:11:1989	02:06:1977	03:08:2001
República Bolivariana de Venezuela	20:09:1982	19:12:1968	20:11:1944	16:11:1964	10:08:1982	03:06:1971	15:07:1987	26:10:2005
Total: 35	33	32	33	35	33	33	30	34

Fuente Organización Internacional del Trabajo. Cuadro Resumen recuperado el 20 de junio de 2010 de <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/docs/declAM.htm>



ANEXO G - Exportaciones de EEUU a México desde 1991-1993 versus 2007-2009



Exportaciones de EEUU a México, 1991-1993 versus 2007-2009

	Valor		Cambio	Volumen		Cambio	Valor de la Unidad		Cambio
	ProPromedio	Annual		Promedio anual			por periodo		
	1991-93	2007-09		1991-93	2007-09		1991-93	2007-09	
	<i>US\$ en millones de dolares</i>		<i>Porcentaje</i>	<i>Toneladas metricas</i>		<i>Porcentaje</i>	<i>US\$ por kg.</i>		<i>Porcentaje</i>
Total	3,475	13,888	300	--	--	--	--	--	--
Animales y productos derivados	1,183	3,895	229	--	--	--	--	--	--
Carne de vaca y de temera	171	738	332	58	193	234	2.97	3.81	28
Distintas variedades de vaca	48	426	788	41	156	279	1.18	2.67	127
Cerdo	68	447	557	32	252	687	2.15	1.80	-16
Distintas variedades de cerdo	46	153	232	62	127	105	0.73	1.21	65
Leche sin grasa o descremada	55	319	481	33	108	229	1.64	2.97	81
Gallinas, frescas o congeladas	68	252	271	74	301	307	0.92	0.84	-9
Pavos, frescos o congelados	66	221	235	46	130	184	1.42	1.70	20
Grasa no comestible	41	211	415	113	322	185	0.36	0.66	80
Suero, fluido o seco	12	159	1,216	--	--	--	--	--	--
Queso	14	145	899	5	37	576	2.62	3.93	50
Grasa de cerdo	16	62	275	35	74	113	0.39	0.84	115
Cuero bovino	110	58	-47	2,415	1,296	-46	45.43	46.23	2
Grasa comestible	33	57	74	89	92	4	0.37	0.65	77
Harinas, comidas, granulos de carne de reses, inadecuados para el consumo humano y chicharron	18	56	205	66	112	69	0.28	0.50	82
Ganado bocino y calvino	115	31	-73	179	27	-85	680.57	1,186.27	74
Otros	301	559	86	--	--	--	--	--	--
Grains and feeds	897	4,215	370	6,507	16,752	157	0.14	0.25	83
Maiz, trigo, avena, cebada y centeno	104	1,716	1,550	914	8,169	794	0.12	0.21	79
Maiz procesado	13	204	1,467	68	1,040	1,430	0.22	0.50	131
Trigo sin procesar	78	713	814	563	2,414	329	0.14	0.29	109
Sorgo	427	362	-15	3,949	1,928	-51	0.11	0.19	74
Arroz	42	314	647	175	813	365	0.25	0.39	56
Cervezas, sedimentos y deshechos	2	208	11,732	15	1,119	7,413	0.11	0.18	65
Malta no tostada	13	160	1,159	59	298	408	0.28	0.52	84
Comida para perros y gatos	5	62	1,119	6	58	824	0.81	1.07	32
Otras	213	478	124	758	912	20	--	--	--
Preparaciones con frutas, inclusive jugos	81	421	418	143	403	182	0.57	1.04	82
Manzanas frescas	34	187	450	68	197	189	0.52	0.96	85
Peras frescas	17	59	250	33	63	91	0.51	0.93	83
Otros	30	175	474	42	143	242	--	--	--
Nueces y preparaciones	33	177	431	22	69	214	1.51	2.56	69
Vegetales y preparaciones	96	484	406	--	--	--	--	--	--
Habas comunes, secas	15	88	479	26	122	366	0.58	0.72	24
Papas congeladas	7	69	951	10	75	662	0.69	0.92	34
Tomates, frescos	8	51	531	14	45	230	0.58	1.10	91
Otros	66	276	319	--	--	--	--	--	--
Aceite de semillas y productos	633	2,533	300	2,489	5,891	137	0.25	0.43	69
Granos de soja	400	1,431	258	718	3,498	387	0.23	0.41	76
Comidas de soja	68	506	645	313	1,470	370	0.23	0.35	54
Aceite de soja	13	195	1,400	27	199	639	0.47	0.95	101
Algodon	23	54	132	119	214	79	0.20	0.27	35
Otros	128	347	170	1,312	510	-61	--	--	--
Tabaco no manufacturado	*	51	23,864	*	9	16,935	3.75	5.84	56
Algodon	118	431	266	87	300	245	1.42	1.44	1
Aceites esenciales	21	82	282	2	6	214	10.46	13.01	24
Semillas para campos y jardines	108	228	112	181	91	-50	0.76	2.55	236



Exportaciones de EEUU a México, 1991-1993 versus 2007-2009

	Valor		Cambio	Volumen		Cambio	Valor de la Unidad		Cambio
	ProPromedio Annual			Promedio anual			por periodo		
	1991-93	2007-09		1991-93	2007-09		1991-93	2007-09	
	<i>US\$ en millones de dolares</i>		<i>Porcentaje</i>	<i>Toneladas metricas</i>		<i>Porcentaje</i>	<i>US\$ por kg.</i>		<i>Porcentaje</i>
Azucar y productos tropicales	154	635	314	--	--	--	--	--	--
Chocolate y preparaciones	47	150	220	16	48	197	2.92	3.16	8
Jarabes de fructosa con menos del 50% de fructosa por peso	5	144	2,719	17	441	2,572	0.31	0.33	4
Azucar	44	84	88	116	163	41	0.36	0.52	46
Glucosa u jarabe de glucosa	5	88	1,531	18	232	1,176	0.37	0.38	2
Other	52	171	229	--	--	--	--	--	--
Otros productos de horticultura	60	512	755	--	--	--	--	--	--
Soas y preparaciones secas	18	166	811	9	59	528	1.91	2.78	46
Otras	42	346	731	--	--	--	--	--	--
Bebidas, excluyendo jugos	51	136	166	--	--	--	--	--	--
Aceite de malta	12	82	561	22	115	414	0.55	0.71	30
Otros	39	54	39	--	--	--	--	--	--
Otros	40	86	114	--	--	--	--	--	--

Fuente: USDA/FAS, *Global Agricultural Trade System*.

Cuadro obtenido de USDA/FAS, *Global Agricultural Trade System*



ANEXO H- Importaciones a EEUU desde México, 1991-1993 versus 2007-2009



Importaciones de EEUU desde México, 1991-1993 versus 2007-2009

	Valor		Cambio	Volumen		Cambio	Valor de la unidad		Cambio
	Promedio Annual			Promedio Annual			por periodo		
	1991-93	2007-09		1991-93	2007-09		1991-93	2007-09	
	<i>US\$ en millones</i>	<i>Porcentual</i>	<i>Toneladas metricas en miles</i>		<i>Porcentaje</i>	<i>US\$ por kilogramo</i>		<i>Porcentaje</i>	
Total	2,542	10,819	326	--	--	--	--	--	--
Animales y preproductos animales	408	715	75	--	--	--	--	--	--
Ganado Bovino y becerros	377	385	2	1,104	911	-17	0.34	0.42	23
Carne vacuna y temera	2	108	5,291	1	20	2,939	3.51	5.50	57
Otros	29	222	664	--	--	--	--	--	--
Granos y comidas	51	593	1,060	--	--	--	--	--	--
Galletitas y panqueques	16	307	1,840	11	144	1,228	1.46	2.13	46
Comidas preparadas obtenidas a partir de granos tostados, cocinados	4	78	2,058	2	25	905	1.47	3.18	116
Otros	32	207	555	--	--	--	--	--	--
Frutas y preparaciones	322	2,059	539	586	2,050	250	0.45	1.00	121
Paltas, frescas o secas	1	505	49,735	1	251	44,802	1.85	2.02	9
Paltas procesadas	12	67	442	6	40	603	2.16	1.67	-23
Uvas frescas	59	258	337	40	129	222	1.47	2.03	38
Limas frescas o secas	20	155	663	87	346	300	0.23	0.45	91
Melones frescos	18	174	864	89	392	340	0.20	0.44	124
Mangos frescos	63	142	125	80	198	147	0.79	0.72	-9
Fruittas frescas	15	133	787	12	73	510	1.28	1.82	42
Fruittas congeladas	18	67	264	23	54	134	0.80	1.24	56
Zarzamoras, moras, frambuesas, frescas	*	91	166,650	*	26	65,315	1.45	3.59	148
Frambuesas frescas	*	62	396,799	*	10	188,270	2.93	6.11	109
Papayas frescas	4	56	1,298	7	101	1,258	0.53	0.56	6
Otras	111	350	215	--	--	--	--	--	--
Jugos de frutas	40	184	362	147	485	229	0.29	0.38	31
Jugo de naranja	22	118	434	97	327	237	0.23	0.37	59
Otros	18	66	271	--	--	--	--	--	--
Nueces y preparaciones	55	197	257	17	65	271	3.35	3.07	-8
Nueces	53	172	223	14	45	222	4.02	3.86	-4
Otras	2	25	1,282	--	--	--	--	--	--
Vegetales y preparaciones	923	3,465	275	--	--	--	--	--	--
Tomates frescos	229	1,076	370	312	995	219	0.73	1.08	48
Pimientos frescos	120	548	357	124	519	319	0.97	1.06	9
Pepinos frescos	73	288	295	179	413	131	0.41	0.71	74
Zapallitos frescos	60	194	224	83	238	187	0.72	0.82	14
Cebollas frescas	92	186	102	178	196	10	0.52	0.96	83
Broccoli fresco	89	166	86	133	173	31	0.67	0.96	43
Espárragos frescos	29	135	365	21	59	182	1.39	2.28	64
Lechuga fresca	4	70	1,806	8	89	953	0.44	0.77	76
Coliflor y brocoli fresco	4	62	1,570	13	92	591	0.28	0.67	142
Otros	223	739	231	--	--	--	--	--	--
Azucar y productos seleccionados	35	728	1,953	--	--	--	--	--	--
Productos de confitura	23	349	1,443	15	210	1,337	1.54	1.67	8
Azucar enpaquetada o suelta	1	343	28,803	3	771	29,178	0.82	0.44	-47
Otros	12	37	217	--	--	--	--	--	--
Cocoa y productos derivados	20	239	1,106	14	137	906	1.69	1.69	0
Café y productos derivados	279	310	11	182	91	-50	1.53	3.40	122
Café, no tostado, no descafeinado	25	159	533	17	58	242	1.48	2.75	86
Café instantáneo sin gustos especiales	1	72	10,574	*	11	8,212	4.85	6.56	35
Otros	253	79	-69	--	--	--	--	--	--



	Valor		Cambio	Volumen		Cambio	Valor de la unidad		Cambio
	Promedio Annual			Promedio Annual			por periodo		
	1991-93	2007-09		1991-93	2007-09		1991-93	2007-09	
	<i>US\$ en millones</i>	<i>Porcentual</i>	<i>Toneladas metricas en miles</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>US\$ por kilogramo</i>	<i>Porcentaje</i>			
Especies y hierbas	41	55	34	28	37	32	1.45	1.48	2
Bebidas, excluyendo las cervezas	170	1,874	1,002	--	--	--	--	--	--
Cervezas	145	1,560	976	179	1,576	780	0.82	0.99	20
Bebidas carbonatadas	15	149	895	19	255	1,242	0.80	0.59	-27
Otras	10	164	1,545	--	--	--	--	--	--
Semillas de aceite y otros productos relacionados	38	94	148	32	64	103	1.14	1.46	28
Otros productos de horticultura	52	118	124	--	--	--	--	--	--
Levaduras	10	52	411	7	22	223	1.52	2.42	58
Otras	42	65	55	--	--	--	--	--	--
Otras	108	189	75	--	--	--	--	--	--

Source: USDA/FAS, *Global Agricultural Trade System*.

Cuadro obtenido de USDA/FAS, *Global Agricultural Trade System*.



ANEXO I – Exportaciones versus importaciones

Exportaciones versus Importaciones

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Exportaciones de bienes y servicios como % PBI	15	17	30	32	30	31	31	31	28	27	25	27	27	28	28	28	27
Importaciones de bienes y servicios como % de PB	19	22	28	30	30	33	32	33	30	29	27	28	29	29	30	30	29
Diferencia	-2	-5	2	2	0	-2	-1	-2	-2	-2	-2	-1	-2	-1	-2	-2	-2

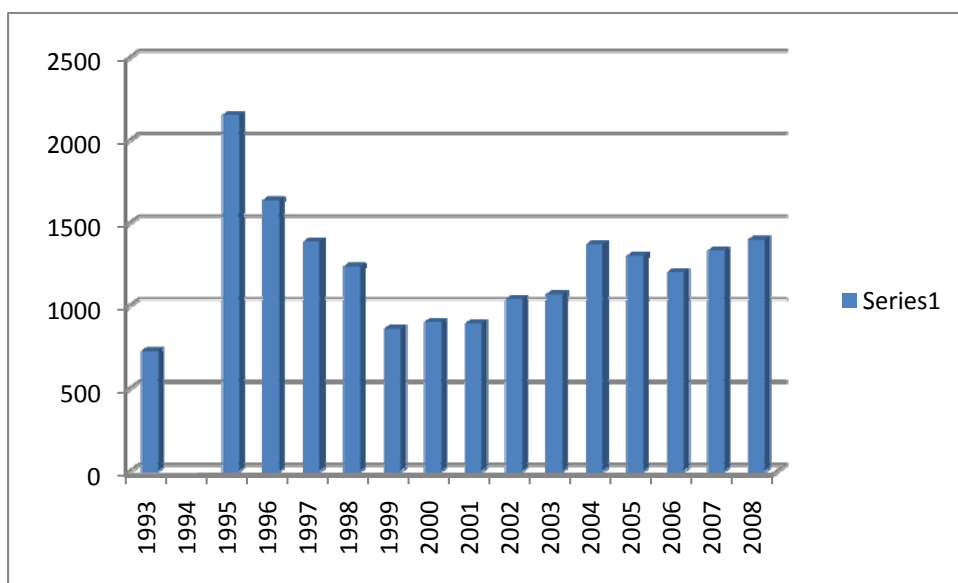
Cuadro personal obtenido a partir de la información del banco Mundial (2010). Recuperado el 12 de octubre de 2010 de <http://ddp-ext.worldbank.org/>



ANEXO J - Evolución del desempleo de acuerdo a la OIT

Desempleo de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo
(personas previamente empleadas)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Total	725.3		2149.4	1635.8	1384.6	1235.2	858.7	900.7	890.2	1037.4	1066.5	1368.5	1299.4	1200.3	1331.1	1397.6
Hombres	449		1322.9	967.7	674.9	679	460.5	520.7	517	617.2	638.2	755.9	832.9	732.6	812.7	846.8
Mujeres	276.2		826.5	668	709.7	556.2	398.2	380	373.3	420.1	428.2	612.6	466.4	467.7	518.4	550.8



Evolución del desempleo en México, cuadro personal a partir de la información de la OIT recuperada el 12 de octubre de 2010 de <http://laborsta.ilo.org/STP/guest>