

México bajo la lupa del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte

*Mario Ortega Olivares**

¿QUÉ ES EL ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE?

Los gobiernos de Canadá, Estados Unidos y México firmaron el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) convencidos de los beneficios que traería para el desarrollo económico de nuestros países la cooperación en materia de capacitación y productividad en el trabajo. Tal acuerdo es paralelo al TLCAN, orientado a crear un amplio mercado para los bienes y servicios producidos en nuestro territorio, para crear nuevos empleos, mejorar las condiciones laborales y ampliar los derechos de los trabajadores, respetando en todo momento la soberanía, la Constitución y la legislación laboral de cada una de las partes firmantes. Aunque el ACLAN entró en vigor el 1 de enero de 1994, en México es casi desconocido para la opinión pública y para los trabajadores, a quienes está orientado. En cuanto a la posibilidad de entregar comunicaciones públicas sobre la violación

* Profesor-investigador, Departamento de Relaciones Sociales, UAM Xochimilco.

Este trabajo no hubiera sido posible de no haber contado con la transparente información ofrecida por el secretariado del ACLAN en su portal de Internet. Aunque cabe señalar las limitaciones de aquél en el manejo de la lengua de Cervantes, por lo que recomienda al secretariado recurrir a un corrector de textos en español.

sistemática de la legislación laboral en alguno de los países firmantes, “existe una ignorancia generalizada sobre la disponibilidad de este proceso, pero resulta claro que los sindicatos y las organizaciones de interés público conocen el procedimiento y lo han utilizado”.¹

Entre los objetivos del ACLAN se incluye la máxima promoción de los derechos laborales y la cooperación trinacional para la innovación, el incremento de la productividad y la calidad. Es compromiso de las partes gubernamentales garantizar que sus leyes y reglamentos en la materia impulsen altas normas laborales en los puestos de trabajo, garantizando la observancia de la legislación y el acceso de los particulares interesados en los procedimientos administrativos y judiciales justos, equitativos y transparentes. Los gobiernos firmantes también se comprometieron a publicar y difundir las normas y leyes del trabajo vigentes en su territorio. Para alcanzar fines tan elevados, el acuerdo estableció la CCL, integrada por un consejo ministerial y un secretariado, además de la instalación de la Oficina Administrativa Nacional (OAN) en cada país. El consejo lo integran los tres ministros o secretarios del trabajo o sus representantes y debe sesionar al menos una vez al año, lo que ha ocurrido regularmente, contando con la participación de los ministros en turno de cada país. El consejo puede delegar responsabilidades a Grupos de Expertos (GE) y consultar a otros, independientes, en caso de controversias; aprueba los planes de trabajo y la publicación de informes; además de promover actividades conjuntas sobre seguridad e higiene laboral, trabajo de menores, trabajadores migratorios, igualdad de género en las empresas, relaciones obrero-patronales y negociación colectiva, entre otros.

El consejo se apoya en un secretariado, cuyo director ejecutivo se designa por un periodo de tres años, con posibilidades de renovación por otro periodo similar. El secretariado debe presentar un plan de trabajo y un presupuesto anual al consejo para su revisión y aplicación. Además, el secretariado prepara y publica informes sobre la legislación y procedimientos laborales, condiciones del mercado laboral y tasas de ocupación en Norteamérica, previa aprobación del consejo.

¹ ACLAN, “Sección III. Presentación de las comunicaciones públicas”, en <http://www.naalc.org/spanish/publications/review_annex1_3.html>.

Cada país establece su OAN con un secretario y presupuesto propios, la cual se encargará de contactar a las dependencias gubernamentales de su nación y a las otras dos oficinas de sus contrapartes. Cada una proporcionará la información que le requiera tanto el secretariado, como las otras oficinas y el Comité Evaluador de Expertos.

Cada gobierno puede constituir un Comité Consultivo Nacional (CCN) con representantes sindicales, empresariales e independientes, para recibir asesoría acerca del ACLAN, así como un Comité Gubernamental en el que participen representantes de los gobiernos federales y provinciales con el mismo fin. Por su carácter trinacional, la CCL trabaja en los tres idiomas oficiales: español, francés e inglés.

EL ARTÍCULO 11 DEL ACLAN

El artículo 11 del ACLAN es la base y núcleo racional del programa de actividades de cooperación mutua e incluye temas tan importantes como el trabajo migratorio, las relaciones patronales y sindicales y la negociación colectiva; además, señala lo siguiente:

Artículo 11

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.
 - b)* 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 relacionadas 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.

LOS PRINCIPIOS LABORALES DEL ACLAN

En el Anexo 1 del ACLAN se incluyen once principios que expresan el compromiso de las tres naciones en materia de derechos y normas laborales. Tales principios se podrían agrupar en cuatro temas: la libertad de asociación, el trabajo forzado, el trabajo infantil y la discriminación en el empleo. Dichos principios son los siguientes:

1. La libertad de asociación y protección del derecho a organizarse.
2. El derecho a la negociación colectiva.
3. El derecho de huelga.
4. La prohibición del trabajo forzado.
5. Las restricciones al trabajo de menores.
6. Las condiciones mínimas de trabajo.
7. La eliminación de la discriminación en el trabajo.
8. El salario igual para trabajo igual tanto para hombres como para mujeres.
9. La prevención de las lesiones y enfermedades ocupacionales.
10. La indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales.
11. La protección de los trabajadores migratorios.

LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN EN EL ACLAN

El primer principio del acuerdo trilateral refleja el espíritu del Convenio 87 de la OIT, relativo a la libertad de asociación y la protección

del derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos; para hacerlo efectivo las partes gubernamentales deben abstenerse de acciones que impidan la libre asociación; para protegerlo, promulgarán leyes que prohíban la discriminación laboral y otras formas de represalia contra los obreros que buscan sindicalizarse. Aunque tanto Canadá como Estados Unidos y México reconocen este principio, en cada legislación se expresa de forma diferente. En Estados Unidos, la Primera Enmienda a la Constitución garantiza los derechos de reunión y expresión, así como la facultad de exigir al gobierno la reparación del daño por la violación a tales derechos. Por su parte, en Canadá, la Sección 2, inciso *d* de su Carta de Derechos y Libertades establece la libertad de asociación. Y en México, el artículo 9 constitucional otorga el derecho de asociación y el 123 garantiza el derecho de los trabajadores a formar sindicatos.

El derecho a formar gremios sindicales en particular, se establece en la Ley Wagner de Estados Unidos; en Canadá, los códigos provinciales sobre relaciones en el trabajo y el Código Laboral, y en México la Ley Federal del Trabajo (LFT).

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ACLAN

El derecho a la negociación colectiva es más complejo que el anterior, si para garantizar el derecho a la organización basta con que los Estados se abstengan de interferir este derecho; en el caso de la organización colectiva, sus gobiernos deben actuar afirmativamente para proteger tal derecho. Para ello, el Estado debe prohibir toda discriminación en contra de los trabajadores que intenten organizarse, establecer recursos eficientes para defender a los obreros afectados y sancionar a los transgresores. Este derecho es más complicado porque compromete los derechos de los patrones.

Los tres miembros del ACLAN comparten ciertos rasgos en sus sistemas de negociación colectiva: la exclusividad en la representación, la certificación gubernamental de los negociadores y el peso del voto mayoritario. Sin embargo, existen diferencias: las legislaciones de Canadá y Estados Unidos establecen la obligación de los patrones de negociar de buena fe, pues consideran desleal negarse a dialogar. En México,

la ley no obliga a negociar al patrón, pero permite que los sindicatos estallen una huelga contra la empresa para obligarla a convenir un contrato colectivo. Las legislaciones de Estados Unidos y México no fijan un arbitraje obligatorio de las controversias en la negociación colectiva, lo que sí ocurre en algunas de las provincias canadienses.

EL LIMITADO DERECHO DE HUELGA EN ESTADOS UNIDOS

El derecho de huelga cristaliza el derecho de los trabajadores a organizarse y a negociar colectivamente sus condiciones de trabajo. Las partes del ACLAN deben evitar que los trabajadores sean discriminados por organizarse sindicalmente, mediante la reinstalación de los despedidos y el derecho al pago de salarios caídos. Pero debido a que el derecho de huelga puede afectar a terceros, como en el caso de la prestación de servicios de salud, los gobiernos lo han limitado. En México, los tribunales del trabajo pueden declarar inexistente una huelga si se considera que no cubre los requisitos legales. En Canadá se prohíben las huelgas durante el periodo de negociación de un acuerdo colectivo. Pero en Estados Unidos se limita bastante ese derecho, sobre todo por la doctrina de los *reemplazos de huelguistas*, mecanismo que permite al patrón sustituir en forma permanente a los trabajadores en huelga con esquiroles. En cambio, en Canadá y México se prohíbe el reemplazo permanente de los trabajadores en huelga.

La doctrina estadounidense de los reemplazos se basa en una resolución de la Suprema Corte emitida en 1938. Aunque dicha doctrina señala que los huelguistas sustituidos de manera permanente conservan su condición de trabajadores, para ser inscritos en una lista de espera, hasta que el puesto del que fueron desplazados quede vacante; en la práctica, estos trabajadores quedan despedidos, inhibiendo de esta manera el uso del derecho de huelga.

Sólo cuando las huelgas no son por demandas económicas de tipo salarial o por las condiciones de trabajo, sino contra una práctica laboral discriminatoria, la ley de Estados Unidos prohíbe a los patrones sustituir a los huelguistas. Por eso, muchos sindicatos cuando estallan una huelga demandan al empleador por la práctica discriminatoria de negarse a negociar de buena fe, para prevenir los reemplazos perma-

nentes. Pero la National Labor Relations Board (NLRB) o las cortes alargan el tiempo de respuesta dejando a los trabajadores en la incertidumbre, pues no saben si la resolución protegerá sus derechos.

LAS COMUNICACIONES PÚBLICAS, EL GRAN ACIERTO DEL ACLAN

Como éste es un convenio a nivel gubernamental, ni en la comisión ni en su secretariado participan miembros de ONG, organizaciones sindicales o empresariales, a diferencia de lo que sucede con la OIT. Por eso el ACLAN incluyó un ingenioso mecanismo para la participación pública de la sociedad civil de un país en *asuntos relativos a la legislación laboral* de los otros países. El artículo 16, en su tercer párrafo, establece que cada una de las OAN fijará las *reglas para la presentación y recepción de comunicaciones públicas sobre asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en territorio de otra parte*.

De esta manera, los ciudadanos de un país pueden presentar comunicaciones públicas para dar a conocer asuntos sobre el respeto a la legislación laboral en las otras dos naciones, generando entre los gobiernos de los países firmantes el compromiso público de responder a las comunicaciones de manera conjunta.

Ésta es la faceta del ACLAN más apreciada por los sindicalistas y la que ha creado más expectativas y polémicas. Las comunicaciones que hasta hoy se han presentado ante las OAN han sido consistentes y respaldadas con sólidos argumentos, testimonios y un buen manejo de las legislaciones y la normatividad vigente. Por ello, los gobiernos las han respondido con atención y seriedad, convocando a audiencias públicas o foros en los que se han discutido los hechos. “La mayor parte de ellas han tenido como tema central una situación, hecho o decisión específica de alguna autoridad laboral o violaciones a la ley por particulares”.² La presentación de comunicaciones públicas sobre problemas reales ha tenido un efecto de apertura, sensibilidad y respeto a los derechos del trabajo entre las autoridades laborales y los empresarios, pues llama la atención de la opinión pública sobre la violación discutida. Como era de esperarse, los

² ACLAN, “Segunda parte: puntos relevantes del proceso de consultas”, en <http://www.naalc.org/spanish/publications/review_part2.html>, 22.

patrones casi no han participado en tales comunicaciones, porque muchas de ellas han cuestionado su actuación negativa frente a los derechos de organización sindical.

INSTRUCTIVO PARA LA PRESENTACIÓN DE COMUNICACIONES PÚBLICAS

Para presentar un comunicado público ante las OAN del ACLAN, se siguen cuatro etapas:

1. En la primera etapa, los promotores deben presentar a la OAN de su país la comunicación, donde denuncian las supuestas violaciones a la legislación laboral de alguno de los otros dos países firmantes. Si la OAN considera que la comunicación cubre los requisitos se acepta para su revisión.
2. En esta segunda etapa, la OAN recopila información de los actores de la presunta violación, de las oficinas de los otros gobiernos, en la bibliografía especializada y en la legislación entre otras fuentes.
3. El tercer paso consiste en la publicación por parte de la OAN de un informe abierto con todos los datos sobre la violación, donde se refiere la legislación laboral del país aludido y las instituciones y procedimientos indicados.
4. Por último, la OAN que recibió la comunicación puede recomendar consultas a nivel de los secretarios y ministros del Trabajo, si es que se ha violado sistemáticamente la legislación laboral en el país referido.

En Canadá, las decisiones sobre el procedimiento se toman después de consultar al Comité Intergubernamental Canadiense, y pueden incluir consultas o foros públicos como parte del proceso. También la OAN de Estados Unidos celebra audiencias públicas sobre los asuntos relacionados con la comunicación recibida. En México no se realizó ninguna consulta pública en la única comunicación presentada, según el informe de la revisión del ACLAN aprobado el 18 de septiembre de 1998 en Washington por el Consejo Ministerial.

MÉXICO Y LAS COMUNICACIONES PÚBLICAS

En el informe del Comité Evaluador de Expertos sobre el funcionamiento y la efectividad del ACLAN de 1998, se registraron nueve comunicaciones públicas aceptadas por la OAN estadounidense sobre transgresiones a los principios laborales en México; tan sólo una, la 9501, había sido presentada a la oficina mexicana debido al cierre, en Estados Unidos, de una subsidiaria de Sprint Corporation para evitar que los trabajadores se sindicalizaran, y ninguna sobre Canadá, lo que no causa ninguna sorpresa a los ciudadanos mexicanos de ideología de centro, izquierda o derecha, pues estamos familiarizados con la violación de los derechos humanos y sindicales por el contubernio entre líderes venales o *charros* con los empresarios, y a la corrupción de nuestro sistema de justicia laboral federal y estatal.

La jurisprudencia laboral mexicana y la LFT por el carácter tutelar que les marca nuestra Constitución, otorgan amplios derechos a los trabajadores, que incluso supera al limitado derecho de huelga de que gozan los estadounidenses. Sin embargo, según declaraciones de Mary Robinson, alta comisionada de Naciones Unidas para los Derechos Humanos: “México tiene instrumentos y leyes muy completas sobre administración de justicia, pero lo que me preocupa mucho es que la práctica no corre pareja con esas leyes”.³

El mecanismo de las comunicaciones públicas sólo busca identificar patrones de violación sistemática en la aplicación de la ley laboral en alguna de las partes; de ninguna manera pretende abrir procesos ni emitir juicios. Los empresarios mexicanos han manifestado su inconformidad, pues la transparencia de las comunicaciones públicas, contemplada en el ACLAN, ha abierto la ventana negra de la violación de los derechos laborales de los trabajadores mexicanos, muy ligada al bajo nivel de sus salarios.

³ Mary Robinson citada en Kyra Núñez, “Posible un encuentro de Mary Robinson con líderes del EZLN”, *La Jornada*, 22 de noviembre de 1999, 3.

UN VISTAZO A LA INJUSTICIA LABORAL EN MÉXICO

La comunicación 940001, que presentó la International Brotherhood of Teamsters, denunció que en la planta Honeywell (instalada en Chihuahua), se despidió a veinte empleados, debido a su afiliación al Frente Auténtico del Trabajo, sindicato independiente opositor a la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM), “el sindicato oficial con apoyo del gobierno”.⁴ Como se presionó a los despedidos a firmar su renuncia, se desistieron de presentar una demanda legal. Esta comunicación se investigó junto con la 940002, elaborada por la United Electrical and Machine Workers, denunciando a la General Electric de Ciudad Juárez por haber presionado a los trabajadores a firmar formatos en los que también, para recibir su indemnización, renunciaban a la reinstalación.⁵ Dos de los veinte trabajadores presentaron una demanda ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA), pero hasta el momento de la publicación del informe todavía no se emitía un fallo. La comunicación denunció la violación al Anexo 1 del ACLAN, a la LFT mexicana y a las convenciones 87, 98 y 170 de la OIT, así como la Declaración Universal de Derechos Humanos. Además, se tuvo noticia de transgresiones a la legislación sanitaria y de seguridad vigente en nuestro país.

En su informe, la OAN consideró que como los trabajadores habían aceptado la indemnización por necesidad económica, “no está en condiciones de llegar a la conclusión de que el gobierno de México no cumplió con la aplicación de sus leyes laborales”.⁶

La comunicación pública 940003 la presentó la International Labor Rights Education and Research Fund, la Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD), la Coalición por la Justicia en las Maquiladoras y el American Friends Service Committee, en la que se denunció a la Sony Corporation de Nuevo Laredo por violar las leyes:

1. En materia de horarios de trabajo.
2. Al interferir en la elección de los delegados sindicales.

⁴ ACLAN, “Sección III. Presentación...”.

⁵ *Ibid.*, 2.

⁶ *Ibid.*, 3.

3. Al colaborar con la policía para reprimir a los huelguistas.
4. Al molestar, intimidar y despedir a activistas de un sindicato independiente. También se denuncia que el gobierno se había negado en forma arbitraria a otorgar el registro al sindicato independiente.⁷

La OAN concluyó que, con base en la evidencia, parecía plausible que los trabajadores hubieran sido despedidos por actividades sindicales; que la información sobre si hubo o no violencia policiaca era contradictoria, y que la demora de la JICA para registrar el sindicato por no haber entregado copias era injustificada, pues

el testimonio de expertos indica que las JCA tienen específicamente la autoridad para corregir las deficiencias administrativas menores, tales como la falta de copias.

Lo que es más, el reconocimiento de la JCA en el sentido de que el secretario general de la CTM había enviado una carta en la que se oponía al registro, “tiende a apoyar” el hecho de que la Junta permitió que el sindicato de la CTM se involucrara en un caso en el que no tenía un interés legítimo.⁸

La OAN recomendó una consulta a nivel ministerial para tratar el tema del registro de sindicatos.

La comunicación 940004 la entregó la United Electrical Radio and Machine Workers para complementar la 940002 acerca de la situación en la planta de la General Electric en Ciudad Juárez, argumentando que la revisión debía detenerse, aunque el incidente todavía no hubiera sido procesado por la justicia laboral mexicana. Pero después de la publicación del informe sobre las comunicaciones 940001 y 940002, el sindicato retiró su comunicación, porque como la audiencia iba a realizarse a ochocientos kilómetros de la planta, los trabajadores no podían costear el viaje y se volvían vulnerables a represalias. La OAN aclaró que “estas audiencias no son procedimientos judiciales ni de confrontación sino herramientas para reunir información

⁷ *Ibid.*, 4.

⁸ *Ibid.*, 5.

que permiten la participación del público en el proceso de revisión de la OAN. El objetivo de la OAN no es descubrir hechos concretos sobre la compañía”.⁹

La comunicación pública 9601 la presentaron la Human Rights Watch/Americas, el International Labor Rights Fund y la ANAD, denunciando al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA) por haber violado la Constitución, la LFT y la Convención 87 de la OIT, entre otras; pues al fusionarse la Secretaría de Pesca con la de Agricultura y Recursos Hidráulicos, el Tribunal se negó a cambiar el nombre del Sindicato Único de Trabajadores de la Secretaría de Pesca (SUTSP) para reflejar el nombre de la nueva secretaría fusionada. El TFCA también otorgó el registro a un nuevo sindicato, el SNTSMARNAP, auspiciado por la *oficialista* Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) y canceló el registro al SUTSP.

El informe de la OAN señaló que, durante los últimos quince años, un Comité de Expertos de la OIT había pedido al gobierno de México garantizar que los trabajadores al servicio del Estado

puedan crear libremente sindicatos independientes que hayan elegido ellos mismos y eliminar a la brevedad posible todos los obstáculos legales y prácticos para que la organización que lo solicite pueda adquirir personalidad jurídica y realizar actividades sindicales según lo estipulado por la Convención 87. [El informe de la OAN recomendó consultas ministeriales] con el objeto de examinar la relación entre los tratados internacionales, tales como la Convención 87 de la OIT, y lo estipulado por la Constitución acerca de la libertad de asociación según las leyes laborales de México y los efectos de dicha relación.¹⁰

El 4 de junio de 1997, el Tercer Tribunal Colegiado consideró que algunas de las partes de la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado, al favorecer los monopolios sindicales, violaban el derecho de asociación.

La Communication Workers of America, el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana y la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBES) denunciaron en la comunicación

⁹ *Ibid.*, 7.

¹⁰ *Ibid.*, 10.

pública 9602 que en la maquiladora Maxi-Switch se pagaban salarios muy bajos, de tan sólo tres dólares diarios; que se presionó a los activistas sindicales de la FESEBES para firmar su renuncia y se estableció un “contrato de protección” con un “sindicato fantasma” afiliado a la CTM. Cuando la FESEBES solicitó el registro del sindicato, la JCA lo negó argumentando que ya existía un contrato colectivo con un sindicato no identificado, y no quiso dar a conocer su nombre. La denuncia indica que como el presidente y representante gubernamental en la junta es miembro de la CTM, la confederación sindical rival no podía ser justa ni equitativa. El 4 de abril de 1997, la JCA otorgó el registro al sindicato independiente y se comprometió a reinstalar a los despedidos, por lo que los promotores retiraron la comunicación.

La discriminación laboral a las mujeres, al exigirles pruebas de no embarazo antes de la contratación y el despido de las obreras embarazadas en las maquiladoras, motivó la comunicación pública 9701 de la Human Rights Watch/Americas, el International Labor Fund y la ANAD. Se dijo que en México se violaba la Convención 111 de la OIT y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de Mujeres, así como el Tratado Americano de Derechos Humanos. La OAN mexicana respondió que no existe en la legislación de México una prohibición explícita contra la discriminación de una persona antes de ser contratada, pues sólo se contempla el hecho cuando existe una relación laboral. El Comité Evaluador de Expertos expresó “su preocupación por las pruebas de embarazo antes de la contratación. Sin embargo, en un informe sobre ambos casos, hizo notar con satisfacción que el gobierno en cuestión había adoptado medidas para prohibir dichas pruebas”.¹¹ El informe de la OAN recomendó consultas ministeriales.

La comunicación pública 9702 la enviaron el Support Committee for Maquiladora Workers, el International Rights Labor Fund, la ANAD y el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares (STIMAHCS) porque la compañía Han Young de México despidió, intimidó y agredió físicamente a sindicalistas independientes, con el fin de introducir un sindicato afiliado al Partido Revolucionario Institucional. También se acusó a la JCA de manipu-

¹¹ *Ibid.*, 13.

lar la elección para evitar el triunfo del sindicato independiente, permitiendo que votaran personas ajenas a la empresa, evitando que los observadores dieran fe de la legitimidad del proceso, además de ocultar los resultados de la elección.

En diciembre de 1997, se realizó una nueva votación que ganó el STIMAHCS, el cual retiró la comunicación, pero como no todas las partes consideraron resuelto el problema, la OAN realizó una audiencia el 18 de febrero en San Diego, California.

La última comunicación de la que tenemos noticia fue la 9703, enviada por siete sindicatos de Estados Unidos y Canadá y 24 sindicatos mexicanos y organizaciones civiles. Se denunció que los sindicalistas independientes de la planta de Echlin Inc. en Los Reyes, habían sido intimidados, vigilados, agredidos con violencia, castigados con mayores cargas de trabajo y finalmente despedidos.

Según los denunciantes, un día antes de las elecciones, la policía judicial entregó armas a 170 golpeadores para lesionar a los trabajadores. Los representantes de la *oficialista* CTM amenazaron de muerte y violación a las mujeres si no votaban por ellos. La JCA se negó a suspender las elecciones y certificó a la CTM. Muchos despedidos rechazaron la indemnización y presentaron una demanda legal; diez fueron reinstalados por la junta, pero la compañía les prohibió la entrada a la planta, aduciendo que la CTM insistió en volver a despedirlos. “La denuncia indica asimismo que México no ha sido capaz de ofrecer tribunales imparciales y que tampoco ha logrado que se apliquen sus leyes en materia de higiene y seguridad. El 23 de marzo se celebró un audiencia en Washington”.¹²

LAS COMUNICACIONES PÚBLICAS, UN ESPEJO INCÓMODO

La imagen en el espejo ha resultado molesta para algunos funcionarios y empresarios mexicanos, a tal grado que el informe del Comité Evaluador de Expertos sobre el funcionamiento y efectividad del ACLAN debió incluir un capítulo con la *opinión disidente* del especialista

¹² *Ibid.*, 15.

mexicano Luis Medina Peña, en lo que respecta a la recepción de comunicaciones públicas. Él criticó los informes de la OAN estadounidense por basarse en la información presentada por los peticionarios, ignorando los insumos de otros sectores. Como académico apoyaría tal demanda, pues la consulta de más fuentes y entrevistas a otros actores laborales desnudarían el funcionamiento de esos *talleres de sudor* en que se han convertido muchas de las pequeñas y medianas empresas maquiladoras en México. Sin embargo, ésta no es la intención del especialista, pues para él “la abundancia de información precedente de los peticionarios se contrasta con la ausencia de argumentos y posiciones de otros actores fundamentales, como son las empresas y un amplio sector del sindicalismo mexicano”,¹³ el de la oficialista CTM. Sostiene Medina que desde el punto de vista institucional, tal y como se han tramitado las comunicaciones públicas, éstas parecen haber provocado un triple efecto perverso. Ante todo, al concentrarse en México, parecería que este país es el reo de la relación tripartita y que sólo la aplicación de su legislación se encuentra bajo escrutinio. En segundo lugar, la aceptación indiscriminada de comunicaciones públicas ha privilegiado el aspecto conflictivo sobre el cooperativo, alentando de paso las falsas expectativas sobre la capacidad correctiva del acuerdo en casos particulares.¹⁴ Medina tiene razón, los sindicalistas de Ciudad Juárez retiraron su comunicación, porque esperaban de la OAN una especie de fallo a su favor. Pero era de esperarse que el mayor número de comunicaciones sobre violación de los derechos laborales correspondieran a un país latinoamericano, como el nuestro, que todavía hace grandes esfuerzos para alcanzar un desarrollo industrial similar al de nuestros vecinos del norte.

Juan Gallardo, de la Coordinadora de Organismos Empresariales de Comercio Exterior (COECE), y Jorge Marín Santillán, de la Confederación de Cámaras Industriales, presentaron la crítica más aguda a las comunicaciones públicas, pues consideran “contrario a la soberanía de México que en las audiencias públicas celebradas en el territorio de

¹³ ACLAN, “Opinión disidente”, en <http://www.naalc.org/spanish/publications/review_annex1_opin.html>.

¹⁴ *Ibid.*, 7.

otra de las Partes se enjuicie la actuación del gobierno mexicano y de las empresas asentadas en nuestro país”.¹⁵ Tan emprendedores empleadores olvidan que las comunicaciones previstas por el ACLAN de ninguna manera enjuician a algún sector de nuestro país, y que la mejor manera para evitar que se comuniquen en otros países las violaciones a los derechos laborales que ocurren en México es evitarlas en sus empresas.

LOS SINDICATOS INDEPENDIENTES

Tampoco los sindicalistas independientes mexicanos se complacen de los alcances de las comunicaciones públicas del ACLAN. Bertha E. Luján, coordinadora de la RMALC, considera que

el acuerdo ha contribuido poco para conseguir los nobles propósitos planteados tanto en su preámbulo como en la primera parte de sus objetivos, como los de crear nuevas oportunidades de empleo, mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida; proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores, así como promover la observancia de las legislaciones laborales nacionales y la transparencia en la administración de justicia.¹⁶

Considero que si el ACLAN fuera capaz por sí mismo de lograr tales demandas, la acción sindical de los trabajadores sería innecesaria.

Desde su posición como defensora laboral, Luján desearía transformar las comunicaciones públicas en tribunales internacionales del trabajo, pues considera que “no sólo deben contemplarse las vías de vigilancia, sino que deben preverse sanciones específicas a las empresas infractoras. La violación de las normas laborales convenidas deben considerarse prácticas de competencia desleal. Debe sancionarse en el flujo comercial aquellas empresas que incumplen las normas convenidas”.¹⁷ En un sentido coincidente se manifestó Francisco

¹⁵ ACLAN, “México. Organizaciones”, en <http://www.naalc.org/spanish/publications/review_annex5mx.html>.

¹⁶ *Ibid.*, 4.

¹⁷ *Ibid.*, 6.

Hernández Juárez, secretario general del Sindicato de Trabajadores de Teléfonos de México de la República Mexicana, quien demanda la inclusión de castigos: “el ACLAN deberá contar con la posibilidad de sanciones comerciales para empresas que violen continuamente normas y derechos laborales, y para aquellas que no cumplan con los dictámenes de las audiencias. Las sanciones serán de tipo comercial y contemplarán restitución de los daños”.¹⁸ Tales propuestas conducirían a la creación de un Tribunal Laboral Trinacional, lo cual significaría una profundización del proceso de integración de nuestros países hacia una comunidad norteamericana, situación posible pero poco probable.

Esas propuestas alimentan los temores de algunos empresarios mexicanos, como Eduardo Bours C., del Consejo Coordinador Empresarial, y Juan Gallardo, de la COECE, a quienes preocupa que el ACLAN se convierta “en una barrera no arancelaria que obstaculice el comercio y bienestar de los habitantes de los tres países [...], porque] dichos mecanismos en lugar de promover la inversión y la seguridad en el empleo los desalienta. Nos parece que la «Cláusula Social» (ACLAN) es una forma velada de hacer desiguales a los países que firmaron este acuerdo”.¹⁹

Tratando de ubicarme en una ecuánime y democrática posición, reconozco las limitantes de las comunicaciones públicas y la necesidad de avanzar en la defensa de los derechos laborales. Pero en la coyuntura presente, la difusión de tales denuncias y la promoción para la presentación de más y más comunicaciones, permitirá que la opinión pública de los tres países cobre conciencia de las violaciones a los derechos laborales y la necesidad de protegerlos; quién sabe si en un futuro se puedan generar acciones sindicales a nivel norteamericano. Coincido con Hernández Juárez en la necesidad de incluir en el ACLAN un capítulo específico para las empresas multinacionales, partiendo de la base de los lineamientos establecidos por la OCDE para las fábricas globales.

¹⁸ *Ibid.*, 9.

¹⁹ *Ibid.*, 1.

EL TRABAJO BARATO MEXICANO Y EL ACLAN

Durante las discusiones que condujeron a la firma del TLCAN, el temor de que el trabajo barato mexicano generaría una pérdida de empleos en Estados Unidos y Canadá nunca dejó de rondar en las negociaciones. La opinión pública en estos países temía una estampida hacia México de empresas ávidas por adelgazar sus costos, evitando el pago de altos salarios, las costosas inversiones exigidas por la legislación ambiental y los gastos en seguridad e higiene laboral.

Aunque ya se había firmado el acuerdo comercial, un buen número de empresas cruzó el Río Bravo, la escasa calificación técnica de la mano de obra mexicana dificultó el trasplante de las corporaciones de alta tecnología. Pero se tomaron precauciones para no desestabilizar el mercado laboral de nuestros vecinos del norte, como la firma del ACLAN, colateral al TLCAN, a la manera de una cláusula social que cubre la enorme fuerza laboral de Norteamérica, integrada por 181 000 000 de trabajadores, de los cuales 73 por ciento son estadounidenses, 19 por ciento mexicanos y tan sólo 8 por ciento canadienses.²⁰ Sin embargo, el mercado laboral de nuestros vecinos del norte transita por una profunda transformación, la vertiginosa innovación tecnológica exige que la fuerza laboral se sincronice con ella para crear más valor excedente.²¹ La producción demanda un trabajo flexible, que eleve sin descanso su productividad para mejorar la competitividad. Para lograrlo, los corporativos se han liberado de las ataduras del Estado benefactor, garantizado por la contratación colectiva *fordista*, dejando atrás al obrero masa *taylorista*, poniendo en juego, versátil y simultáneamente en Norteamérica, todo tipo de relaciones laborales en sus difusas fábricas globales: desde la *lean production* en Detroit; la *calidad total* en Hermosillo; el *kaizen* en los implantes toyotistas; el autoempleo domiciliario en Ciudad Juárez; hasta la *contratación por horas* en los *happy jobs* de Toronto y las diversas formas de *trabajo no convencional* que brotan como hongos en Nueva York; o el fordismo salvaje con salarios bajos en las maquiladoras de la frontera mexicana.

²⁰ ACLAN, "Visitas de miembros de los gabinetes provinciales", en <http://www.naalc.org/spanish/publications/bulletin2_6.html>.

²¹ Eric Wolf, *Europa y la gente sin historia* (México: FCE, 1987), 323.

La categoría de *forma de control laboral*, adelantada por Immanuel Wallerstein, puede ayudarnos a entender la complejidad de la flexibilización laboral en marcha. Desde sus inicios, nuestro *sistema-mundo* descansa en una división del trabajo global, donde cada zona tiene asignado un cierto papel económico.²² Para desempeñarlo, se desarrollan modos de control de la mano de obra específicos para cada región que coexisten en sincronía bajo una misma lógica de acumulación de trabajo impago. Con la expansión de la contemporánea fábrica global difusa, los más diversos modos de control sobre los trabajadores colaboran y compiten dentro de una misma corporación multinacional. La producción de semiconductores puede emigrar a Tijuana; y otro ejemplo es que el comercio informal invade las calles de Nueva York y San Francisco. Nunca como ahora las corporaciones globales disfrutaban de las más versátiles formas de sacar provecho de los demás.

La *economía-mundo* tiende a homogeneizar las maneras de producir, pero para lograrlo debe mantener una cierta heterogeneidad en los Estados nacionales, con una diversidad cultural nacional que oculta la unidad económica del sistema. Desde su aislamiento, los trabajadores nacionales no comprenden que sus penurias son resultado de un sistema de producción global, y lo achacan a un cierto despotismo de sus empresarios locales. Según Wallerstein, el *funcionamiento del libre mercado* en el moderno sistema-mundo, *no su funcionamiento libre*, presupone un monopolio de los empresarios locales sobre sus trabajadores nacionales que genera ganancias.

Mientras los trabajadores no comprendan el carácter global de la producción contemporánea, sus intentos de resistir al embate neoliberal se verán frustrados. Sus huelgas nacionales no afectan a las transnacionales, pues las plantas de las corporaciones multinacionales ubicadas en distintas ciudades de Norteamérica pueden operar en paralelo, desarrollando en otro lugar la producción detenida en un país. El reclamo de las burocracias sindicales a sus gobiernos nacionales por no frenar los efectos devastadores del neoliberalismo rinden pocos frutos. Los Estados poco pueden hacer para que las autoridades nacionales frenen a las transnacionales.

²² Immanuel Wallerstein, *El moderno sistema mundial*, 7ª ed. (México: Siglo XXI, 1996).

Las centrales obreras estadounidenses han iniciado tímidos contactos con sus contrapartes canadienses y mexicanas, pues comienzan a entender la necesidad de acciones solidarias en el seno de la Norteamérica del libre comercio, sin embargo, la *disparidad en los salarios* dificulta la ayuda mutua. Como la homologación de los salarios despojaría al TLCAN de una de sus ventajas comparativas, los trabajadores mexicanos no pueden esperar la igualación de sus ingresos para desarrollar acciones conjuntas. Desde ahora debe comenzar el diálogo y las acciones a lo largo de las redes fabriles en América del Norte, o al menos en sus nodos clave, para poder incidir realmente sobre el producto global y así defender los derechos laborales. Durante un largo periodo, los beneficios de tales acciones serán desiguales, pues tendrán como punto de referencia las diversas condiciones en los países miembros del TLCAN. Una tarea impostergable es la construcción de *redes sindicales norteamericanas*, donde participen, además de los estadounidenses, anglocanadienses, francocanadienses, mexicanos y latinos en general. A pesar de todas sus limitaciones, el funcionamiento del ACLAN señala el rumbo. ¿Será verdad, hermanos latinoamericanos, que asistimos al lento amanecer de una Norteamérica plural?