

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL MARCO LEGAL DEL ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE

*Clementina Vargas Hernández**

Introducción

Diez años después de la entrada en vigor del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) —que obliga a los gobiernos de los países miembros a garantizar una efectiva aplicación de la legislación laboral en su territorio, sin que se hayan creado normas comunes para las partes, sino haciéndolo con base en el respeto estricto de la Constitución y la normativa nacional—, el procedimiento de solución de conflictos laborales entre las partes se convierte en un tema controversial por la evaluación de sus resultados e impactos.

El presente trabajo no es analítico, simplemente pretende describir los mecanismos de solución instrumentados en el marco del ACLAN, para lo cual se realiza una breve exposición del fundamento legal de los mecanismos, los objetivos y compromisos que intentan alcanzar y respetar las instituciones creadas bajo su sombra que se han encargado de la implementación de dichos mecanismos, así como de los procedimientos previstos para el desahogo de los mismos.

Finalmente, cabe decir que las consultas entre las partes, la presentación de comunicaciones públicas y las consultas a nivel ministerial derivadas de éstas son los únicos mecanismos que se han puesto en marcha hasta este momento para la solución de los asuntos laborales. Ninguno de los asuntos planteados bajo el ACLAN ha propiciado la integración de un Comité Evaluador de Expertos, y en última instancia del conocimiento de un panel arbitral.

ACLAN

Objetivos y principios laborales del ACLAN

El ACLAN constituye el primer instrumento laboral internacional en ser vinculado con un tratado de naturaleza comercial. Fue firmado por los gobiernos de México, Ca-

* Consultora en derecho del trabajo en el Secretariado de la Comisión para la Cooperación Laboral de América del Norte. Correo electrónico: <cvargas@naalc.org>.

nadá y Estados Unidos de América bajo el espíritu de favorecer a los miembros en lo relativo a:

- Mejorar las condiciones de trabajo.
- Promover los principios laborales establecidos en común.
- Impulsar la cooperación laboral.
- Promover el intercambio de información, así como la elaboración de estudios conjuntos en materia de trabajo.
- Estimular la realización de actividades de cooperación laboral para beneficio mutuo.
- Promover la observancia y aplicación efectiva de la legislación laboral nacional en el territorio de cada una de las partes.
- Promover transparencia en la administración de la legislación laboral.¹

En tal medida, los tres países adoptaron como compromiso general el pleno respeto a la Constitución de cada uno, así como el reconocimiento explícito del derecho que conserva cada país de legislar en materia laboral; es decir, no se adoptaron normas laborales internacionales ni se homologaron normas laborales internas. De manera que las leyes del trabajo nacionales son las que continúan rigiendo en el territorio respectivo de cada uno de los miembros. Sin embargo, adquirieron el compromiso de garantizar que su legislación se conformara por normas acordes con la alta calidad de los lugares de trabajo y productividad, y decidieron continuar trabajando en el mejoramiento de las mismas. En congruencia con lo anterior, los gobiernos identificaron once principios laborales básicos,² que resolvieron respetar y promover en sus legislaciones laborales:

1. Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse.
2. Derecho a la negociación colectiva.
3. Derecho de huelga.
4. Prohibición del trabajo forzado.
5. Restricciones sobre el trabajo de menores.
6. Condiciones mínimas de trabajo.
7. Eliminación de la discriminación en el empleo.
8. Salario igual para hombres y mujeres, según el principio de pago igual por trabajo igual en un mismo establecimiento.
9. Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.
10. Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales.
11. Protección de los trabajadores migratorios.

¹ En el artículo 1 del ACLAN, las partes establecieron los objetivos.

² Los once principios básicos laborales fueron incluidos en el Anexo 1 del Acuerdo y forman parte de éste.

Por ello, una de las características que pudiese considerarse distintiva del ACLAN es que no establece un conjunto de estándares mínimos comunes vigentes para los tres países, aunque sí obliga a promover en las legislaciones internas la adopción de los principios enunciados anteriormente en las condiciones que establezca su normatividad.³

Ahora bien, a través del ACLAN los gobiernos crearon instituciones y mecanismos para lograr el cumplimiento de sus objetivos. Sin embargo, con objeto de centrarnos en el tema de la resolución de conflictos, únicamente comentaré sobre las instituciones que tienen participación en los procedimientos.

Instituciones creadas

El ACLAN estableció la conformación de la Comisión para la Cooperación Laboral, la cual se encuentra integrada por el Consejo de Ministros y un Secretariado. El Consejo está formado por los secretarios o ministros del Trabajo de los tres países y, en términos generales, es el órgano rector de la comisión.

El Secretariado es el órgano técnico de la Comisión y actúa bajo la dirección del Consejo. Entre sus funciones destacan brindar asesoría al Consejo; elaborar y publicar informes y estudios en materia laboral; y preparar estudios sobre cualquier asunto que el Consejo le solicite.

De igual manera, el ACLAN previó el establecimiento de Oficinas Administrativas Nacionales (OAN) en el territorio de cada país miembro. Las OAN sirven de enlace entre las dependencias gubernamentales de esa parte, las OAN de otros lugares, y entre éstas y el Secretariado. Además, dichas oficinas tienen un papel fundamental en el procedimiento referente a las comunicaciones públicas, tal como se podrá constatar más adelante.

Otra institución prevista por el ACLAN, que interviene en el procedimiento de solución de conflictos, es el Comité Evaluador de Expertos (CEE). Éste se integra por tres miembros, su presidente es seleccionado por el Consejo de una lista de expertos elaborada en conjunción con la Organización Internacional del Trabajo (OIT); a los dos miembros restantes los eligen de una lista proporcionada por los países miembros. Los integrantes del CEE deben ser individuos con conocimiento o experiencia en materia laboral preferentemente; deben ser independientes; es decir, no estar vinculados con ninguno de los países miembros ni con el Secretariado.

En última instancia, si un asunto no se resuelve, cualquiera de las partes consultantes podrá solicitar al Consejo la conformación de un panel arbitral. Dicho panel se integrará por cinco miembros designados a partir de una lista de individuos elaborada por el propio Consejo.⁴ Los panelistas deberán contar con expe-

³ Bodil Damgaard, "Entre el libre mercado y la construcción de instituciones. Cinco años con el Acuerdo Laboral Paralelo", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 6, no. 12 (2000): 156.

⁴ El artículo 30 del ACLAN establece además que los miembros de la lista serán designados por consenso, por periodos de tres años, con posibilidad de reelección.

riencia, así como con conocimientos especializados en derecho laboral y su ejercicio, en la solución de controversias de acuerdos internacionales, y ser objetivos e independientes.

Solución de conflictos laborales

En el marco de actividades de cooperación del ACLAN, los tres países firmantes establecieron un procedimiento para resolver cualquier controversia que pudiese surgir con motivo de la interpretación y aplicación del acuerdo. Si bien es cierto que el ACLAN reconoce como principio el respeto y la exclusiva aplicación del derecho nacional en el territorio de cada una de las partes, también se estableció el compromiso de promover en las legislaciones los once principios laborales básicos, así como aplicar y hacer cumplir efectivamente la legislación respectiva, para esto se han desarrollado mecanismos que permiten resolver los conflictos que se pudiesen suscitar.

En otras palabras, el ACLAN, sin crear una nueva legislación que regule de igual manera a los tres países, sí ha introducido la posibilidad de que los conflictos relativos a la aplicación de la legislación nacional de un país puedan ser materia de investigación y evaluación por parte de otro país. En tales términos, la OAN de uno de los miembros, por su cuenta o a solicitud, puede investigar y pronunciarse sobre el tratamiento de los conflictos laborales en otro país.⁵ De igual manera, puede solicitarse la intervención de un CEE y en última instancia de un panel arbitral.

No obstante, como se puede observar en el propio texto del acuerdo, se concibe la cooperación y el consenso como principal medio de resolución de asuntos, y no mediante la confrontación. Por ello, el procedimiento de resolución de controversias por parte de expertos se ofrece como un último recurso de acción entre las partes, proveyendo principalmente la oportunidad de resolver los asuntos bajo los términos de cooperación.⁶

Los mecanismos pueden ser accionados por las partes e incluso por la sociedad civil (particulares, sindicatos, patrones, organizaciones no gubernamentales, etc.). Siguiendo el orden que el mismo ACLAN establece en cuanto a los mecanismos, primeramente trataré lo relativo a las consultas y evaluaciones para la cooperación (en el que se enmarca el procedimiento de las comunicaciones públicas y el CEE) y terminaré con el procedimiento establecido para la resolución de controversias (en el que intervienen el CEE y la conformación de un panel arbitral).

⁵ Damgaard, "Entre el libre mercado...", 157.

⁶ Gustavo Vega Cánovas, "Los mecanismos de resolución de controversias en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y los acuerdos paralelos de cooperación ambiental y laboral: balance y perspectivas", ponencia presentada en la Conferencia sobre Estudios de América del Norte: experiencias y perspectivas, El Colegio de México, 24-25 de octubre de 2002, 49.

Consultas y evaluaciones para la cooperación: comunicaciones públicas y CEE

El artículo 21 del acuerdo establece que una OAN podrá consultar a otra en relación con su legislación laboral, su administración o las condiciones del mercado laboral en su territorio. Ahora bien, dentro de las funciones de la OAN, el ACLAN establece en su artículo 16 la facultad de recibir comunicaciones públicas sobre asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en territorio de otra parte.

De esta manera, no sólo las OAN se encuentran facultadas para iniciar consultas, cualquier persona u organización interesada —llámese sindicatos, patrones, organizaciones no gubernamentales u otras entidades privadas— puede solicitar mediante una comunicación pública que una OAN de un país revise cuestiones referentes a la legislación laboral en el territorio de otra. Los asuntos planteados en las comunicaciones públicas siempre tendrán que versar sobre cuestiones previstas en el propio ACLAN, es decir, relativas a la aplicación efectiva de la legislación por parte de las autoridades, en relación con la promoción de los once principios básicos laborales identificados por las partes en el acuerdo.

Mediante las comunicaciones públicas, se reconoce también a los particulares un papel estelar dentro del procedimiento de consultas previsto para las partes. Pero, de igual manera, se ven ampliadas las posibilidades de los mismos de llamar la atención sobre presuntas omisiones o violaciones en la aplicación de la legislación laboral en el país en cuestión.⁷ De manera que aun cuando el ACLAN previó las comunicaciones públicas como otro instrumento de cooperación entre las partes, con la participación de los particulares, la práctica muestra que se han convertido más bien en instrumentos de controversia.

En relación con la presentación de las comunicaciones públicas por parte de los particulares, el ACLAN faculta a las OAN a establecer sus propias reglas para la presentación, recepción y revisión de las mismas. A efecto de cumplir con lo anterior, las tres OAN han emitido y publicado sus respectivos reglamentos, los cuales en términos generales coinciden en lo esencial.⁸ Por ejemplo, de acuerdo con el reglamento establecido por la OAN de México,⁹ para que una comunicación pública sea admitida a revisión deberá precisar, además de los datos generales de identificación de la persona peticionaria y estar en idioma español, los asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en el territorio de la parte que presenta la comunicación. Una vez que sea admitida dicha comunicación, la OAN de México puede solicitar consultas con la contraparte en relación con la legislación laboral y los asuntos materia de la comunicación. De igual manera, tanto el acuerdo como el reglamento facultan a la OAN para que pueda obtener información adicional de expertos, con-

⁷ Damgaard, "Entre el libre mercado...".

⁸ También presentan algunas diferencias, como es el caso del reglamento de México, el cual al ser menos específico no hace referencia alguna a plazos determinados para la aceptación de la comunicación pública, así como para la emisión del informe respectivo. Asimismo, los reglamentos de las OAN de Estados Unidos y de Canadá tienden a ser más confrontativos en sus procedimientos.

⁹ El reglamento de la OAN de México fue publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 28 de abril de 1995.

sultores y personas interesadas en la revisión; organizar sesiones informativas para obtener un mejor conocimiento y mayor información acerca de la comunicación pública; así como solicitar información directamente al peticionario. El reglamento establece que la OAN habrá de emitir en un plazo razonable, de acuerdo con la naturaleza y complejidad de la comunicación, un informe que deberá contener el asunto o asuntos planteados, su relación con las obligaciones establecidas por el ACLAN, la recomendación de solicitar o no consultas ministeriales y cualquier otra medida que sirva para fortalecer la consecución de los objetivos del ACLAN.

La OAN mexicana tiene la obligación de poner dicho informe a disposición del peticionario y de publicar periódicamente la lista de las comunicaciones que haya revisado; asimismo, debe poner a disposición del público el expediente que contenga las comunicaciones revisadas, sin la información confidencial.

Aun cuando el reglamento de la OAN de Estados Unidos coincide en términos generales con el de México, hay ciertas diferencias importantes, por ejemplo, en la presentación de una comunicación, prevé como requisito señalar si los asuntos objeto de la queja revelan una acción incongruente con las obligaciones de la otra parte en términos del ACLAN; si ha habido daño, para quién y en qué grado; si los asuntos de la queja muestran una pauta persistente de la omisión de la legislación laboral de la otra parte; y si se ha buscado la solución al amparo de las leyes internas de la parte y cuál es la situación actual de dichos procedimientos. Dicho reglamento establece plazos específicos para las actuaciones de la OAN (admisión, emisión del informe, etc.). Una vez admitida la comunicación y posterior a su estudio, contempla la realización inmediata de una audiencia pública. En su informe final, la OAN incluirá un resumen de sus procedimientos, evaluaciones y recomendaciones (consultas entre las OAN o bien a nivel ministerial).

La OAN, además de su obligación de publicar la lista de las comunicaciones revisadas, tiene que obtener las listas de las comunicaciones públicas revisadas por las OAN de las otras partes y ponerlas a disposición de la sociedad. De igual manera publicará informes especiales sobre cualquier tema bajo su revisión que incluyan las revisiones de la efectividad de la aplicación de la legislación laboral en los territorios de las partes.

Ahora bien, el reglamento de la OAN de Canadá,¹⁰ igual que el de la de Estados Unidos, establece como requisito para la presentación de una comunicación que se explique de qué manera el asunto constituye una falta de cumplimiento de la otra parte a sus obligaciones bajo el ACLAN. De igual manera se contemplan plazos específicos para las actuaciones de la OAN. A efectos de la investigación, la OAN de Canadá, además de realizar consultas con la OAN contraparte puede reunirse con los peticionarios y otras partes interesadas, así como solicitar información adicional y análisis de expertos, académicos, consultores y otros individuos u organizaciones.

Al finalizar su revisión, la OAN de Canadá emitirá un informe que especificará la conveniencia o no de realizar consultas a nivel ministerial. Al igual que las otras OAN, Canadá publicará regularmente una lista con las comunicaciones públicas recibidas y su estado.

¹⁰ El reglamento de la OAN de Canadá fue publicado el 25 de abril de 1997.

En términos generales, tal como se mencionó con anterioridad, los procedimientos establecidos en los reglamentos de las tres OAN coinciden en lo esencial, de hecho, se pueden identificar las siguientes etapas:

1. Recepción de la comunicación pública ante la OAN sobre asuntos relativos a la legislación laboral en territorio de otra parte.
2. Admisión de la comunicación pública para revisión, una vez que se ha cumplido con los requisitos establecidos en el reglamento de la OAN en cuestión.
3. Actividades de obtención de información adicional por parte de la OAN, a los peticionarios, las otras OAN o expertos. Realización de audiencias públicas, reuniones informativas; así como el estudio de la literatura disponible sobre la legislación laboral y su administración en el territorio de la parte objeto de la comunicación.
4. Elaboración del informe de revisión de la comunicación pública. Éste generalmente contiene un resumen de los hechos planteados, la descripción de las leyes laborales aplicables, el estado de la administración de dichas leyes, así como las autoridades que intervienen. Además, integra las apreciaciones que se concluyen sobre los problemas en la aplicación de la legislación laboral, cuando se determina la existencia de los mismos.
5. Finalmente, la recomendación o no en el informe sobre la solicitud de celebración de consultas a nivel ministerial,¹¹ lo anterior en el caso de que se considere que aún no ha sido resuelto satisfactoriamente el asunto planteado en la comunicación. Las consultas ministeriales pueden tener como resultado la celebración de actividades de cooperación entre las OAN (seminarios, talleres, esfuerzos conjuntos en determinada materia, asistencia técnica, intercambio de experiencias sobre mejores prácticas: programas de mediación, conciliación, seguridad e higiene, entre otros, etcétera).

Una vez que la OAN ha emitido su informe respectivo, el proceso de revisión termina y no puede ser objetado por los peticionarios. Resulta importante también señalar que, dentro del procedimiento, las OAN se mantienen informadas sobre cada etapa del mismo. De igual manera, una OAN que no sea parte de la comunicación puede participar en las consultas y actividades de cooperación resultado de dicha comunicación.¹²

Ahora bien, si un asunto no ha encontrado plena solución después de las consultas celebradas a nivel ministerial, de conformidad con el artículo 23, cualquiera de las partes consultantes podrá solicitar el establecimiento de un CEE. Es importante mencionar que la intervención del CEE únicamente podrá ser posible cuando el asunto se encuentre relacionado con la aplicación de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y otras normas técnicas.

¹¹ Las consultas ministeriales se encuentran contempladas en el artículo 22 del ACLAN.

¹² Así lo establece el artículo 21 del ACLAN y las Reglas de Procedimiento de los CEE del ACLAN.

Asimismo, a efecto de que pueda intervenir un CEE, el Consejo,¹³ a petición de una de las partes elegirá a un experto independiente para que determine si el asunto materia de revisión se encuentra relacionado con el comercio o está amparado por leyes laborales mutuamente reconocidas. Una vez determinado lo anterior, se procederá al establecimiento del CEE.

Para llevar a cabo su encargo, el CEE podrá solicitar y recibir comunicaciones escritas de las partes y del público en general. De igual manera, se contempla la celebración de foros de información, con el fin de que el CEE cuente con los elementos necesarios para el análisis del asunto planteado. Además de la información que el CEE reciba mediante las comunicaciones escritas y aquella que obtenga del foro de información, podrá utilizar cualquier otra que proporcione el Secretariado, las OAN, organizaciones, instituciones y aquellos individuos con experiencia relevante en la materia y público en general.

El ACLAN prevé la elaboración de dos informes por parte del CEE, el primero que será el proyecto, el cual se pondrá a consideración del Consejo y que incluirá una evaluación del asunto, conclusiones y, si es el caso, las recomendaciones prácticas a las partes para la resolución del asunto planteado. El segundo informe será el resultado de la inclusión de las sugerencias y opiniones sobre el proyecto primeramente presentado. Este informe final deberá ser contestado de manera escrita por las partes, en relación con las recomendaciones contenidas en el mismo y quedará bajo revisión del Consejo.

Solución de controversias: panel arbitral

En la quinta parte del ACLAN se establece lo relativo al procedimiento de solución de controversias, mecanismo que puede ser puesto en marcha por las partes de manera posterior al informe del CEE. En primer lugar, se realiza una serie de consultas entre las partes con motivo de la existencia de una pauta persistente de omisiones por una de ellas en la aplicación efectiva de las normas laborales que fueron materia del informe del CEE. Si aun con las consultas, las partes no obtienen una solución satisfactoria del asunto, pueden solicitar una reunión extraordinaria del Consejo.

En tales términos, el Consejo puede solicitar el apoyo de asesores técnicos o bien crear grupos de trabajo o de expertos; puede siempre recurrir a la conciliación y mediación a fin de lograr una solución al asunto; y formular las recomendaciones necesarias ayudando a las partes para que logren una conclusión satisfactoria para ambas.

Sin embargo, si el asunto no ha quedado resuelto mediante dichos esfuerzos, el Consejo convocará a un panel arbitral para que evalúe el asunto. Como acontece con el CEE, el panel arbitral será convocado únicamente en el caso de persistentes omisiones en la aplicación efectiva de normas técnicas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, en lo concerniente al trabajo de menores o salario mínimo. De igual manera, sólo podrá intervenir cuando el asunto esté relacionado con el comercio o se encuentre amparado por leyes laborales mutuamente reconocidas.

¹³ De conformidad con la resolución interpretativa que contiene el Anexo 23 del ACLAN.

El panel arbitral presentará un informe final en el que se resolverá de manera definitiva si ha existido una pauta persistente de omisiones en la aplicación efectiva de las normas técnicas laborales de una de las partes. Incluirá además, las recomendaciones pertinentes para la solución de la controversia. En el cumplimiento de dicho informe, las partes contendientes podrán acordar un plan de acción para corregir las omisiones persistentes.

Finalmente, en el caso de que la parte demandada no cumpla con el plan de acción acordado, el panel tiene la facultad de imponer una sanción económica, continuando con la obligación de cumplir satisfactoriamente con dicho plan. El incumplimiento persistente de éste, así como la falta de pago de la sanción en el tiempo establecido, pueden acarrearle a la parte incumplida la suspensión de beneficios derivados del TLCAN.

Resultados

Comunicaciones públicas

En el transcurso de los diez años de vida que tiene el ACLAN, se han presentado para revisión 28 comunicaciones públicas por parte de las OAN. De éstas, 17 han sido sobre cuestiones relativas a la aplicación de la legislación laboral en México; nueve comunicaciones referentes a asuntos planteados bajo el amparo de la legislación laboral de Estados Unidos y, finalmente, dos relativas a la aplicación de la legislación laboral de Canadá. Asimismo, el ritmo de presentación de las mismas ha variado en los distintos años, siendo 1998 cuando más se han presentado, un total de diez. En los años posteriores, el número disminuyó, lo cual se hizo evidente con mayor intensidad en 2000, cuando sólo se presentó una comunicación.

Puede suceder que en una misma comunicación pública se planteen omisiones no únicamente respecto de la aplicación de la legislación laboral sino en relación con uno de los principios laborales básicos; incluso algunas agrupan omisiones respecto de varios de estos principios. De las 28 comunicaciones públicas,¹⁴ en veinte argumentaron cuestiones relativas a la aplicación de la legislación laboral en materia de libertad de asociación y derecho de organizarse; siete se ocuparon del derecho de negociación colectiva; trece versaron sobre asuntos de seguridad e higiene en el trabajo, siete plantearon asuntos relativos a la indemnización en casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales; cinco trataron cuestiones sobre discriminación laboral en el empleo; nueve sobre condiciones mínimas de empleo; seis relativas a la protección de los trabajadores migratorios, y sólo una planteó cuestiones relativas a restricciones sobre el trabajo de menores.

En dicho proceso, cinco comunicaciones no fueron admitidas para revisión por parte de la OAN correspondiente; trece de las comunicaciones públicas fueron resueltas mediante las consultas ministeriales; tres comunicaciones públicas no reco-

¹⁴ Secretariado de la Comisión para la Cooperación Laboral.

mendaron en sus informes consultas ministeriales y quedaron resueltas a nivel de asistencia técnica entre las partes; y finalmente, tres comunicaciones aún se encuentran en el proceso de revisión por parte de la OAN respectiva.

Actividades de cooperación

En los diez años de vida del ACLAN, se han realizado alrededor de 82 actividades de cooperación entre los tres países.¹⁵ En algunas, se contó con participación social, como es el caso de organizaciones sindicales, empresariales y de académicos, y de organizaciones no gubernamentales en los tres países.

A través de las actividades de cooperación, los países han buscado ejercer un impacto positivo en los miembros de la relación laboral, ello se ha traducido en la organización de seminarios, talleres, cursos de capacitación conjunta y asistencia técnica. En dichas actividades, se trataron temas relativos a la libertad de asociación, la eliminación de la discriminación en el empleo, seguridad e higiene ocupacionales, protección de los trabajadores migratorios, entre otras materias. De igual manera y de conformidad con el espíritu del ACLAN, los países han logrado establecer un intercambio sobre las experiencias exitosas en la administración de la legislación laboral, como es el caso de los programas de mediación y conciliación, en la materia de seguridad e higiene ocupacionales, entre otros temas.

Fuentes

DAMGAARD, BODIL

2000 “Entre el libre mercado y la construcción de instituciones. Cinco años con el Acuerdo Laboral Paralelo”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 6, no. 12: 156.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN

1995 28 de abril.

VEGA CÁNOVAS, GUSTAVO

2002 “Los mecanismos de resolución de controversias en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y los acuerdos paralelos de cooperación ambiental y laboral: balance y perspectivas”, ponencia presentada en la Conferencia sobre Estudios de América del Norte: experiencias y perspectivas. El Colegio de México, 24-25 de octubre.

¹⁵ Secretaría del Trabajo y Previsión Social.